

Nés en France, ils exercent des métiers plus diversifiés et qualifiés que leurs parents, mais peinent toujours à trouver un travail.

L'ascenseur freiné des enfants d'immigrés

Leurs parents étaient ouvriers chez Peugeot, sidérurgistes chez Usinor ou femmes de ménage, ils sont désormais, pour une partie d'entre eux, conseillers financiers, chargés de com, cadres dans la grande distribution, artistes ou encore directeurs de production. Alors que les immigrés d'Afrique du Nord et subsaharienne occupaient massivement des emplois peu ou pas qualifiés dans l'industrie, leur descendance, bon an mal an, irrigue aujourd'hui l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.

Ouvriers. Ainsi, selon l'Insee, en 2009, soit cinq ans après leur sortie du système éducatif, les descendants d'immigrés africains, lorsqu'ils ont un emploi, occupent pour 14% d'entre eux des postes de cadres ou exercent une profession intellectuelle supérieure. «Une proportion peu éloignée de celle des descendants de natifs de

La différence de situation sur le marché du travail relève du parcours de formation : 30% des descendants d'immigrés africains sont sortis de formation initiale en 2004 sans aucun diplôme.

France (16%) ou d'immigrés d'Europe du Sud (13%)», relève le chercheur Stéphane Jugnot, auteur d'une étude sur le sujet (1). Ils sont en revanche plus souvent que les autres ouvriers et employés, et moins sur des emplois relevant de professions intermédiaires.

60%
C'est, en 2007, le taux d'emploi des descendants directs de l'immigration africaine (maghrébine et subsaharienne), trois ans après la sortie du système scolaire, contre 79% pour les enfants des natifs de France, selon une étude de l'Insee. Ils sont également 25% à être au chômage, contre 11% pour les autres. Soit plus de deux fois plus.

Ce saut «qualitatif» dans l'emploi entre les deux générations est aussi très visible dans une étude (2) de l'Institut national d'études démographiques (Ined), effectuée sur un champ plus large (18-50 ans). Pour les enfants masculins d'immigrés algériens, par exemple, alors que leurs pères étaient à 73% ouvriers, ils ne sont, en 2008, plus «que» 47% à l'être. Ils sont également 8% à relever de la catégorie «cadre», contre tout juste 1% pour leurs pères. Globalement, donc, la répartition

professionnelle de la deuxième génération de l'immigration africaine commence à ressembler à celle des non-immigrés.

Sauf qu'il ne s'agit que de la population qui occupe un emploi. Or les enfants d'immigrés sont beaucoup moins souvent en emploi que les autres. Et avant même d'y accéder, leur insertion professionnelle relève d'un parcours du combattant autrement plus redoutable que celui des enfants des «natifs de France». En 2007, les descendants d'immigrés africains sortis depuis trois ans du système scolaire sont ainsi 60% à occuper un emploi, contre 79% pour les autres. Soit près de 20 points de différence. Et 25% sont chômeurs... contre 11% pour les descendants de natifs de France. Ils sont également bien plus souvent confrontés à la précarité dans leur parcours d'insertion : «Alors que 61% des descendants de natifs [...]

ont connu un «accès durable et rapide à l'emploi», les descendants d'immigrés d'Afrique ne sont que 40%», relève l'Insee. Et parmi ces derniers, «29% connaissent des trajectoires de décrochage de l'emploi ou de chômage récurrent ou persistant, soit deux fois plus que pour les autres». Au final, cinq ans après la sortie du système scolaire, ceux en emploi sont 67% en CDI (contre 74% pour les autres) et 9% en intérim, contre 3% pour les enfants de natifs de France.

La majeure partie de cette différence de situation sur le marché du travail relève évidemment du parcours de formation : 30% des descendants d'immigrés africains sont sortis de formation initiale en 2004 sans aucun diplôme, contre 15% pour les enfants de natifs de France ou d'immigrés d'Europe du Sud. «A l'autre extrémité de l'échelle des diplômes, les descendants d'immigrés d'Afrique accèdent beaucoup moins souvent



à un diplôme de niveau bac +3 ou plus», note l'Insee.

Stratégies. Et sans surprise, le poids des origines sociales pèse dans ce moindre accès à la qualification des enfants d'immigrés africains. Parents plus souvent ouvriers, employés ou chômeurs, moins bonne maîtrise de la langue et des stratégies scolaires, conditions de travail à la maison dégradées : autant de facteurs qui conduisent à ces inégalités de qualification «que le système scolaire ne parvient pas à réduire», selon Stéphane Jugnot. Un vrai gâchis, car lorsque ces critères

sont neutralisés (origine sociale, niveau de diplôme des parents, structure familiale et taille de la fratrie), «la réussite dans le secondaire des descendants d'immigrés n'est pas moins bonne que celle des descendants de natifs». Le risque d'une sortie anticipée du système éducatif «serait même moindre "toutes choses égales par ailleurs", notamment pour les descendants d'immigrés du Maghreb».

LUC PEILLON

(1) L'accès à l'emploi à la sortie du système éducatif des descendants d'immigrés, Insee, 2012.

(2) Trajectoires et origines, Ined, 2010.

Professeur à Paris-I, Jean-François Amadiou regrette l'usage du mot «apartheid» par Valls : «C'est le cumul de plusieurs facteurs de discrimination qui est insurmontable»

Jean-François Amadiou enseigne la gestion des ressources humaines à l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne où il a créé un Observatoire des discriminations dans les recrutements professionnels. Partisan convaincu de l'anonymisation des CV, il juge que les progrès accomplis dans la lutte contre les discriminations à l'embauche restent limités, et estime malheureux l'emploi du terme «apartheid» par Manuel Valls.

La consonance étrangère du nom de famille ou la couleur de peau sont-elles le principal facteur discriminant à l'embauche ?

On ne peut pas raisonner de cette manière, même si, à CV égal, un demandeur d'emploi avec un patronyme africain a trois fois de moins de chances d'être embauché qu'un autre avec un patronyme européen. Au total, il existe vingt motifs de discrimination officiellement recensés, et c'est le cumul de plusieurs facteurs qui devient quasi insurmontable. Dans les récents sondages que nous avons pu effectuer, c'est l'apparence physique qui arrive en premier. L'obésité est particulièrement pénalisante, tout comme l'âge, surtout pour les seniors à partir de 55 ans, ou le handicap.

INTERVIEW

Le lieu d'habitation est un autre facteur potentiellement discriminant, et le fait d'habiter dans une zone urbaine sensible peut être très pénalisant. Mais tout dépend en premier lieu de l'éloignement par rapport au travail. Les hypermarchés aiment bien, par exemple, recruter dans un périmètre proche, dans un rayon de 5 kilomètres autour de leur lieu d'activité.

En quoi le CV anonyme permet-il d'y remédier ?

Il permet de neutraliser plusieurs variables de discrimination à la fois et d'éviter ces phénomènes de cumul. Le fait de n'indiquer ni son patronyme, ni sa photo, ni son lieu d'habitation permet un traitement beaucoup plus équitable des candidatures. Mais il est très peu appliqué en dépit de la loi votée en 2006 qui le rend pourtant obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le décret d'application n'est toujours pas passé alors que le Conseil d'Etat avait donné six mois au Premier ministre, en juillet 2014, pour le publier. Mais il n'avait pas prononcé d'astreinte, alors que le rapporteur public préconisait d'obliger le gouvernement à payer 100 euros par jour de retard supplémentaire.

N'a-t-on pas observé des progrès ces dernières années ?

La situation a évolué dans les très grandes entreprises depuis 2005-2006, avec des progrès notamment sur la question des origines et du handicap. Les entreprises du CAC 40 ont pu faire de la promotion de la diversité un argument de communication et d'image. Mais dans les entreprises plus modestes, la discrimination par l'origine continue d'être importante. La crise et la raréfaction des embauches ont aussi joué leur rôle en freinant le mouvement.

Selon vous, l'emploi des termes «apartheid territorial, social, ethnique» employé par Valls pour dénoncer la ghettoïsation de certains quartiers était malheureux...

A la différence de ce qui s'est passé en Afrique du Sud ou dans les Etats-Unis de la ségrégation, ces discriminations n'ont jamais été le résultat d'une politique voulue, elles marquent au contraire leur échec. Aucune politique publique n'a jamais cherché à écarter volontairement certains publics de l'emploi. Au-delà de cette surenchère verbale, le choix de mots qui ne correspondent pas à la réalité peut amener à se tromper de diagnostic et par là même à recourir à de mauvaises solutions.

Vous êtes opposé, dites-vous, à une «affirmative action» ou discrimination positive à la française ?

La situation de la France n'est ni celle de l'Afrique du



Sud post-apartheid ni celle des Etats-Unis. En recourant à ce type de solutions, on risque de ne traiter qu'un ou deux facteurs de discrimination et d'abandonner les autres. Dans les années 60, aux Etats-Unis, le problème était finalement assez simple : on était essentiellement discriminé en fonction de sa couleur de peau ou de son origine

sociale. Le fait de réserver des places à l'université pour les Noirs ou les boursiers a permis d'agir sur cette situation. Mais d'autres facteurs de discrimination se sont rajoutés depuis : l'orientation sexuelle, l'obésité qui touche un Américain sur deux et que l'on retrouve dans toutes les enquêtes...

En mettant en place ce type de politiques, ne risquerait-on pas de créer de nouvelles injustices ?

Si vous recrutez sur un ou deux critères, vous risquez de pénaliser tous ceux qui ne rentrent pas dans cette case. Ce n'est pas équitable. Et puis, si on le fait, on va devoir établir des statistiques ethnoraciales pour

mesurer les progrès. Sous couvert de lutte contre le racisme et les discriminations, on va renforcer un communautarisme qui n'est pas dans la tradition républicaine française et dont on mesure bien les effets pervers aujourd'hui. Cela me paraît dangereux.

Existe-t-il des solutions alternatives autres que le CV anonyme qui a beaucoup de mal à se généraliser ?

Je crois beaucoup aux méthodes de recrutement par simulation que commence à adopter Pôle Emploi, et qui servent, par exemple, à sélectionner de futurs facteurs. Ces tests professionnels basés sur les compétences ne sont pas discriminants et donnent leur chance à ceux qui ont moins de diplômes. Bien sûr, à la fin, il y a toujours un entretien, mais si l'on a accumulé des évidences de compétences, il devient beaucoup plus difficile de justifier que l'on ne prendra pas une personne parce qu'elle est noire ou vient d'un milieu social défavorisé. Quand on a déjà pu faire ses preuves, la discrimination devient plus compliquée.

Recueilli par CHRISTOPHE ALIX

SAMEDI 7 FEVRIER, AVEC LIBÉRATION

libération
next
pop-culture / mode / lifestyle / idées / récits

catherine baba,
figure de la mode /
la chair controversée
en portfolio /
bordeaux bouge /
l'égypte zidane /
le do-it-yourself
en cuisine

+ récit : une histoire
d'amour basque,
par marin ledun

soko
sismique

nextliberation.fr

N° 68

ET PLUS DE CINÉMA, MODE, DESIGN, ET MUSIQUE SUR
NEXT.LIBERATION.FR

Les enfants d'immigrés occupent davantage des métiers ouvriers. Ici sur le chantier d'une éolienne dans l'Aude.

PHOTO DAVID RICHARD, TRANSIT