



Cahiers de l'Urmis

10-11 | 2006

**Discrimination : perspectives de la psychologie sociale
et de la sociologie**

Modéliser la discrimination à l'embauche

Victor Borgogno et Lise Vollenweider-Andresen



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/urmis/254>

DOI : [10.4000/urmis.254](https://doi.org/10.4000/urmis.254)

ISSN : 1773-021X

Éditeur

Urmis

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2006

ISSN : 1287-471X

Référence électronique

Victor Borgogno et Lise Vollenweider-Andresen, « Modéliser la discrimination à l'embauche », *Cahiers de l'Urmis* [En ligne], 10-11 | décembre 2006, mis en ligne le 15 décembre 2006, consulté le 08 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/urmis/254> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/urmis.254>

Ce document a été généré automatiquement le 8 septembre 2020.



Les contenus des *Cahiers de l'Urmis* sont disponibles selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Modéliser la discrimination à l'embauche

Victor Borgogno et Lise Vollenweider-Andresen

- 1 La réflexion sur la discrimination est hantée par la question de la preuve. Comme cela a déjà été remarqué (O. Noël 2001) l'analyste est ici dans une position semblable à celle de la victime. Celle-ci est convaincue qu'elle en a été l'objet sans que cette conviction puisse se transformer en certitude absolue (il est vrai que cette incertitude est parfois partagée par l'auteur présumé de la discrimination lui-même...). Tous sont convaincus de son existence, les témoignages, les indices qui en font foi sont légion, et pourtant des doutes subsistent. Certes la statistique met en évidence dans divers domaines et en particulier celui du travail des inégalités difficilement explicables autrement. Mais pour qui se soucie de rigueur une telle inférence reste toujours entachée d'une incertitude que l'on ne peut totalement dissiper. Pour répondre à ces doutes nous avons tenté une autre approche. Délaissant pour un temps les victimes de la discrimination et leurs mécomptes nous avons choisi de mener une investigation du côté de leurs auteurs éventuels. Dans le cadre d'une étude sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de l'immigration (A. Frickey et al. 2005) nous avons mené trois entretiens approfondis avec des DRH d'assez importantes entreprises du secteur privé¹. Notre objectif n'était pas d'obtenir, on ne sait quel aveu ou quelle révélation. Nous entendions simplement nous laisser guider par cette question : comment des actes relevant de facteurs présumés irrationnels (racisme, préjugés...) peuvent-ils survenir dans un univers qui se veut a priori totalement rationnel comme celui de l'entreprise ? Comment les rationalités d'entreprise intègrent-elles cette... irrationalité ?
- 2 De ce point de départ nous avons tiré deux conséquences méthodologiques qui nous ont paru s'imposer, et que nous indiquons rapidement :
 - 1) Inscrire les entretiens dans le contexte d'une rationalité partagée, au moins provisoirement, par l'enquêteur et par l'enquêté. Ce qui conduit par voie de conséquence à prendre au sérieux dans leur sens littéral les discours ainsi recueillis, et signifie aussi renoncer à toute stratégie du soupçon dans leur interprétation et à la facilité qui consiste à leur attribuer une fonction idéologique.

- 2) Travailler sans « filets théoriques » comme face à un champ nouveau. C'est à dire adopter une posture systématiquement inductive. Quittes à signaler au passage telle ou telle échappée en direction d'un point de vue théorique constitué.

Trois études de cas

- 3 Notre premier interviewé est le DRH d'un hypermarché situé dans une commune limitrophe de la ville de Nice et, particularité qui a son importance, à proximité d'un important quartier de logements sociaux. Le second est cadre supérieur au siège du réseau régional d'une banque nationale. Il a le titre de Directeur central et sa fonction inclut la direction des ressources humaines de son entreprise. La position du 3^{ème} est très différente puisqu'il est sans emploi au moment de l'entretien. Cependant les postes qu'il occupait lorsqu'il était en activité étaient de niveau comparable à celui des deux précédents.
- 4 Nous avons prévu de donner à nos entretiens l'orientation thématique suivante : description dans un premier temps de l'entreprise, des fonctions de l'interviewé et surtout de la politique d'embauche et des procédures de recrutement du personnel ; puis interrogation sur la question des discriminations ou plutôt et plus largement sur le traitement par l'entreprise des candidatures « immigrés », dans le cadre de cette organisation d'ensemble.
- 5 En fait cette grille d'entretien concernait davantage nos deux premiers interviewés que le troisième puisque celui-ci était hors fonction. Dans ce dernier cas l'entretien s'est orienté vers une sorte de retour réflexif de l'intéressé sur ces expériences professionnelles passées avec, évidemment, centration sur les thèmes faisant l'objet de notre enquête.
Les DRH en activité : banque et hypermarchésLes entreprises et leur mode de recrutement
- 6 Le réseau bancaire compte 950 salariés répartis en un certain nombre d'agences d'importance variable. Dans leur majorité ces salariés appartiennent juridiquement à la catégorie des cadres. La division du travail bancaire fait apparaître une forte césure entre ce qu'il est convenu d'appeler les activités de *frontside* qui impliquent un contact direct avec la clientèle et les activités dites de *backside* qui concernent le traitement administratif et matériel des opérations (ce que notre interlocuteur appelle le « traitement des flux »). L'entreprise procède actuellement à de nombreux recrutements, non parce qu'elle pâtirait d'un « *turn over* » important, mais parce qu'elle est engagée dans une restructuration interne que notre enquêté désigne par le terme de « *reengineering* ». La logique d'ensemble de cette opération consiste dans une « externalisation » (*i.e.* peu ou prou renvoi à la sous-traitance...) des activités de « *backside* », moins rentables, jointe à un renforcement des activités de « *frontside* » (vente de services et de produits financiers), beaucoup plus rentables.
- 7 L'hypermarché compte huit cents salariés dont dix pour cent environ appartiennent à la catégorie des cadres. L'établissement étant en limite de croissance et le « *turn over* » des employés faible, les recrutements ne dépassent pas une vingtaine en année courante tous postes confondus. Cependant la mobilité inter-établissements étant de règle pour les cadres dans le réseau de l'enseigne, le service DRH de l'hypermarché contribue aux recrutements d'ensemble du réseau si bien que cette activité est beaucoup plus étendue qu'il n'est nécessaire aux besoins locaux. Le niveau de diplôme exigé pour les postes de cadre est plus élevé que dans le cas de la Banque : bac+4 au moins avec spécialisation adéquate, de préférence avec expérience antérieure.

Cependant, et c'est là un principe que notre interlocuteur tient à maintenir, l'accès aux postes de cadre reste possible par promotion interne pour des employés embauchés initialement au bas de l'échelle.

- 8 Les procédures de recrutement sont dans les deux cas globalement semblables et procèdent du même esprit caractérisé par ce qu'on pourrait qualifier une « hypertechnicité ». Elles font appel à de nombreux intervenants de compétences diverses, impliquent des services différents, comportent différents stades et types d'examen. Enfin les critères de sélection sont conçus pour garantir la plus grande objectivité possible mais aussi le plus grand raffinement dans l'appréciation des compétences, y compris les compétences dites sociales. Autre trait commun qui traduit l'état actuel du marché de l'emploi, les deux entreprises reçoivent en permanence et par différents canaux (candidatures spontanées, site web, organisation de « forums ») un nombre considérable de candidatures (nos deux interlocuteurs emploient significativement à ce propos le terme de « vivier »). Pour décrire de manière imagée l'ensemble de ce dispositif d'embauche, le directeur de banque a recours à l'image de l'entonnoir. La grande ouverture de cet instrument marquant la phase où les responsables du recrutement puisent très largement dans le « vivier » et la petite ouverture l'étape finale où après un lent et complexe processus d'affinement, le ou les candidats choisis sont admis dans l'entreprise.

Le thème de la discrimination Importance du contexte local

- 9 On considère généralement que cette question se pose dans des termes à peu près semblables quelles que soient les situations. Il y a pourtant un grand intérêt à porter attention aux contextes concrets dans lesquels elle est susceptible de se poser dans la mesure où ces facteurs locaux peuvent notablement peser sur la question des embauches d'« immigrés ». Les deux cas étudiés ici sont particulièrement éclairants à ce sujet. Dans chacun d'entre eux en effet, quoique pour des raisons différentes cette question prend un contour et un relief particuliers.
- 10 L'hypermarché, nous l'avons dit, est situé en lisière d'un quartier d'habitat social (quinze mille habitants environ) appartenant à la catégorie des zones dites sensibles. Ce quartier compte un nombre d'habitants d'origine immigrée qui est approximativement le double de la moyenne de la ville. La population de ce quartier constitue évidemment une part importante de la clientèle de la grande surface. Pour notre DRH la question de l'embauche de personnes issues de l'immigration se pose donc de manière contradictoire. D'une part en effet, l'existence d'une petite délinquance (chapidages, incivilités...) attribuée à tort ou à raison aux jeunes « beurs » du quartier provoque un vif ressentiment parmi les employés « natifs » à l'égard de cette population, qui rend délicate à gérer l'insertion parmi le personnel d'employé(e)s originaires du quartier. Mais d'autre part pour des raisons purement commerciales que l'on comprend aisément il y a tout intérêt à favoriser dans une certaine mesure ce type d'embauche afin que la composition du personnel ne soit pas sans rapport avec la composition interne de la population du quartier. L'insistance de notre interlocuteur sur ce type de difficultés n'est pas gratuite. Elle appuie chez lui la revendication de ce qu'on pourrait appeler un *droit au pragmatisme* soustrait par avance à toute interprétation en termes d'attitude discriminatoire.
- 11 Dans le cas de la banque, le problème de l'embauche de jeunes « immigrés »² se trouve posé de manière particulière par l'opération de restructuration dans laquelle est engagé l'établissement et que nous avons évoquée plus haut (ce que notre interlocuteur

nomme un « reengineering »). Cette opération, on l'a vu, aboutit au développement des activités commerciales de la banque au détriment des « fonctions arrière » de gestion administrative appelées à être « externalisées ». Voici quelles en sont les conséquences sur les politiques de recrutement. Dans les emplois de backside seule la qualification technique compte alors que dans les emplois de frontside sont exigées avant tout des « compétences » sociales et psychologiques. Cette restructuration débouche donc sur une politique de recrutement recentrée sur la recherche de candidats répondant à un « profil » nouveau et très précis. Au point de vue des diplômes les exigences sont peu élevées. Le niveau bac+ 2 est jugé suffisant pour ce tout-venant des cadres bancaires, la discipline dans laquelle a été atteint ce niveau jugée sans importance. En revanche l'exigence est particulièrement élevée en ce qui concerne des qualités telles que la présentation ou l'aptitude à la communication mais aussi et peut-être surtout la faculté d'adaptation, que notre interlocuteur appelle « la capacité à intégrer la culture d'entreprise ». De ce point de vue, on peut même se demander si le faible niveau de diplôme exigé n'est pas recherché en tant que tel, dans la mesure où il paraît garantir une plus grande malléabilité et une plus grande disponibilité à une formation, voire une socialisation interne. Comme l'affirme avec force notre interlocuteur le type de profil professionnel recherché préférentiellement désormais par la banque n'exclut pas a priori les candidatures de jeunes « immigrés » (auparavant sans doute accueillis sans difficultés dans le « backside »), mais à condition qu'elles répondent strictement aux critères psychosociaux requis. Pour lui le rejet d'une telle candidature sur la base de ces critères sociaux (avant même toute considération pour les qualifications ou les diplômes) relève sans équivoque d'un jugement de compétence et ne saurait en aucun cas appartenir à la catégorie de la discrimination. En clair : si moi Mr x je refuse un candidat maghrébin qui ne répond pas à ces critères sociaux, qui présente par exemple une ou plusieurs des caractéristiques prêtées au « jeune de banlieue » (expression verbale, tenue vestimentaire...) il n'est pas question de qualifier cette décision de discriminatoire, elle reste du domaine du jugement professionnel.

Le vif du sujet

- 12 Nos questions ne portaient pas directement, fût-ce avec des précautions de langage, sur l'existence possible de pratiques discriminatoires dans les entreprises de nos interlocuteurs. Elle portait sur l'existence ou la perception d'un problème spécifique qui serait posé par l'embauche de diplômés issus de l'immigration et qui contraindrait à un traitement spécifique de ces candidatures. Réponses : 1) l'embauche de ces jeunes n'est pas perçue comme un problème « saillant », justiciable d'une attention ou d'un traitement spécifique. 2) (a fortiori) il n'y a pas de discriminations dans l'entreprise, du moins à leur connaissance. Par ces deux affirmations liées l'indication nous est donné non pas que l'entreprise proscrit explicitement et vigoureusement la discrimination mais plutôt que le fonctionnement des recrutements est, comme disent certains auteurs anglo-saxons « *colour blind* ». A savoir que le critère de la couleur n'intervient en rien, ni positivement ni négativement, il est tout bonnement ignoré ou méconnu, du moins officiellement.
- 13 Sur ces bases, l'objectif déclaré des entretiens va être de découvrir, avec la collaboration de l'enquêté, les éventuels points faibles, au regard de discriminations éventuelles, des dispositifs et procédures de recrutement. Il s'agissait donc moins de découvrir l'existence de pratiques discriminatoires que de tester ces dispositifs et

ces procédures pour savoir s'ils étaient de nature à rendre impossibles de telles pratiques ou à résister aux facteurs les favorisant.

- 14 L'analyse de ces deux premiers cas va révéler deux points faibles dans le fonctionnement des recrutements.
- 15 Le premier tient aux risques liés à la complexité des procédures et au nombre élevé des acteurs qu'elles impliquent. La responsabilité des recrutements se trouve répartie entre de nombreux intervenants aux dispositions forcément variables. Il en résulte de fait une quasi-impossibilité de contrôle de la part du personnel dirigeant. C'est ici que nos deux enquêtés formulent leur « théorie » expliquant éventuellement l'existence de pratiques discriminatoires dans leurs entreprises (dont par la-même ils reconnaissent la possible existence). Elle attribue ces errements éventuels au racisme inévitable de certains employés ou au taux de racistes sans doute incompressible que comprend nécessairement leur personnel qui est, disent-ils tous deux, à l'image de l'ensemble de la population française. Ce point de vue ne peut être totalement écarté. Mais nous penchons quant à nous pour une lecture différente des risques liés à ce premier point faible - la complexité des recrutements - et sur laquelle nous reviendrons.
- 16 Le second point faible, c'est à dire la deuxième source de risques discriminatoires, apparaît en filigrane à travers l'énoncé de la condition essentielle à laquelle doit répondre un « immigré » pour être admis dans l'entreprise : celui-ci doit témoigner d'une **bonne intégration**.
- 17 C'est pour nos interlocuteurs une évidence indiscutable. Si tel candidat issu de l'immigration n'est pas ou ne paraît pas bien « intégré » il peut légitimement être refusé ce qui ne saurait en rien être jugé discriminatoire car relevant à leurs yeux du strict domaine de l'évaluation professionnelle. Avant toute interrogation sur la nature des exigences que recouvre le terme, il faut déjà noter que la simple « propriété » d'ouvrir à une interrogation de ce type suffit sinon à constituer les candidats issus de l'immigration en catégorie problématique au regard de l'emploi, du moins à jeter les bases de cette catégorisation. Mais évidemment la notion d'intégration – comme notion en usage dans le contexte de l'emploi – a aussi un **contenu** qu'il importe de cerner car au-delà de cet effet de catégorisation et de labellisation « à toutes fins utiles » ce contenu – qui définit ce que doit être ou ne pas être un « immigré » – est doté de son propre pouvoir discriminatoire.
- 18 La source d'information la plus explicite est ici notre Directeur de banque. Dans le profil de l'employé de banque nouveau qu'il a esquissé pour nous, les compétences sociales étaient données comme aussi importantes que les diplômes ou les qualifications professionnelles. On a ici un exemple de cette mutation du contenu des emplois et des identités professionnelles apparue depuis peu et qui, on le sait, ne se limite pas au secteur bancaire. Parmi les transformations profondes, pratiques et symboliques, qui ont affecté les relations de travail et la définition des compétences exigées des salariés depuis deux décennies, l'accent nouveau mis sur ce que certains auteurs ont appelé un « savoir-être » distinct de la qualification proprement dite (S. Beaud et M. Pialoux...) n'est certainement pas la moins notable. Dans notre cas, ce « savoir-être » totalise un ensemble de qualités telles que le maniement correct de la langue française, une bonne présentation et une bonne tenue, mais aussi et surtout l'aptitude à communiquer, qui est fortement soulignée. Notre interlocuteur parle même à ce propos, bizarrement, d'« extraversion ». Enfin *last but not least*, ce savoir-être doit également comporter l'aptitude à accepter ce que notre interlocuteur appelle les

« normes d'intégration » de l'entreprise ou encore l'aptitude à intégrer « la culture de l'entreprise ». Tant qu'il ne fait qu'énoncer des critères d'emploi justifiables et légitimes, ce discours est formellement irréprochable. Mais s'il est accompagné d'une affirmation renouvelée de volonté d'équité il est aussi annonceur d'intransigeance à l'égard d'une population que la rumeur publique juge souvent privée de certaines des qualités requises. En somme on ne lui fera pas de cadeau... On n'a aucune peine à imaginer le négatif de l'image improbable de cet « immigré » bien intégré et donc parfaitement employable : c'est l'image repoussoir du « jeune de banlieue » et des traits anomiques qui lui sont associés. En elle-même, l'exigence d'intégration, n'est pas formellement de nature à masquer des dispositions discriminatoires. Elle paraît s'inscrire dans le cadre légitime des exigences de conformité aux critères de recrutement des entreprises. Le risque réside dans les dérives auxquelles peut prêter l'usage d'une notion aussi polysémique. Elle peut recouvrir une exigence de **normalité** pseudo culturelle telle qu'elle est impossible à satisfaire et cela peut-être dans la méconnaissance même ou la semi-conscience de celui qui la formule. Nos options méthodologiques nous interdisent ici plus que jamais toute stratégie du soupçon systématique. Mais il existe bien un problème des limites qu'il convient de fixer à cette exigence de normalité. Quoiqu'il en soit de ce débat, il paraît clair qu'aujourd'hui dans la trame discursive du discours d'entreprise, ce n'est pas ou plus le préjugé qui constitue les jeunes issus de l'immigration en groupe problématique au regard de l'emploi mais la présomption systématique d'un écart à l'intégration entendu plus comme écart à la normalité sociale que comme différence culturelle irréductible. Mais ce risque de dérive ne tient pas seulement aux incertitudes - ou aux manipulations - de sens auquel la notion d'intégration est exposée, il tient aussi à la grande *maniabilité sociale* de ce terme. Fortement légitimées par le sens commun et socialement irréfutables, les exigences qu'elle fonde (contrairement aux arguments issus des préjugés), n'ont rien d'invouable aux autres comme à soi-même. Enfin elles peuvent être aisément schématisées et transcrites dans des consignes plus ou moins explicites et constituer ainsi de redoutables ressources pour le travail propre de sélection-élimination mené par les échelons inférieurs du recrutement. Là d'ailleurs réside selon nous le danger principal et non dans son incertitude sémantique.

Le troisième homme

- 19 Notre troisième DRH disions-nous, avait occupé des fonctions de même niveau que les précédents mais était sans emploi au moment de l'entretien. Il était difficile de déterminer à l'avance l'importance qu'il conviendrait de donner à cette particularité de situation. La seule certitude que nous avions est que nous ne pouvions l'ignorer. Sur la nature des effets propres qu'elle pouvait avoir sur le discours, et sur la place à lui donner dans l'interprétation de ce dernier nous ne pouvions faire aucune hypothèse sérieuse, mais l'hypothèse que cette particularité de situation soit sans effet était également impossible à soutenir. C'est ce qui nous a conduits à détacher clairement cet entretien des deux autres, plus immédiatement superposables, et de l'analyser dans une perspective de comparaison et presque de confrontation avec ces derniers. Ceci nous conduisait à réserver la question des effets propres de la situation d'entretien sur son contenu pour l'intégrer ultérieurement dans la question plus large de l'interprétation des différences entre les discours éventuellement apparues au cours de cette comparaison.
- 20 Le discours de ce troisième homme recouvre celui de ses prédécesseurs sur un point important. Le critère décisif lors de l'examen d'une candidature « immigrée » est là

encore une bonne intégration. Avec tout de même une différence : alors que pour nos deux premiers DRH l'intégration exigée s'inscrivait sur un registre social sans référence explicite à une altérité culturelle ou ethnique, et était peu ou prou synonyme d'éducation ou de socialisation, pour celui-ci, elle procède encore d'une vision culturaliste fortement ethnocentrique et c'est le terme d'« **évolution** » qui se substitue chez lui à ceux d'éducation ou de socialisation. Dans ce sens la non-intégration est synonyme d'évolution culturelle inachevée. Et les carences en compétences sociales des intéressés s'interprètent comme les signes d'une « distance culturelle » maintenue à « notre » culture, exprimée par des « marqueurs »³. Dans cette configuration il est clair qu'intégration est synonyme d'assimilation culturelle (terme qui d'ailleurs apparaît aussi dans le discours) dans le sens d'une acculturation radicale. La question qui se posait était la suivante : cette version culturaliste ou évolutionniste, si on peut dire, de l'exigence d'intégration impliquait-elle, pour les « immigrés », des critères d'examen différents de ceux énoncés par nos deux précédents interlocuteurs ?

- 21 La réponse à cette question n'est pas simple. On peut juger qu'il s'agit de deux façons différentes de « dire » des exigences et des craintes semblables en matière de compétences sociales (de « savoir-être »). Les deux points de vue ont, en effet, en commun de déboucher en pratique sur la même recherche de critères garantissant ces compétences. Mais on peut remarquer que les deux visions divergent sur un point important. La vision sociale et apparemment détachée de tout évolutionnisme ethnocentrique, de l'intégration fait intervenir des critères dont l'actualité sinon le principe n'est pas contestable. La vision de l'intégration qui l'assimile à une assimilation culturelle, en dépit de sa coloration scientifique se fonde sur des représentations privées de toute réalité. Il peut donc en résulter des exigences et des critères proprement irréalistes et dont seul en définitive le recruteur est juge ce qui les soustrait à toute contestation ou à toute négociation. Nul n'ignore en effet que les jeunes issus de l'immigration ne relèvent plus (si cela a jamais été le cas) de la problématique de l'assimilation culturelle, quoiqu'on pense par ailleurs de la pertinence de cette notion. La question se pose alors en ces termes : est-il indifférent que l'évaluation de la « normalité », ce qu'on nomme normalité, d'un candidat à l'embauche soit menée à partir de représentations prenant leur source dans un imaginaire dépassé ? Ou plus simplement dit : doit-on juger sans conséquences le fait que l'évaluation d'une telle candidature fasse encore intervenir de manière centrale la question sans objet de l'assimilation de l'intéressé telle quelle aurait pu être posée pour son père ou pour son grand-père ? Le danger qui menace ici⁴ est que le discours ne soit que l'expression argumentée de forces et de tendances sociales lourdes visant à une ségrégation maintenue de ces groupes. Ce danger est lié à l'enracinement historique de ce discours. La problématique de l'assimilation, en effet, a toujours été liée dans le passé, comme contrepartie idéologique, à des structures ouvertement ségrégatives. Elle nous ramène à un stade ancien, qu'on espérait dépassé, des représentations sociales concernant l'immigration et ses suites, dans lequel les concepts prenaient encore leur source dans l'ethnographie ou l'imagerie coloniales. Dans ces situations l'assimilation, entendue comme renoncement absolu à ses particularités culturelles pour mimer celles des dominants, était la seule voie permettant aux dominés de bénéficier de chances égales à celles de ces derniers. Cette voie ne leur était pas formellement interdite mais la barre des « mutations » requises était placée si haut que rares étaient ceux qui parvenaient à l'atteindre. Ce semblant d'ouverture offrait l'avantage considérable pour les dominants de donner un fondement légitime et d'apparence « scientifique » au

maintien de la ségrégation. Assimiler la situation actuelle des générations issues de l'immigration à une situation coloniale serait évidemment excessif. On ne doit pas pour autant minimiser l'intérêt des approches qui, aujourd'hui encore abordent ces problèmes selon des perspectives structurales voisines (I. Wallerstein, F. Vourc'h, V. De Rudder...) et soutiennent que les situations actuelles des communautés immigrées présentent certaines analogies avec les situations coloniales ou au moins immédiatement postcoloniales. Pour ces auteurs la position de ce groupe social reste largement commandée par des mécanismes ségrégatifs lourds fonctionnellement ajustés aux exigences de l'économie qui les assignent durablement à des strates inférieures d'emploi. Les pratiques discriminatoires quant à elles étant à rapporter en dernière analyse à ces mécanismes, quelles que soient les motivations apparentes de leurs auteurs devenus de simples relais des structures sociales. Il est évident que les conceptions de notre enquêté, du fait de leur parenté avec les justifications coloniales ou postcoloniales pourrait aisément venir à l'appui de ces perspectives structurales. Il n'entre pas dans notre propos, résolument inductif, de prendre parti à l'égard de ces positions théoriques dont ces remarques n'ont pas d'autre ambition que de suggérer fugitivement la possible pertinence... Nous entendons continuer à nous tenir au plus près des logiques d'action suggérées par le discours sans le rapporter à un arrière plan qui distordrait son sens littéral.

- 22 De ce point de vue une remarque importante reste à faire. Elle concerne le caractère collectif de l'attribution de distance culturelle. Car ces craintes quant à l'assimilation culturelle n'apparaissent pas simplement comme une des questions qu'il convient de se poser spécifiquement lors de l'examen **individuel** d'une candidature « immigrée ». L'existence d'un manque culturel est présupposée comme le cas **le plus probable**, et c'est son absence, présumée « remarquable », qui doit être constatée (sur le mode d'un examen quasi sanitaire). Le manque - la probabilité du manque - en vient donc à revêtir les traits quasi « positifs » d'un attribut concret caractérisant les jeunes issus de l'immigration dans leur ensemble ce qui établit une claire limite, que tout porte à qualifier d'ethnique, entre eux et la population dite normale. L'autre - repoussoir est ici ethnique - inadapté alors que dans le cas précédent il était social anémique...
- 23 L'entretien va faire apparaître une seconde différence avec les deux précédents. Elle met en jeu encore une fois la notion d'intégration mais dans un sens passif cette fois. Notre interlocuteur estime qu'un DRH doit se préoccuper de la manière dont se fera l'accueil par son personnel, d'un nouveau venu issu de l'immigration. Sera-t-il accepté sans problème ? Sera-t-il rejeté ? La réponse à ces questions fait intervenir pour partie une appréciation de la capacité du candidat lui-même à se faire accepter et pour partie une sorte d'évaluation des dispositions à l'accueil ou de la « capacité de tolérance » du collectif de travail. Il en résulte un nouveau critère, celui d'intégrabilité, qui prétend répondre aux intérêts de l'entreprise mais aussi à ceux de l'intéressé lui-même. Il s'agit aussi bien, en effet, d'épargner des souffrances inutiles à ce dernier que d'éviter toute perturbation dans les relations de travail (donc toute complication de la tâche du DRH). Le fait que ces préoccupations fassent écho à un argumentaire « classique » (« je ne suis pas raciste mais mes employés ou mes clients le sont... »), généralement mis au rang des justifications hypocrites, ne doit pas nous dispenser d'en mesurer la portée exacte. Ce critère n'est plus réellement rapportable à une compétence des individus, quelle que soit l'extension donnée à cette notion. L'intégrabilité dans ce sens dépend d'une appréciation de la situation sur laquelle le candidat n'a aucune prise. Elle renvoie à des considérations objectives qui conduisent à juger non de la conformité d'une telle

embauche au profil du poste mais de son opportunité sociale. Ici, deux remarques : 1) ce schéma est clairement attentatoire au principe légal de non-discrimination. Il n'est guère besoin de s'étendre sur ce point. Cependant il n'est pas l'expression directe d'un racisme. Il est le résultat d'un arbitrage entre l'obligation de servir les intérêts de l'entreprise et la valeur attachée à l'observation des règles civiles. 2) Le fait qu'une candidature immigrée puisse être jugée inopportune quelle que soit sa qualité, n'est pas seulement un risque encouru par tel ou tel de ce groupe mais se mue en attribut marquant typiquement tout le groupe. Se met ainsi en lumière un nouveau facteur contribuant à constituer ce groupe en catégorie problématique au regard de l'emploi qui consiste paradoxalement dans le fait que ses membres sont réputés être ordinairement exposés au racisme et devenir ainsi potentiellement des fauteurs de troubles, bien qu'ils en aient.

- 24 Notre troisième DRH en vient à utiliser une formule qui réalise en quelque sorte la synthèse de la double catégorisation problématique des immigrés que nous venons de décrire. Cette formule c'est « le handicap de l'immigration ». Celui-ci est le résultat cumulé des deux interrogations qui hypothèquent à l'avance toute candidature de ce type : interrogation sur l'effacement du « déficit culturel » présumé de l'intéressé et interrogation sur l'opportunité de son introduction dans l'entreprise. Dans une conjoncture marquée par la surabondance de l'offre de travail de telles représentations semblent devoir déboucher sur un refoulement quasi systématique de telles candidatures. Nous nous trouverions alors face à une logique clairement ségrégative, au moins de facto. Mais il faut y regarder de plus près, en revenant au discours même. Dans le schéma esquissé par notre interlocuteur l'embauche d'un « immigré » n'apparaît certes pas comme le cas le plus probable mais elle n'est pas « nécessairement » exclue, ce qui nous placerait effectivement face à un dispositif ségrégatif. Elle est soumise à des conditions sévères ce qui n'est tout de même pas la même chose. Analysons ces conditions : Dans l'évaluation, fictivement reconstituée d'une candidature « immigré », le « handicap de l'immigration » mérite bien son nom car il conduit d'emblée à un déclassement ou une rétrogradation préalable de celle-ci par rapport à une candidature « autochtone » de même niveau. Mais il ne fait rien d'autre que cela ! Il joue le rôle, si l'on peut dire, d'une compétence négative. Cela signifie très précisément que lorsqu'un « immigré » et un « autochtone » postulent à un même poste, *toutes choses égales par ailleurs* (i.e. *mêmes diplômes, même qualification, etc.*), c'est toujours le second qui sera choisi. Ce qui est une autre façon de dire que « les choses » ne peuvent jamais être réellement égales dans un tel cas de figure en raison du trait négatif spécifique du « handicap de l'immigration ». On peut déjà noter ici que dans une situation où, par impossible, les postes à pourvoir seraient plus nombreux que les candidats, rien dans le schéma décrit, ne s'opposerait à l'embauche de candidats immigrés (fût-ce sur le mode du « faute de mieux... »), mais ce qui est le plus important c'est qu'il est logiquement un cas pour notre interlocuteur où le candidat immigré doit **impérativement** être préféré au candidat autochtone : lorsque le premier dépasse en compétences le second (ce que, notons le, des présumés crûment racistes conduiraient à juger impossible). Cependant il est important d'observer que le surcroît de compétences requis ne se limite pas à un simple avantage supplémentaire, il faut que la supériorité soit si éclatante qu'elle confine à l'excellence. Car au-delà de sa fonction de classement cette supériorité doit également témoigner **moralement** des efforts consentis par l'intéressé pour surmonter son « handicap⁵ », en termes plus populaires (qui sont ceux de notre interviewé pour qui le parangon dans ce domaine est

Z. Zidane) de sa volonté de « s'en sortir » de « faire ses preuves ». On notera que vu sous cet angle l'embauche prend le sens d'une récompense ou d'une élection. Nous ne nous attarderons pas sur ce brusque basculement dans un univers moral, n'entendant pas introduire dans le discours une clarté qui serait davantage celle du chercheur que celle de l'enquêté. Ce qui importe ici, c'est que les schémas mentaux de ce dernier, s'ils la rendent difficile, n'excluent cependant pas l'embauche d'un « immigré ». Dernière remarque, le surcroît de compétences requis peut relever des classiques notions de qualifications ou de diplômes, il peut être représenté par des qualités de nature sociale ou communicative, mais il peut également consister dans une certaine manière de transformer son ethnicité visible en ressource sociale sur le mode de l'esthétique publicitaire, enfin un exemple cité par notre enquêté montre qu'il peut aller jusqu'à résider dans la pure et simple beauté physique.

- 25 A l'issue de cet examen d'ensemble, il convient de s'interroger sur la nature et la portée exacte des différences relevées entre les deux premiers discours et le troisième. Ces différences sont réelles, mais sont-elles de nature à faire ranger les dispositions révélées par le troisième dans une catégorie à part susceptible de fonder un traitement différent des embauches d'« immigrés » ? La première différence concerne le contenu et la portée du critère de « bonne intégration » appliquée spécifiquement à ce public selon qu'il est entendu dans un sens social ou qu'il s'inscrit dans une perspective d'assimilation culturelle. La seconde concerne la question de l'intégrabilité au sens d'opportunité sociale de l'embauche sur laquelle les deux premiers enquêtés semblent muets. Sur le premier point, on doit admettre que prise dans le second sens, l'exigence d'intégration débouche sur des conditions qu'on peut aisément qualifier de draconiennes. Cependant celles-ci demeurent inscrites dans un même ordre de critères sélectifs appliqués spécifiquement aux immigrés. Ce qui sépare le troisième entretien des deux premiers sur cette question nous paraît être surtout une différence de degré dans la rigueur sélective. Quant à la condition d'« intégrabilité », elle n'est nullement absente des préoccupations de nos DRH. Seulement elle se formule par le biais des interrogations là encore spécifiques portant sur la capacité des candidats de ce type à « s'intégrer » (autrement dit à se faire accepter). Pour résumer ces observations nous dirions que selon nous il n'y a pas de réelle discontinuité entre les deux premiers discours et le troisième. En somme, c'est une différence quantitative ou d'accent qui les sépare non une différence qualitative. C'est donc une différence d'accent ou de vigueur qu'il convient d'expliquer, non une différence de substance. C'est ici que doit être reposée la question des effets de la situation particulière de ce dernier au moment de l'entretien. La supposition la plus plausible que l'on puisse faire à ce sujet est que cette situation – le fait d'être hors d'emploi donc dégagé des obligations de prudence liée à la fonction – se soit traduite par une plus grande liberté de parole. C'est à cette liberté de parole que l'on doit selon nous cette différence de degré dans l'expression de la rigueur sélective. Elle n'a pas entraîné, on ne sait quelle révélation ou quel aveu. Mais elle a conduit l'enquêté à aller plus loin dans le dévoilement de schémas d'action sous-tendus par une logique identique. Tout se passe comme si le troisième discours allait plus loin sur les voies tracées par les premiers ou se trouvait avec eux dans un rapport de complétude. Il est la forme achevée d'un schéma discursif seulement esquissée par les deux premiers entretiens.
- 26 Si l'on accepte au moins à titre heuristique, le postulat qui est le nôtre selon lequel il existe une entité pouvant être caractérisée comme le discours de l'entreprise sur la question de l'embauche des immigrés, le discours de notre troisième homme en raison

même de ses conditions exceptionnelles de production peut très certainement être considéré comme une expression assez exacte de ce discours. Les conclusions auxquelles nous font parvenir son analyse sont donc d'une grande importance pour la compréhension du phénomène de la discrimination. Ce que nous avons mis en lumière est quelque chose comme une doctrine applicable à l'embauche des immigrés. Cette doctrine on peut la résumer ainsi : 1) condition d'intégration 2) condition d'intégrabilité ; 3) condition de déclassement a priori. Ces conditions ne posent pas un principe de discrimination absolue, mais on dira qu'elles font peser sur toute candidature immigrée un risque beaucoup plus grand d'élimination que sur une candidature « autochtone ». Ajoutons à cela que ces conditions ne figurent évidemment pas dans un corps d'instructions formelles, elles participent de l'univers de sens propre à l'entreprise et ne sont qu'une implication parmi d'autres des règles qui caractérisent cet univers d'une manière générale (ex : la recherche de l'efficacité maximum). Ces conditions sont rarement explicitées. Elles interviennent pour ainsi dire en amont des consciences en constituant les immigrés en catégorie problématique au regard de l'emploi. Cette catégorie une fois constituée n'est plus guère interrogée sur sa raison d'être, son adéquation au réel, ou sur sa pertinence et agit quasi mécaniquement sur des pratiques professionnelles routinières devenues d'autant plus expéditives que nous sommes dans une période caractérisée par un excès de l'offre sur la demande de travail. Enfin soulignons-le avec force cette catégorisation, entièrement rapportée à la question de la pertinence de l'embauche « d'immigrés » est pour ainsi dire supérieure au préjugé. Sa force propre peut recevoir le renfort de préjugés préexistants, mais elle reste tout aussi agissante en l'absence même de tout préjugé chez les intervenants au processus de recrutement.

- 27 Nous reviendrons sur les conclusions à tirer de ces analyses dans la partie finale de notre texte. Nous soulignons cependant dès à présent un point à nos yeux décisif. La perspective qui s'y dessine fait apparaître la discrimination comme un phénomène certes transgressif du point de vue de la loi ou de la morale mais qui a sa cohérence. Loin d'être en contradiction par ce qui serait son irrationalité essentielle avec la règle de rationalité des actions propre aux entreprises, elle épouse parfaitement ces rationalités. Cependant ceci n'implique pas qu'elle soit universelle ou inéluctable, mais que son absence ou sa disparition mettent en jeu les mêmes logiques et les mêmes rationalités que son apparition.

Prolongements théoriques

- 28 Pour démontrer l'existence de discriminations la recherche s'appuie sur le constat d'inégalités statistiques « remarquables ». Si ces inégalités restent inexplicables par les facteurs usuels ou si elles persistent une fois ces facteurs « neutralisés » par le raisonnement, alors l'hypothèse de la discrimination, qualifiée alors de résiduelle par certains chercheurs (A. Frickey et al. 2005) s'impose. Cette démarche d'attestation par défaut est d'un grand intérêt mais elle reste muette sur la caractérisation « positive » de ces discriminations. Non seulement elle ne permet pas de répondre à la question des conditions de leur apparition et de leurs variations éventuelles suivant les moments et les lieux, mais surtout elle conduit à purement et simplement ignorer cette question en nous invitant tacitement à attribuer ce phénomène à la persistance plus ou moins affirmée, selon les lieux et les personnes, des préjugés racistes.
- 29 Les conclusions auxquelles nous sommes parvenus lors de l'enquête qui précède doivent nous convaincre qu'il faut rompre avec ce point de vue. Elles ne conduisent pas

à ignorer l'existence des préjugés racistes mais à leur attribuer un rôle second par rapport à celui des rationalités d'entreprise qui pour nous jouent le premier rôle dans la production des discriminations. Dans cette optique celles-ci apparaissent comme un phénomène cohérent et prévisible dans ses variations et donc (hélas !) plus « nécessaire » aussi que lorsqu'on en fait une conséquence immédiate et mécanique de préjugés qui n'ont heureusement rien d'universel.

30 Cette tâche de caractérisation a déjà été esquissée au fil de l'enquête qui précède. Nous voudrions lui donner ici un caractère plus systématique. Nous le ferons en ébauchant un modèle interprétatif qui reprend les conclusions de cette enquête mais aussi de nombreuses autres observations permises par d'autres enquêtes notamment celle que nous avons menée, parallèlement à celle sur les DRH, auprès de jeunes diplômés issus de l'immigration. Selon ce modèle, la discrimination à l'embauche est définie par trois caractères.

- **1. La fonctionnalité.** Ceci signifie qu'elle est conforme aux logiques de fonctionnement de l'entreprise, et aux rationalités des acteurs évoluant dans l'univers de sens qui lui est propre. Cet univers est dominé en tendance par une philosophie logiquement utilitariste qui impose à chacun de rechercher pour chacun de ses gestes professionnels la plus grande efficacité possible, le meilleur rendement ou encore le meilleur rapport coût/avantage. C'est-à-dire d'agir partout et toujours en fonction de l'intérêt « supérieur » de l'entreprise (ce qui signifie aussi veiller à ses propres intérêts professionnels). C'est cette règle qui détermine le sort des candidatures immigrées et non, du moins en premier lieu, le facteur raciste⁶. Pourquoi ? Notamment parce qu'elle va conduire à une élimination prématurée de ces candidatures à la toute première phase du processus de recrutement. Notre Directeur de banque si l'on s'en souvient a employé à propos du processus de recrutement l'image de l'entonnoir. Celle-ci est en partie trompeuse car elle semble suggérer un processus s'acheminant progressivement vers son terme par l'élimination successive et régulière de candidats. En réalité un hiatus sépare la toute première phase, celle du rassemblement indistinct des offres de candidatures du véritable processus de recrutement (*i.e.* : sélection argumentée, examen approfondi des compétences et vérification de l'adéquation de celles-ci avec les caractéristiques du poste offert). La première est plutôt à l'image d'un tri grossier effectué le plus souvent hors de tout contact direct avec les intéressés, aux fins d'éliminer les candidatures *de toute évidence* non pertinentes. Ceux qui ont la charge de cette phase du processus n'ont pas à se soucier d'appréciations fines, ils ont avant tout à éliminer « économiquement », c'est-à-dire à moindre coût et à moindre risque, les candidatures manifestement inadéquates dans un contexte durable de profusion des offres⁷. Ils sont moins à la recherche d'un critère de sélection sûr que d'un critère d'élimination performant. C'est ici qu'intervient la notion de catégories problématiques au regard de l'emploi si souvent déjà évoquée par nous, c'est-à-dire de catégories dont les membres peuvent être éliminés d'entrée de jeu avec un minimum de risque d'erreur. Ces catégories promises à une élimination précoce nous en connaissons certaines qu'on peut qualifier de « classiques » comme les femmes ou les demandeurs d'emploi ayant dépassé une limite d'âge toujours plus restrictive, ou encore ceux dont le domicile est trop éloigné du travail... cette élimination n'intervient pas en fonction d'un choix individualisé où les problèmes qu'elles sont supposées poser, nommément identifiés, feraient, après mûre réflexion, pencher la balance du mauvais côté. Elle intervient sur la base de l'attribution collective d'une sorte de coefficient dépréciateur qui justifie qu'on les écarte indistinctement après un examen sommaire. C'est pourquoi certains auteurs ont proposé d'appeler ces éliminations silencieuses « discriminations à justifications faibles » (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997).

Nous estimons que les discriminations dites ethniques ou raciales entrent dans cette catégorie d'éliminations à faible justification⁸. Contrairement à la théorie de nos DRH qui expliquaient leur existence probable par les préjugés incontrôlables de certains de leurs subordonnés, nous ne pensons pas qu'elles répondent généralement, du moins en premier lieu, au schéma de l'exclusion raciste ou xénophobe (c'est à dire de l'exclusion aveugle). Par leur mode routinier de production elles sont donc tout à fait comparables aux discriminations qui frappent les femmes. Leurs auteurs croient agir ici comme ils sont en permanence tenus de le faire, c'est-à-dire en servant au mieux les intérêts de leur entreprise. La déconnexion relative entre la question du racisme et celle de la discrimination (du moins pour ce qui concerne le champ du recrutement) qu'implique ce point de vue conduit à admettre qu'il puisse y avoir des discriminations sans que leurs auteurs doivent obligatoirement être jugés racistes, et une absence de discriminations qui ne préjuge en rien des dispositions non racistes de ceux qui en font preuve.

- **2.** Le second caractère de la discrimination est sa **relativité**. Il ne s'agit en rien d'une exclusion inconditionnelle. Certes comme nous l'avons vu avec notre troisième homme, à niveau égal de compétences, la probabilité la plus forte est qu'une candidature autochtone soit préférée à une candidature immigrée. Mais, comme on l'a vu aussi, sous certaines conditions, la seconde peut non seulement être jugée recevable mais être préférée à la première : lorsque toutes choses égales par ailleurs, elle présente un avantage patent par rapport à cette dernière. Il est tentant de voir dans cet ordre de priorité une réplique de la « préférence nationale » des partis d'extrême-droite, discours qui, on le sait, ne fait qu'habiller une volonté de ségrégation radicale. Cet amalgame n'est pas fondé. Dans la pureté de notre modèle le système d'arbitrage entre candidatures immigrées et candidatures autochtones ne doit rien à l'idéologie. Les candidatures immigrées sont écartées, ou plutôt déclassées, en fonction de désavantages tenus pour réels, quoi que puisse en penser par ailleurs un observateur extérieur, et non pour satisfaire une exigence idéologique. De même si les possibilités d'option pour une candidature immigrée sont minces elles sont néanmoins effectives tout simplement parce que cette option sera alors intéressée.
- **3.** Le troisième trait est le caractère **conjoncturel** de cette discrimination. Ce qui ne signifie évidemment pas qu'elle doive être jugée bénigne ou passagère, mais qu'elle est largement fonction des conjonctures économiques et de l'état à un moment donné du marché du travail. Là où l'offre de travail est beaucoup plus importante que la demande il semble évident que les discriminations frappant les immigrés, comme d'ailleurs toutes les autres catégories problématiques se feront plus sévères. Mais si cette tendance se renverse, par exemple dans une branche particulière, la discrimination disparaît. Ainsi, lors de notre enquête auprès de jeunes gens appartenant au camp des victimes éventuelles de la discrimination, deux catégories d'entre elles disaient ne pas l'avoir rencontrée : les infirmières et les informaticiens, secteurs où la demande de travail avait été forte. Ces remarques paraissent triviales mais il ne semble pas que l'on soit généralement conscient de ce qu'elles impliquent. La première de ces implications est de nature scientifique : l'hypothèse selon laquelle de tels secteurs se trouveraient, pour on ne sait quelle raison, exempts de tout racisme étant peu vraisemblable, ces remarques confortent la thèse qui n'attribue pas au racisme des acteurs le premier rôle dans la production de la discrimination. De ce point de vue elles sont de nature à affaiblir encore les perspectives structurales sur la discrimination, qui conduisent toutes plus ou moins tacitement, à valider l'existence d'une « *colour line* » intangible et résistant aux évolutions économiques. Conjoncturel s'oppose donc bien ici à structurel. La seconde implication est de nature sociale

ou sociopolitique. Ce point de vue conduit a contrario à ne pas lier exclusivement la disparition momentanée ou non de la discrimination à quelque chose d'aussi improbable qu'une régression du racisme. Et partant, à souligner que le meilleur remède contre la discrimination consiste moins dans une pédagogie moralisatrice que dans une augmentation des emplois offerts⁹.

Remarques finales à propos de notre « modèle »

- 31 Un tel modèle (qui peut parfaitement être considéré aussi comme celui de l'embauche) encourt une critique parfaitement recevable qui porte sur les risques de réductionnisme auxquels il est manifestement exposé. Une autre façon de formuler cette critique est de mettre en cause sa référence exclusive quoiqu'implicite, à un acteur social réduit à la figure unidimensionnelle de l'« *homo œconomicus* ». A cette critique nous répondrons de deux façons. D'abord en disant qu'un tel schéma n'est indicatif qu'en tendance et ne peut-être prédictif que jusqu'à un certain point. La réalité mouvante débordera toujours les schémas qui prétendent en figer les contours. Notre seconde réponse se situe sur le terrain épistémologique. Nous sommes parfaitement conscients du caractère réducteur d'une telle « axiomatique de l'intérêt » selon la formule d'A. Caillé (1989). Mais il convient d'observer que notre choix ne résulte pas seulement d'une décision épistémologique arbitraire, mais nous est imposé par un constat empirique. On ne peut nier en effet que l'univers de l'entreprise impose à ceux qui y sont momentanément ou non transplantés, l'obligation de se couler au moins pour un temps dans le moule de l'« *homo œconomicus* »¹⁰, et de faire leurs, par obligation de rôle, les logiques d'action liées à ce schéma. Pour autant nous n'ignorons pas que les impositions de cette nature n'atteignent jamais complètement leur but et que l'action sociale déborde toujours le schéma des chercheurs. Ces « débordements » peuvent emprunter de multiples voies. Nous en discernons deux qu'il importe de mettre en relief :
- 32 Il y a d'abord un débordement qu'on pourrait dire « par le bas ». C'est la subversion du modèle par l'irrationalité raciste... (discriminer même quand c'est contreproductif)...
- 33 Mais aussi, et heureusement, « par le haut ». C'est la subversion du modèle non par une irrationalité mais par une rationalité supérieure qui peut-être de deux ordres : éthique (la bonne volonté kantienne) ou politique : la réhabilitation militante des valeurs de solidarité.

BIBLIOGRAPHIE

BALIBAR E., WALLERSTEIN I., *Race, nation, classe*, La Découverte, 1988

CAILLE A., *Critique de la raison utilitaire*, La découverte, 1989.

DE RUDDER V., POIRET C., VOUREC'H F., *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, PUF, 2000.

EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*, Ed. Métailié, 1997.

FRICKEY A., PRIMON J.-L., BORGOGNO V., VOLLENWEIDER-ANDRESEN L., *Jeunes diplômés issus de l'immigration: insertion professionnelle ou discriminations*, La Documentation Française, 2005.

NOËL O., « Les intermédiaires dans l'accès à l'entreprise : de la coproduction de la discrimination à la coproduction de connaissance », *Les discriminations à l'emploi. L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration*, (sous dir. BOURMMANI), L'Harmattan, 2001

WALLERSTEIN I., *Le Capitalisme historique*, collection Repères, La découverte, 2002

NOTES

1. Le petit nombre de nos enquêtés nous interdit évidemment de parler de résultats définitifs à propos des conclusions tirées de notre travail, mais simplement de pistes de réflexion que nous espérons nouvelles.
2. Comment « les » nommer ? Aucun choix terminologique n'est à l'abri des critiques. Pour notre part nous avons en général pris le parti d'employer le terme « immigré » en le détachant de tout sens juridique ou statistique. Sa définition est, si l'on veut, négative : il s'agit de toute personne susceptible, selon le sens commun, d'être victime de discrimination en raison de son origine.
3. Les termes entre guillemets sont ceux-là même qu'emploie l'interviewé.
4. Mais pas nécessairement, soulignons-le, comme individu. Il s'agit d'un risque potentiel inhérent au discours détaché de son auteur et considéré comme un véhicule de représentations sociales.
5. Dont il est ainsi crédité d'avoir pris conscience.
6. Ceci ne signifie évidemment pas que nous jugions tous les recruteurs a priori exempts de racisme ! Mais que ce racisme quand il existe vient surajouter sa force propre à une action dont la raison première est ailleurs.
7. Selon l'APEC, il y a en moyenne cent candidatures pour un poste de cadre offert.
8. Une étude récente vient confirmer, semble-t-il, la justesse de ce point de vue. Elle a consisté à envoyer un certain nombre de « CV » comportant les mêmes niveaux de qualification à des offres d'emploi de commerciaux. Le CV de référence était signé d'un homme de vingt huit ans au nom et prénom français, résidant à Paris, blanc de peau et d'apparence « standard ». Les autres CV présentaient une légère différence déclinée en six variables : le Maghrébin n'a reçu que 5 % de convocations à un entretien. (Amadiou J.F., *Enquête « Testing » sur CV*, étude réalisée par ADIA/Paris I, Observatoire des discriminations (CERGORS), Mai 2004).
9. Le remède absolu contre les discriminations est donc le plein-emploi non l'utopie moralisatrice d'une société miraculeusement purgée de toutes tensions sociales ou ethniques. Imaginons qu'une telle utopie advienne sans création concomitante de nouveaux emplois, que se passerait-il ? On constaterait une répartition plus équitable des emplois existant certes, dont on ne pourrait que se réjouir, mais aussi en quelque sorte... une discrimination plus équitablement partagée si du moins l'expression avait un sens. Ou encore une compétition plus ouverte et à chances égales, mais d'autant plus tendue entre les demandeurs d'emploi. On ne s'étonnera donc pas que la fraction que l'on qualifiera de plus moderniste (au sens de libéral) du patronat affiche une vigoureuse et apparemment vertueuse opposition aux discriminations dans le travail. Sauf à croire au mythe de l'entreprise citoyenne, c'est sans doute, parce qu'à ses yeux elles font figure de contraintes archaïques entravant le libre fonctionnement du

marché du travail, contredisant ainsi les schémas darwinistes qui sous-tendent sa vision du monde.

10. A propos de cette mutation obligatoire sans doute aurait-on, en d'autres temps, parlé d'aliénation.

AUTEURS

LISE VOLLENWEIDER-ANDRESEN

Urmis-Soliis, CNRS, université de Nice Sophia-Antipolis