



*Master Professionnel
« La discrimination
dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi »*

RAPPORT

*Enquête Master Professionnels
des universités de Montpellier, promotions 2004 et 2005*

Avril 2008

EQUAL

« *Egalité et citoyenneté : entreprendre pour la diversité* »



*« Car c'est notre regard
qui enferme souvent les autres dans leurs plus étroites appartenances,
et c'est notre regard aussi qui peut les libérer. »*

Amin MAALOUF, *Les identités meurtrières*, Paris, Grasset, 1998, p 29.

<i>SOMMAIRE</i>	<i>Pages</i>
Introduction générale	3
Caractérisation de la population globale	3
 <i>Phase quantitative</i>	
Introduction	5
Note méthodologique	5
Perception de la discrimination	5
Raisons du sentiment de discrimination dans la recherche d'emploi	6
Un sentiment de discrimination qui se vérifie au niveau de la rémunération de l'emploi	6
Les facteurs explicatifs du sentiment de discrimination	6
Combinaison des raisons évoquées et des facteurs de risque de discrimination	8
Combinaison du cumul des facteurs de risque avec les raisons évoquées de discrimination	8
 <i>Phase qualitative – Données de cadrage et présentation</i>	
Introduction	9
Note méthodologique	9
Modalités de recueil des données	9
Modalités de passation des entretiens	9
Modalités de choix des diplômés enquêtés	10
Modalités de l'analyse	10
Raisons de discrimination et impact sur la situation des diplômés	10
Données de cadrage – Profils synthétiques des témoins auditionnés	11
Synthèse des situations professionnelles	14
 <i>Phase qualitative – Analyse</i>	
Cadre théorique de la réflexion	15
Quatre notions argumentées pour bien comprendre l'assise théorique de cette étude :	17
Etrangéité, Genre, Sentiment, Stratégie	
Premiers constats	20
Certains diplômés ont bénéficié de mesures en faveur de l'égalité des chances	22
Impact identitaire de la discrimination	23
Stratégies individuelles	25
Synthèse des émotions, ressentis, impact sur le moral et stratégies	29
Opinions sur la discrimination positive	31
Propositions des diplômés pour que l'université développe l'accompagnement à l'insertion	31
Conseils directs aux personnes susceptibles de discrimination	33
Conclusion	35
Perspectives	36
Rappel des principaux résultats de l'enquête d'insertion	38
Annexe 1 Guide d'entretien	39
Annexe 2 Phrases fortes – Bribes d'énoncés – Extraits d'entretiens	40
Bibliographie	42
L'OBSIDE	46

Devenir un actif se construit au moment où s'articulent la fin des études et les premiers emplois. Ce temps peut durer plusieurs mois, même pour les diplômés de formations qualifiantes de haut niveau. Des disparités dans les trajectoires des diplômés apparaissent dès la recherche de stage, et leur cumul semble répondre à une présomption de discrimination¹ opérée par les acteurs du marché de l'emploi.

L'analyse présentée ici a pour objectif de repérer s'il existe des différences et des inégalités de traitement, non pas dans le cursus universitaire mais dans l'accès à l'emploi des diplômés et dans les premiers emplois, malgré un haut niveau de qualification, en particulier dans la région Languedoc-Roussillon.

Les BAC+5 Professionnels des trois universités montpelliéraines représentent un niveau homogène et professionnalisant, à niveau de compétences égales. Dans cette étude il s'agit de repérer par **analyse quantitative** si des faits sous-tendent un « sentiment de discrimination » lors de l'insertion. Cette analyse est complétée par une étude approfondie des ressentis, réactions, stratégies personnelles, et plus largement des représentations des diplômé.e.s qui se disent touché.e.s par la discrimination dans la recherche d'emploi ou dans l'emploi, qui s'appuie sur des **entretiens qualitatifs**.

Cet ensemble de données sur le sujet de la discrimination perçue au moment de l'accès au marché du travail apporte de précieux éléments d'argumentation aux enseignants et diplômés eux-mêmes, aux intermédiaires de l'emploi ainsi qu'aux entreprises qui recrutent et à tous celles et ceux qui souhaitent combattre ces pratiques.

■ Caractérisation de la population globale

Cette enquête a été réalisée au printemps 2007 par les Observatoires des trois universités de Montpellier auprès des promotions 2004 et 2005 des DESS et Masters Professionnels, dans le cadre de l'Observatoire Inter-universitaire Des Etudiants (OBSIDE)². Elle concerne les diplômés de DESS et Masters Professionnels 2004 et 2005 sur les questions de l'accès à l'emploi, des emplois post diplôme et le cas échéant du vécu de discrimination dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi. Elle est réalisée dans le cadre du programme européen EQUAL 2, Action 2 : « Entreprendre pour la diversité », en partenariat avec le Conseil Général de l'Hérault, avec le soutien de l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances (ACSE-LR) et du Fonds Social Européen.

3500 diplômés de DESS ou Master Professionnel³ ont été enquêtés, ce qui correspond à 120 intitulés de formation répartis sur les trois universités de Montpellier.

48% ont été diplômés en 2004 - 52% ont été diplômés en 2005.

57% sont des femmes, 43% des hommes.

86% sont étudiants de formation initiale, 14% sont stagiaires de la formation continue⁴.

1200 questionnaires ont été analysés (33% de retour). Pour l'exploitation, ces questionnaires ont été pondérés par l'INSEE selon 7 critères : domaine de formation, régime d'inscription, sexe, âge, région de naissance, type de bac, profession et catégorie sociale des parents, permettant de considérer que le groupe des répondants représente l'ensemble des diplômés⁵. Près de 98% des diplômés interrogés⁶ sont de nationalité française, 1% ressortissant d'un pays de l'Union Européenne et 1% d'un autre pays du monde. 96,5% sont nés en France et 3.5% sont nés à l'étranger.

¹ Le terme de discrimination se rapporte à un traitement particulier appliqué à un groupe de personnes distinct des autres individus de la population, sans justification objective de ce critère de différenciation. Ce peut être soit l'octroi de faveur (on parle alors de *discrimination positive*) soit au contraire la suppression de certains droits ou le refus d'accès à des services, biens ou accès au marché du travail. Cf. Article L.122-45 du code du travail ; articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

² OBSIDE : Observatoire Interuniversitaire Des Etudiants. Réunit les Observatoires de la Vie Etudiante des universités de Montpellier sur des enquêtes communes, depuis 1996. En 2008, l'OBSIDE rassemble les 5 universités de la région Languedoc-Roussillon.

³ Le passage à la norme L.M.D. s'est effectué entre les deux promotions enquêtées, ce qui fera apparaître dans certains résultats des différences d'une année à l'autre.

⁴ Ont été regroupés sous le titre « formation continue » : les salariés en formation, les congés individuels de formation, les demandeurs d'emploi (52%) et les apprentis (0,2%). Dans la plupart des cas le régime d'inscription n'influence pas les résultats.

⁵ Le document de référence expliquant la pondération est disponible sur les sites Internet des universités.

⁶ Ont été interrogés les diplômés ayant obtenu un Bac français et résidant actuellement en France métropolitaine ou en Outremer. De fait ont été exclus les diplômés dont l'adresse familiale était à l'étranger.

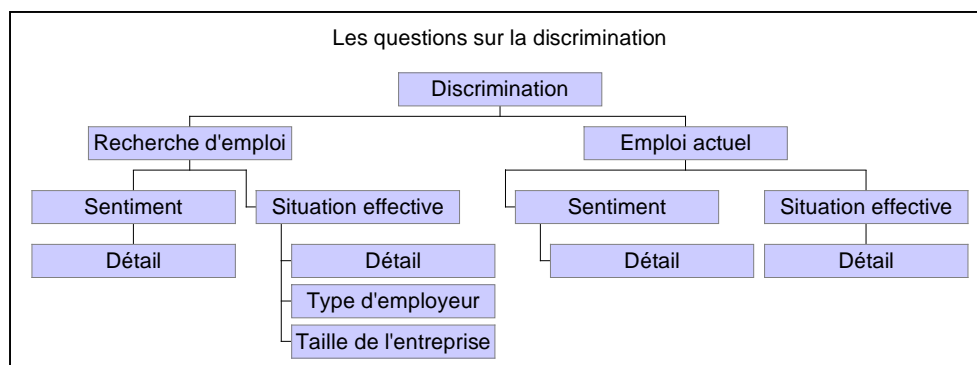
PHASE QUANTITATIVE

La discrimination est perçue par un nombre important de diplômés et recouvre des réalités très différentes. Quelles sont les caractéristiques des diplômés qui se disent discriminés ? Sur quels critères le sont-ils ? A partir de quels faits la discrimination est-elle perçue ? Quels sont les facteurs explicatifs, les raisons qui fondent le sentiment de discrimination ? Peut-on définir des facteurs de risque ? Telles sont les questions auxquelles cette analyse tente de répondre.

Note méthodologique

Le thème de la discrimination est observé à travers une dizaine de questions dans un questionnaire sur l'insertion qui en comporte près de cent vingt.

Sont retenus pour cette analyse les questionnaires des diplômés ayant répondu « OUI » aux interrogations suivantes : « avez-vous le sentiment d'avoir été victime de discrimination dans votre recherche d'emploi ? » et/ou « dans votre emploi actuel ? » et/ou « avez-vous été en situation effective de discrimination dans votre recherche d'emploi ? » et/ou « ressentez-vous une discrimination dans votre emploi actuel ? » Les réponses à ces questions sont traitées de façon identique et regroupées sous le terme de « sentiment de discrimination ».

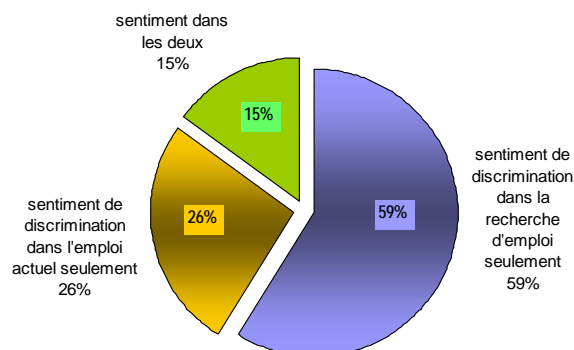


Perception de la discrimination

Un diplômé sur cinq, en répondant « oui » à au moins une des questions concernant le sentiment ou la situation effective de discrimination, exprime un sentiment de discrimination dans l'accès à l'emploi et/ou dans l'emploi occupé.

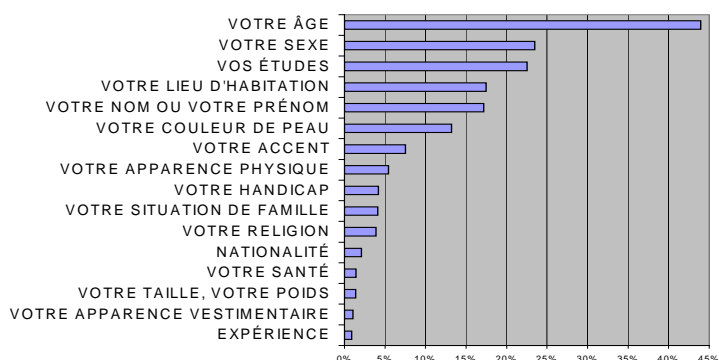
Le sentiment de discrimination apparaît plutôt durant la recherche d'emploi.

Cependant 15% des enquêtés se considèrent discriminés à la fois dans la recherche d'emploi et dans l'emploi actuel.



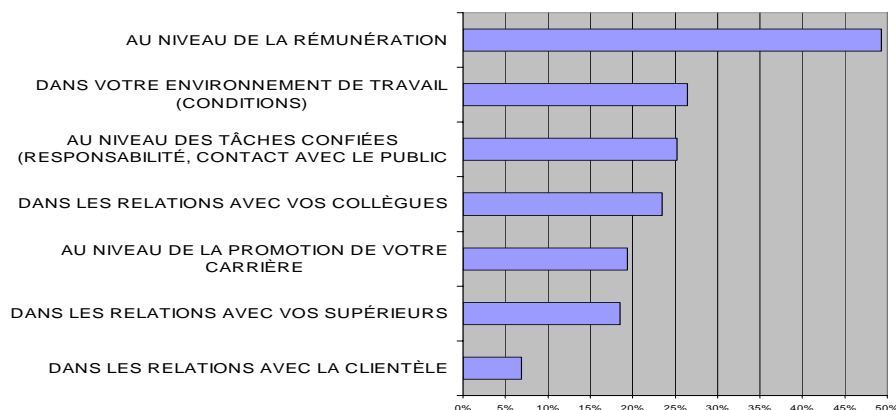
Raisons du sentiment de discrimination dans la recherche d'emploi

Les raisons invoquées du sentiment de discrimination dans la recherche d'emploi font apparaître l'âge et le sexe en priorité. Les études ont été désignées comme troisième facteur discriminant sur le marché de l'emploi. En effet, certains Masters Professionnels se trouvent en concurrence avec des diplômés d'ingénieur ou d'écoles.

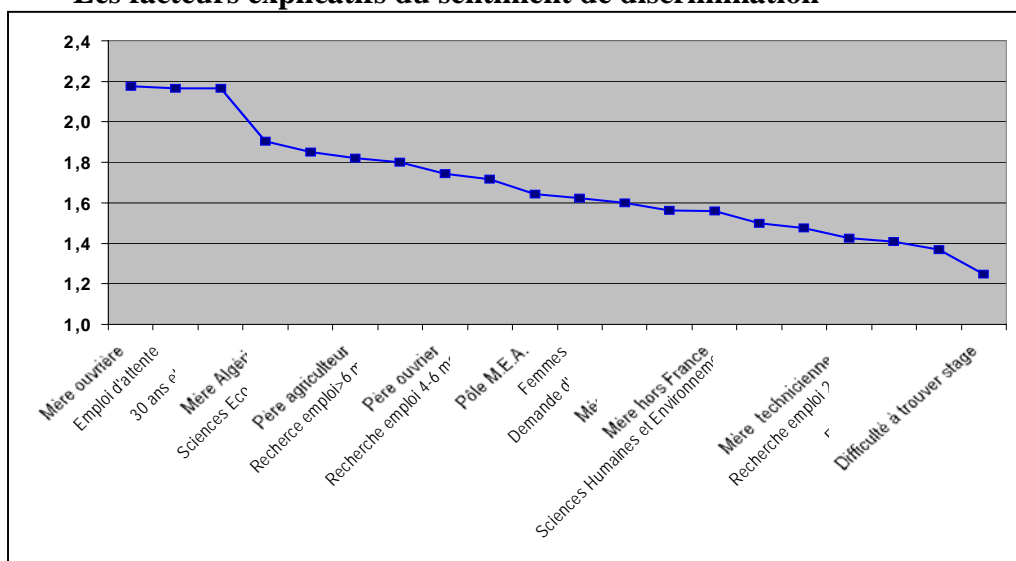


Un sentiment de discrimination qui se vérifie au niveau de la rémunération de l'emploi

50% des diplômés qui occupent actuellement un emploi et qui se considèrent discriminés perçoivent un revenu inférieur à 1 400€ Cette proportion s'élève seulement à 40% pour ceux qui ne se considèrent pas discriminés.



Les facteurs explicatifs du sentiment de discrimination



Pour mesurer l'impact des caractéristiques des diplômés qui ont éprouvé un sentiment de discrimination par rapport aux autres étudiants, un *modèle logistique* a été mis en œuvre, permettant d'estimer la probabilité de se sentir discriminé-e en fonction d'un certain nombre de variables qualitatives ; 14 caractéristiques ont été retenues⁷. Le modèle permet de mesurer l'impact sur le sentiment de discrimination de chacune des modalités des variables retenues. C'est ainsi que le fait d'avoir une mère ouvrière augmente, *ceteris paribus*, de 2,2 fois la probabilité de se sentir discriminé.

Parmi ces 14 caractéristiques, 8 ont un effet statistiquement significatif sur le sentiment de discrimination, que l'on peut regrouper en 6 critères, par ordre d'importance :

- L'origine sociale : c'est la catégorie sociale de la mère qui influe le plus sur le sentiment de discrimination. Plus elle appartient au bas de l'échelle sociale, plus le sentiment de discrimination est important. Celui-ci augmente aussi lorsque le père est agriculteur ou ouvrier.
- L'origine géographique : le sentiment de discrimination est important lorsque la mère est née à l'étranger et plus particulièrement en Algérie. Le pays de naissance du père et la région de naissance de l'étudiant n'ont pas d'effet significatif sur le sentiment de discrimination.
- Le sexe : toutes choses égales par ailleurs, les femmes se sentent plus discriminées que les hommes.
- L'âge : le sentiment de discrimination augmente avec l'âge. L'âge moyen au moment de l'obtention du diplôme varie entre 25 et 27 ans. Deux à trois années plus tard, à la date de l'enquête, ils approchent des 30 ans. Les femmes ont souvent mentionné l'âge comme facteur explicatif du sentiment de discrimination. En effet, autour de la trentaine, une femme en âge de procréer peut se sentir et/ou se trouve parfois déconsidérée par les employeurs. C'est aussi à cet âge que les diplômés ont des enfants en bas âge. L'indisponibilité supposée du salarié (et plus précisément de la salariée) aurait un impact supposé sur la participation de l'actif à l'entreprise et se trouve pénalisant aussi.
- Les études : être diplômé.e de certaines filières augmente le facteur de risque du sentiment de discrimination. Le régime d'inscription (formation initiale ou continue) ne joue pas, ni la série d'obtention du baccalauréat.
- Les difficultés d'insertion : occuper un emploi d'attente ou être au chômage dix-huit mois après l'obtention du diplôme augmente le sentiment de discrimination ainsi qu'une longue durée de recherche d'emploi ou la difficulté à avoir trouvé un stage durant les études. La situation d'emploi d'attente signifie que le diplômé a accepté cet emploi sans en être satisfait, faute de mieux. Les diplômés qui exerçaient déjà un emploi durant leurs études (donc un emploi d'attente) ont des difficultés à le quitter pour rechercher un emploi plus en adéquation avec leur nouveau profil⁸.

Il est à noter que les caractéristiques de la mère (catégorie sociale, origine géographique) sont prépondérantes dans les facteurs de risque par rapport aux caractéristiques du père⁹.

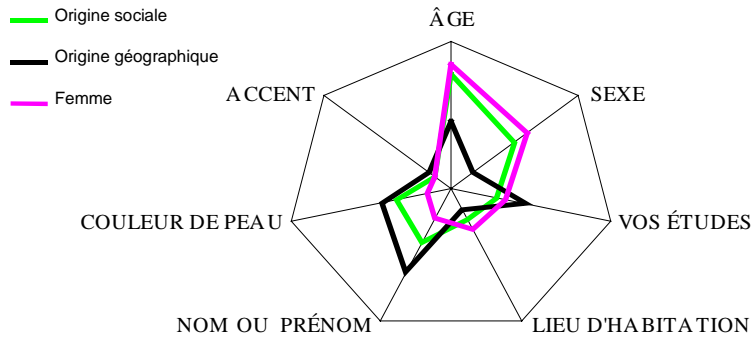
⁷ 14 caractéristiques ont été retenues par l'INSEE, qui a réalisé ce modèle : l'année d'obtention du diplôme (2 promotions), la filière (14 modalités), le régime de la formation (initiale ou continue), le sexe (homme ou femme), l'âge (regroupé en 3 tranches), la région de naissance (Languedoc-Roussillon ou ailleurs), le baccalauréat obtenu (6 modalités), le pays de naissance du père (5 modalités), le pays de naissance de la mère (5 modalités), la catégorie socioprofessionnelle du père (7 modalités), la catégorie socioprofessionnelle de la mère (7 modalités), le fait que l'étudiant ait déménagé (2 modalités), le fait que l'étudiant ait eu des difficultés à trouver un stage (2 modalités), la situation professionnelle 18 mois après le diplôme (4 modalités).

⁸ Se reporter au fascicule « *Les emplois des diplômés de Master Professionnel, un début de carrière stratégique* », OBSIDE, Avril 2008, disponible sur les sites Internet des universités de Montpellier.

⁹ Le document de Frédéric Lainé et de Mahrez Okba, DARES, département métiers et qualifications, intitulé : « L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier », Avril 2005, et portant sur les bas niveaux de qualification a choisi une

■ Combinaison des raisons évoquées et des facteurs de risque de discrimination

Le terme d'**étrangéité**¹⁰ a été choisi parce qu'il contient la notion d'altérité : c'est dans le rapport à l'autre que se signifie le « qui je suis » « comment tu me vois ». Nom, prénom, couleur de peau, accent caractérisent un individu et sont des éléments perceptibles dès le premier contact visuel, épistolaire, téléphonique, modalités de communication à l'œuvre dans la recherche d'emploi et dans l'emploi, avec les collègues, la hiérarchie, les clients.



La statistique ethnique se base sur l'appartenance réelle à un groupe social différent du groupe de référence. C'est manifester par la lignée familiale l'attachement à une autre nation. Mais, « moi qui suis né-e en France, que signifie réellement pour moi cette appartenance ? » Elle garde en sous-entendu que des éléments poursuivent la descendance, même après plusieurs générations, comme marque du caractère non français.

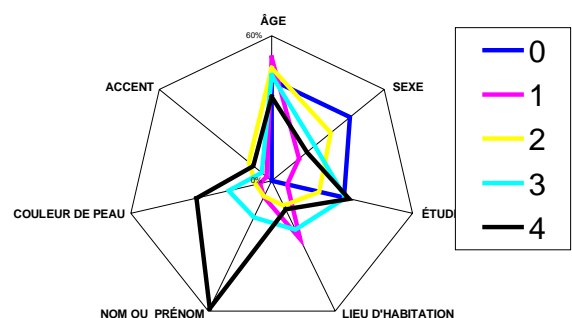
Le concept d'étrangéité se détache de cette idée d'inscription généalogique sous-entendue par la statistique ethnique. Il interpelle en chacun de nous la représentation de la différence, en rapport à la norme intégrée¹¹, implicite, supposée, de notre propre groupe ethnique.

■ Combinaison du cumul des facteurs de risque avec les raisons évoquées de discrimination

Lorsque l'on cumule 4 facteurs de risque, les nom et prénom ainsi que la couleur de peau se trouvent être les principales raisons invoquées. Le « visible » du caractère « étrangéité » abordé ci-après, pénalise donc.

Le cumul des facteurs augmente le risque de sentiment de discrimination. Un seul critère prédispose à la discrimination à hauteur de 12%. Cette proportion atteint 47% pour le cumul d'au moins 4 critères.

Nombre de facteurs de risque



filiation par le père souhaitant comparer les métiers entre parents et enfants et parce que les études sur la mobilité sociale privilégient toujours le père comme vecteur de transmission d'un statut social aux enfants. Cette étude s'est appuyée sur l'enquête CEREQ génération 98.

¹⁰ Le terme d'étrangéité regroupe les items « couleur de peau », « nom ou prénom à consonance étrangère », « religion », « accent », « origine des parents ». Se reporter à la publication complète sur la discrimination à l'emploi et dans l'accès à l'emploi des diplômés. Il sera développé dans l'analyse.

¹¹ démasquée par Jean-François Amadieu, dans l'étude *Discrimination à l'embauche, de l'envoi du CV à l'entretien*, réalisée par Adia/ Paris I - Observatoire des Discriminations, Avril 2005.

PHASE QUALITATIVE – Données de cadrage et présentation

De quoi parle-t-on lorsqu'on exprime un « sentiment » de discrimination dans sa recherche d'emploi ou dans l'exercice de son activité ? Quels sont les faits qui permettent de faire naître ce sentiment ? Quels effets ce « sentiment » a-t-il sur la personne ? Comment infléchit-elle ses comportements, ses réactions, ses stratégies personnelles face à la situation ? Sur quelles représentations sociales se fondent ces ressentis, stratégies et réactions ? Quel est le point de vue sur la discrimination positive des diplômés qui se sentent discriminés ?

Il s'agit d'éclairer par des témoignages personnels les données statistiques développées précédemment, de faire écho au vécu de discrimination, qui révèle à la fois la vision du monde social de la personne et la manière dont elle y participe.

Il s'agit de comprendre l'impact des émotions et du ressenti de discrimination sur les comportements les stratégies personnelles mises en œuvre pour réussir son intégration personnelle dans le système professionnel, et de révéler le système des représentations que les diplômés véhiculent : celles liées au sexe ou à l'étrangéité, et qui surplombe les opinions.

Il s'agit enfin de découvrir leur regard spécifique sur la discrimination positive, et sur ce qu'il conviendrait de faire pour mieux accompagner les futurs diplômés qui peuvent rencontrer le même type de difficultés.

■ Note méthodologique

Ce volet de l'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de niveau Bac+5 des universités de Montpellier s'appuie sur un travail approfondi d'analyse de 15 entretiens¹² qualitatifs semi directifs conduits par une psychologue du travail, pour approfondir et préciser les réponses préalablement données dans le questionnaire écrit. 5 axes ont été retenus pour l'analyse : aspects factuels, émotions et ressentis, réactions et stratégies personnelles, représentations sur la discrimination, propositions à destination des étudiants et de l'université. Le contenu des entretiens a fait l'objet d'une réduction biographique et d'une réduction thématique.

■ Modalités de recueil des données

Cette enquête a été réalisée par une psychologue du travail, clinicienne de formation, qui a rencontré individuellement ces quinze personnes.

Le matériel discursif a été recueilli par le biais d'enregistrements (son ou image et son) avec consentement des personnes et retranscrit mot à mot par la psychologue.

Le but de cet entretien était d'approfondir et de préciser les réponses préalablement données dans le questionnaire écrit. Il s'agissait de faciliter l'expression la plus libre possible de chacun.

Le guide d'entretien¹³ a permis de recueillir des témoignages sur 5 axes : aspects factuels, émotions et ressentis, réactions et stratégies personnelles, représentations sur la discrimination, propositions à destination des étudiants et de l'université.

■ Modalités de passation des entretiens

Les entretiens ont été réalisés entre novembre 2007 et janvier 2008. Ils ont eu lieu à l'université, au cabinet de la psychologue qui a réalisé les entretiens, parfois chez le témoin ou sur son lieu de travail, une fois dans un lieu public. Le calme et la confidentialité ont toujours été respectés.

Pour respecter l'anonymat, les diplômés reçus se sont vu attribuer un prénom d'emprunt d'origine identique à celui qu'ils portent.

¹² 14 personnes (9 femmes/6 hommes) choisies parmi celles qui avaient signalé un sentiment de discrimination dans le questionnaire d'enquête quantitative, et d'une personne témoin présentant plusieurs facteurs de risque de discrimination mais qui n'a pas exprimé de sentiment de discrimination.

¹³ Pour plus de détail se référer au guide d'entretien en annexe 1.

Modalités de choix des diplômés enquêtés

15 entretiens ont été réalisés : 9 femmes et 6 hommes, identifiés sur un ensemble de 200 diplômés.

Les critères de choix ont été les suivants : priorité aux diplômés ayant évoqué plusieurs motifs au sentiment de discrimination et si possible qui ont vécu de la discrimination dans la recherche d'emploi et dans l'emploi (multi-réponses). Dans ce panel ont été contactés ceux qui avaient répondu « oui » à la question « acceptez-vous d'être recontacté ? »

Même si un seul questionnaire a abordé la question du handicap, la personne précisait qu'elle avait bénéficié d'une discrimination positive par rapport à ce handicap. Ce thème n'a pas été retenu dans l'analyse de la discrimination.

Modalités de l'analyse

Le contenu recueilli a fait l'objet de deux types de réduction : une réduction biographique et une réduction thématique. La réduction biographique a réorganisé le discours dans l'ordre chronologique des événements. Chaque entretien comprend donc une partie profil - profil familial résumé et profil professionnel déroulé -, basé sur les réponses aux questions recueillies lors de la phase quantitative et validées en début d'entretien. La réduction thématique a permis de rassembler par thèmes des fragments de discours évoqués à différents moments dans l'entretien, préparant ainsi l'analyse thématique.

Orientation de l'analyse sur deux critères : « femme » et « étrangéité »

Deux critères principaux ont été retenus : discrimination car « femme » et discrimination car « étrangéité » qui regroupe les items « couleur de peau », « nom ou prénom à consonance étrangère », « religion », « accent », « origine des parents ».

Les notions d' « étrangéité » et de « genre » seront argumentées au chapitre de l'analyse, ainsi que trois autres notions nécessaires pour bien comprendre cette étude : sentiment, norme et stratégie.

Raisons de discrimination et impact sur la situation des diplômés

Les témoins sont répartis sur les deux critères « être femme » et/ou « présenter un caractère d'étrangéité ».

1. **Etre femme** : être enceinte, souhaiter un poste à responsabilité, être jeune femme.
 - ⇒ Pas de prime, un salaire plus bas, pas d'accès à un poste de responsabilité, impact sur les tâches confiées, refus d'accorder un poste, refus d'embauche.
2. **Présenter une certaine « étrangéité¹⁴ »** : Porter un nom ou prénom à consonance étrangère, à cause de sa religion, de son accent, de l'origine de ses parents, de sa couleur de peau.
 - ⇒ difficultés dans la recherche d'emploi/refus d'embauche, emploi en dessous des compétences/rejet de la part d'un client.

Les diplômé.e.s ont mentionné soit des difficultés dans la recherche d'emploi, un refus d'embauche, un emploi en dessous de leurs compétences. Lorsqu'il s'agit de discrimination dans l'emploi c'est principalement des emplois sous qualifiés ou des difficultés avec les clients ou les collègues, voire des rejets.

¹⁴ Se reporter à l'explication page précédente.

Résumé des raisons de discrimination évoquées par les témoins

Annie	N'a pas eu de prime à la fin de l'année pour raison de grossesse
Carole	Echec pour accéder à un poste à responsabilité car femme
Suzanne	En tant que femme, salaire plus bas que ses homologues hommes
Fouzia	En tant que femme lors de sa recherche d'emploi, et en tant que maghrébine, dans son emploi actuel, suspecte et sous employée par rapport à ses compétences
Farida	En emploi non rémunéré à la hauteur de ses compétences
Sohélia	Femme, jeune, musulmane = refus de poste suite à un stage favorable
Wefa	Couleur de peau = refus d'embauche/rejet de la part d'un client
Jérôme	Couleur de peau = difficultés dans la recherche d'emploi
Nawal, Farida, Aladji, Kamel, Sofiane, Mahmoud	Prénom d'origine maghrébine = difficultés dans la recherche d'emploi
Seddik	Non sentiment de discrimination dans la recherche d'emploi ou dans l'emploi
Catherine	Harcèlement moral. Incompatibilité relationnelle avec son employeur

Données de cadrage – Profils synthétiques des témoins auditionnés

1. CAROLE a 26 ans, elle a passé en 2004 un DESS de gestion des entreprises à l'UM2 en formation continue. Elle est de nationalité française, née en France ; sa mère est née en Algérie.

Elle est au moment de l'entretien caissière à temps partiel, payée entre 800 et 1000 € net mensuels. Son premier travail était assistante de ressources humaines, rémunéré à 1200-1400€ net mensuels. Elle ne trouve pas d'adéquation emploi occupé et formation (elle attribue une note de 0/20). Elle a cherché pendant sept mois son premier travail, a rencontré des difficultés mais a refusé des emplois. Elle a occupé au total sur la période (30 mois) 6 emplois.

Elle pense avoir été victime de discrimination en raison de son sexe, de son apparence (favorable), de son âge, de ses études, de son lieu d'habitation, mais n'a pas d'exemple à fournir d'effectivité. Elle ressent de la discrimination dans ses relations de travail.

2. SUZANNE a 30 ans, elle a passé un DESS de Sciences en 2005 à l'UM2 en formation continue. Elle est française, ses parents, français, sont employés.

Elle est au moment de l'entretien en CDI dans une entreprise de télécommunications où elle perçoit un salaire entre 1600 et 1800€ net mensuels. Elle a bien noté l'adéquation entre formation et emploi occupé : 16/20. Elle a été embauchée dès son diplôme, n'a pas connu de difficultés et a refusé des emplois. Elle a démissionné de son premier emploi pour son emploi actuel.

Elle se sent victime de discrimination au niveau de la rémunération perçue, plus faible que ses homologues, à cause de son sexe et du circuit de recrutement qu'elle a suivi. Son entreprise s'est engagée à harmoniser les salaires des hommes et des femmes mais en a confié la mise en œuvre aux supérieurs hiérarchiques n+1, qui effectue un rééquilibrage individualisé, à son bon vouloir.

3. FOUZIA a 34 ans, elle a passé en 2004 un DESS de Biologie à l'UM2, en tant que stagiaire de la formation continue. Française, ses parents sont nés en Algérie et son père est ouvrier.

Elle est au moment de l'entretien en CDI de technicienne dans la recherche, avec un salaire net mensuel entre 1800 € et 2000€ Elle se considère comme sous-classée et attribue une note 10/20 à l'adéquation

emploi/formation. Elle a trouvé du travail dès son diplôme. Elle a occupé un seul emploi, d'abord en CDD à temps partiel puis en CDI. Technicienne avant son DESS, elle est toujours technicienne.

Elle s'est sentie victime de discrimination dans sa recherche d'emploi en raison de son sexe et de l'origine de ses parents.

4. NAWAL a 29 ans, elle est titulaire d'un Master de management en 2005 à l'UM2 acquis en formation continue, suite à un DESS d'informatique. Française, ses parents sont nés en Algérie et Tunisie, sa mère est employée.

Elle est au moment de l'entretien ingénieur en CDI dans une SSII, poste obtenu via un site Internet d'emploi, rémunéré à plus de 2400€ net mensuels. Son emploi est jugé en relation avec son diplôme (note 14/20). Elle a cherché un travail pendant six mois sans rencontrer de difficulté et a refusé des emplois. Elle a occupé trois emplois depuis son diplôme. Son réseau lui a permis de trouver son premier emploi dans l'immobilier, en CDI avec un salaire compris entre 1400 et 1600€ Elle a démissionné de son dernier emploi pour celui d'ingénieur qu'elle occupe maintenant.

Elle dit avoir été victime de discrimination à cause de son nom.

5. WEFA a 25 ans. Elle est titulaire d'un diplôme de Gestion patrimoniale acquis en 2005 à l'UM1. Elle est étrangère, ses parents sont nés en Afrique où ils sont chefs d'entreprise. Elle est titulaire d'un autre Master obtenu en Angleterre avant celui-ci, quelle a effectué car elle ne trouvait pas de travail en France.

Elle est au moment de l'entretien conseillère financier dans un établissement bancaire, rémunérée à plus de 2000 euros net mensuels, trouvé après 4 mois de chômage. L'adéquation formation / emploi occupé est notée 18 / 20. Sa recherche a duré 14 mois, elle a connu des difficultés mais a refusé des emplois. Elle a trouvé un premier travail par l'intérim, un CDD précaire mais à la hauteur de ses diplômes.

Elle ressent une discrimination liée à sa couleur de peau, son accent et son lieu d'habitation et y est encore effectivement confrontée, en particulier avec la clientèle de son établissement. Elle a été recrutée dans une entreprise qui a signé une charte en faveur de la diversité à l'embauche.

6. SOHELIA a 28 ans, elle a passé en 2005 un Master Sciences du Sujet à l'UM3. Elle est française de parents ouvriers nés au Maroc.

Elle est au moment de l'entretien cadre dans le secteur social, à temps plein en CDD rémunéré à 1800-2000€ net mensuels. L'adéquation formation / emploi occupé est notée 14 /20. Elle a cherché pendant treize mois un emploi, a connu des difficultés, n'a pas refusé d'emploi. Elle a occupé trois emplois et a rencontré des difficultés relationnelles dans un premier poste à temps partiel payé entre 800 et 1000 € qu'elle a quitté.

Elle s'est sentie discriminée à cause de sa situation de famille, de sa religion, de son accent. Elle a été refusée pour un poste après un stage à l'issue duquel elle avait été félicitée pour son travail.

7. FARIDA a 24 ans, a passé un M2P de Management des médias en 2005 à l'UM1. Elle est française, son père est né au Maroc et sa mère en Algérie. Ils sont ouvriers.

Elle est au moment de l'entretien assistante administrative dans le milieu associatif, et perçoit un salaire entre 1200 et 1400 € net mensuels, emploi trouvé dès la sortie de l'université et qu'elle occupe toujours. L'adéquation formation / emploi occupé est faiblement notée 4/20.

Elle a ressenti une discrimination liée à son nom et son âge (inexpérience). Elle signale un poste qui lui a été refusé à cause d'un diplôme qu'elle avait mais qu'on lui reprochait de ne pas avoir. Elle connaît des problèmes avec ses collègues à cause de sa rémunération et de son âge (elle perçoit plus et est plus jeune).

8. ANNIE a 32 ans. Elle a obtenu un Master de Management/Gestion en 2005 comme stagiaire de la formation continue. Elle est française, de père né en France et de mère née en Tunisie.

Elle occupe au moment de l'entretien un poste de conseiller en CDI en milieu associatif, rémunéré de 1200 à 1400 €net mensuels. L'adéquation formation / emploi occupé est notée 10/20. Sa recherche a duré 4 mois, sans difficultés et sans refus d'emploi.

Elle ressent de la discrimination parce que femme, dans ses relations tant avec ses supérieurs (n'a pas touché de prime parce qu'enceinte) que par rapport aux tâches confiées.

9. CATHERINE a 30 ans, elle est titulaire d'un DESS de Sciences du sujet acquis en 2004 à l'UM3. Elle est française, de parents français, professeurs. Elle a obtenu trois diplômes d'université suite à son DESS.

Elle occupe au moment de l'entretien un poste de psychologue à temps partiel subi dans l'animation (payé de 800 à 1000 €net mensuels). L'adéquation formation / emploi occupé est pourtant notée 12/20. Elle a cherché un mois son premier emploi, un CDI de psychologue en milieu associatif, payé moins de 800€ Elle a connu des difficultés et a refusé des postes.

Elle s'est sentie discriminée dans ses relations avec ses supérieurs et par les tâches confiées. Elle parle de harcèlement moral au travail.

10. JEROME a 24 ans, il est diplômé en environnement en 2004 à l'UM1. Français, de père malien, chef d'entreprise et de mère française, maître de conférence. Il a poursuivi des études en préparant un concours.

Au moment de l'entretien Jérôme est en recherche d'emploi. Il a connu des difficultés dans sa recherche d'emploi et n'a pas refusé d'emplois. Il a obtenu un premier emploi de chargé d'études dans une société de conseil en CDD de 9 mois rémunéré entre 1000 et 1200€net mensuels. L'adéquation formation / emploi occupé est notée 8/20.

Il pense que sa couleur de peau est cause de discrimination.

11. ALADJI a 35 ans, il est diplômé en Ingénierie de projet à l'UM3 en 2005, étudiant de formation initiale. Il est de nationalité étrangère, ses parents sont nés au Sénégal. Il est titulaire du CAPES de Français, obtenu avant son Master.

Au moment de l'entretien il est assistant d'éducation en collège privé à temps partiel, rémunéré moins de 800 €net mensuels. L'adéquation formation / emploi occupé est notée 2/20.

Il a poursuivi des études (DEA), a connu des difficultés mais a refusé des emplois. Il a occupé, avant l'emploi actuel, un emploi d'agent d'accueil à temps partiel.

Son nom, sa couleur de peau sont les causes de son ressenti de discrimination.

12. KAMEL a 30 ans, il est titulaire M2P de Droit acquis en 2005 à l'UM1, en formation continue. Il est français, de parents français, employé et technicien.

Il est au moment de l'entretien chargé de clientèle dans les assurances, à plein temps, rémunéré entre 1000 € et 1200 € net mensuels, poste qu'il aurait pu occuper sans son diplôme. Adéquation notée 1/20. Il a poursuivi des études, a cherché pendant 20 mois un emploi sans en refuser.

Il ressent de la discrimination en raison de son prénom, de son apparence, de sa taille et de son poids. Pour lui sa rémunération est la preuve de sa discrimination.

13. MAHMOUD a 26 ans, il est titulaire d'un M2P en Économie obtenu en 2005 à l'UM1, en formation initiale. Français, ses parents sont nés en Algérie et sont ouvriers.

Au moment de l'entretien il occupe un emploi public de catégorie B, rémunéré entre 800 et 1000 € net mensuels, décroché par un concours administratif pour lequel il a caché son niveau d'études. Il se considère sous qualifié par rapport à ses diplômes (note 2/20).

Il se sent discriminé à cause de son nom, de sa couleur de peau et de ses études.

14. SOFIANE a 25 ans, il est titulaire d'un M2P de Biotechnologie acquis en formation initiale à l'UM1. Il est français, ses parents sont nés au Maroc et son père est ouvrier.

Au moment de l'entretien il occupe un emploi d'ingénieur d'études dans la recherche avec un salaire entre 1600 et 1800 € net mensuels. Il attribue une note de 18/20 à l'adéquation formation emploi occupé. Il a cherché cinq mois un emploi, n'a pas connu de difficulté, a refusé des emplois.

Son nom, sa religion et son lieu d'habitation lui ont paru cause de discrimination.

15. SEDDIK a 33 ans. Il a obtenu un M2P scientifique en 2005 à l'UM2 en tant que stagiaire de la formation continue. Il est français, ses parents sont nés en Algérie. Son père est ouvrier.

Au moment de l'entretien il occupe un emploi de statisticien dans la recherche (contexte international), à temps plein, rémunéré entre 1600 et 1800 € net mensuels. Adéquation formation / emploi occupé notée 20/20. Il a trouvé du travail immédiatement après son diplôme, n'a pas connu de difficultés. Il a occupé un premier emploi en CDD, puis l'emploi actuel.







Il a coché « non » aux questions sur la discrimination. Pourtant il témoigne de propos racistes dans la vie courante et sportive (à cause de son nom, de sa religion, de sa couleur, de son lieu d'habitation), mais pas de discrimination dans sa recherche ni dans son emploi.



Synthèse des situations professionnelles

Au moment de l'entretien, leur situation au regard de l'emploi ne présente pas de gros écarts par rapport à la situation de leurs camarades de promotion.

Sept d'entre eux sont stagiaires de la formation continue, proportion nettement plus importante que dans l'ensemble des enquêtés, et huit sont issus de formation initiale.

-  5 sont diplômés de 2004 et 10 sont issus de la promotion 2005.
-  10/15 sont en CDI, 4/15 sont en CDD, 1/15 est en recherche d'emploi (Population globale 10.5/15 en CDI)
-  9/15 travaillent dans l'Hérault ; 3 en Ile de France ; (Population globale 6/15 en L-Roussillon)
-  8/15 se considèrent en emploi stable (Population globale 10.5/15 en emploi stable)
-  7/14 emplois actuels trouvés par le réseau (Population globale 9.8/14 trouvés par le réseau)
-  7/14 disent occuper un emploi en dessous de leur qualification (Population globale 8.4/14)

Cadre théorique de la réflexion

Eléments sociologiques des représentations sociales de la discrimination et leurs ancrages dans les ressentis, les stratégies et les opinions des personnes.

C'est à travers le sens qu'il donne aux objets, aux gens, aux symboles¹⁵ qui l'entourent, que l'acteur fabrique le monde social. Dans les entretiens, le diplômé décrit le réel, son réel, car il n'existe pas de faits en soi, mais des faits vécus ou représentés par les individus de la scène sociale.

Observer les perceptions de discrimination des diplômé.e.s dès leur entrée dans la sphère professionnelle fait d'une part émerger le poids du système social sur les parcours d'insertion, et d'autre part révèle leurs comportements face à ce système¹⁶.

L'objectif de l'analyse est de caractériser leurs ressentis, leurs stratégies, les fins et moyens qu'ils ou elles développent pour parvenir à être et rester des actifs dignes, notamment lorsqu'ils supportent des caractéristiques possiblement discriminatoires comme le sexe et l'étrangéité¹⁷. Comment vivent-ils ce phénomène social, comment lui donnent-ils du sens ? Quelles sont leurs stratégies en terme de comportements repérables, pour parvenir à leurs fins, c'est-à-dire à une insertion professionnelle considérée par eux comme de qualité ?

« Les individus dépendent de la société qui dépend d'eux. Ceux qui ne voient que la société comme réalité ou ceux qui ne considèrent que les individus comme réels occultent cette circularité où individus et société se coproduisent¹⁸. » Le monde social est non délimité ; les acteurs et actrices de la société actuelle intègrent les modèles de norme de conduite prescrits et dans le même temps en jouent, en fabriquant le monde qui les entoure afin qu'il leur ressemble. L'acteur social agit en fonction de ses valeurs, c'est-à-dire avec ce par quoi il est tenu et retenu.

Le monde vécu des acteurs¹⁹ est un monde intersubjectif, mais il est appréhendé par eux comme une réalité de la vie quotidienne qui fait sens. L'espace professionnel est une dimension de ce monde vécu. Dans cet espace particulier, quel sens chaque individu interrogé donne-t-il à ses actions ? L'acteur social partage avec les autres son univers subjectif via les relations qu'il noue. Il cherche un sens si possible commun à ce qu'il perçoit. La volonté consciente de « conquête » de son espace professionnel induit de sa part des comportements liés à un positionnement stratégique, mais aussi des actes routiniers intégrés indispensables à une tactique payante.

L'acteur est agissant pour une part, mais est agité pour une autre part. Il n'est pas maître de l'image qu'il véhicule et des représentations auxquelles cette image renvoie. Il doit donc faire avec des stéréotypes qui le dépassent, des préjugés qui auront des conséquences sur son parcours personnel, et c'est dans ce sens qu'il est victime de discrimination et non pas de racisme²⁰. Ensuite, parce que façonné par cette société dont il fait partie, il est lui-même prisonnier de ses propres représentations liées à ce que Bourdieu appellerait « le déterminisme » de classe, de race, de sexe, d'âge, etc.

Dans cette étude microsociologique qui interroge le comportement de la personne en insertion professionnelle, le propos de l'acteur est considéré comme étant la source de signification. On admet que le discours capté exprime son intentionnalité. L'écouter décrire ce qu'il vit, comprendre comment il

¹⁵ L'Interactionnisme symbolique, Erving Goffman.

¹⁶ Cette étude n'interroge pas les comportements de recrutement et de gestion de carrière des entreprises. D'autres partenaires du programme EQUAL « entreprendre pour la diversité » tels FACE-Hérault et le Pôle Universitaire Européen s'y sont consacrés.

¹⁷ Se reporter page 20 pour plus d'explication.

¹⁸ Edgar Morin, *Sociologie*, Paris, Fayard, coll. « Essais », 1994 (1^{ère} éd. 1984), p. 90.

¹⁹ La *lebenswelt* signifie le monde vécu, le monde intersubjectif, appréhendé en tant que réalité de la vie quotidienne, réalité de sens commun interprétée par les individus, mais objectivée comme une réalité ordonnée. Peter Berger, Thomas Luckmann, *La construction sociale de la réalité*, Paris, Armand Colin, coll. « Références », 1996, p. 35.

²⁰ Définition donnée par FORUM Formation lors des sessions de sensibilisation à la discrimination : « Le racisme est une théorie, qui hiérarchise en races inférieures et supérieures ; l'exclusion est un processus de marginalisation, qui engendre une rupture des liens sociaux ; la discrimination est un acte qui consiste à rompre l'égalité de traitement : à situation comparable, traitement inégal.

se positionne par rapport à ce qu'il vit et analyser l'expression de ses opinions révèle à la fois sa vision du monde social et la manière dont il y participe²¹. L'individu désirent trouver un emploi, le garder ou progresser dans la hiérarchie, conscient de l'intersubjectivité²², adaptera son comportement, défendra des images qu'il estimera adéquates, élaborera des tactiques et des stratégies. L'écouter sera aussi prendre en compte pour l'analyse l'enracinement de ses comportements dans la scène sociale et repérer les modèles auxquels il tente de se conformer.

Les discours sont analysés comme des actions intentionnelles et singulières liées à des situations précises. Les significations et les justifications que les acteurs vont accorder à ces situations font partie de la ressource exploitée. Nous verrons dans les témoignages que les diplômés interpellent leurs interlocuteurs comme ayant des comportements individuels impliquant de la discrimination. Cependant ces interlocuteurs occupent des positions particulières et sont dans des rapports sociaux déterminés. Seront appréciées « à leur juste mesure et sans a priori toutes les histoires, toutes les justifications, toutes les légitimations qui, d'une manière polyphonique, constituent le discours du social²³. » Sera pris en considération ce que les acteurs disent, ce qu'ils vivent, comment ils le vivent, comment ils perçoivent le monde qui les entoure et enfin comment ils agissent sur celui-ci pour qu'il soit vivable, et s'ils reproduisent les stéréotypes de genre, d'étrangéité.

Ainsi l'étude relèvera des contenus discursifs l'impact du système des représentations liées au genre ou à l'étrangéité, système qui influence le jeu des acteurs, leurs ressentis, stratégies et opinions, mais aussi leur intentionnalité ; leur propre interprétation des signes de la discrimination vécue et les ajustements de leurs comportements en fonction de ces signes. C'est bien de l'étude de la liberté structurelle²⁴ et de ses ressorts dont il est question, car le sujet en recherche d'emploi ou en situation d'emploi cherche à établir des stratégies gagnantes, s'adapter à la situation, manœuvrer avec ses rôles sociaux et sexués afin de finaliser ses objectifs.

Cependant, il existe des pratiques sociales opérantes en recherche d'emploi ou en emploi, qui renvoient à des stocks de connaissances, de savoir-faire et de plus en plus de savoir-être partagés. Les acteurs tiennent compte de cette norme (la manière de se présenter, de s'habiller, de parler, de mettre en avant telle ou telle compétence) liée au système de références commun, respectent les règles et codes de conduite dans un but exprimé de conformité sociale.

Un inconvénient à ce type d'analyse à partir d'entretiens est le risque du biais²⁵ de l'enquêteur. Lors d'un entretien, la personne teste toujours « ce qu'elle pense qu'il faut dire ou ne pas dire », ce qui est attendu par l'enquêteur. Elle essaie d'analyser le chercheur pour adapter son discours en fonction de sa propre perception. L'interaction permanente entre l'enquêteur et l'enquêté ne peut pas être perdue de vue lors de l'analyse, et en particulier ce désir de « garder la face²⁶ », s'auto affirmer et être reconnu par l'autre, se voir confirmer une image valorisée de soi.

²¹ Michel Maffesoli considère que ce qui est important dans les représentations, c'est qu'elles fondent la socialité et assurent son efficacité propre ; selon l'auteur, « [...] l'ensemble des représentations, leurs combinaisons sont les moteurs sociaux par excellence. Causes et effets de la socialité, elles en sont le conservatoire où il est nécessaire de puiser pour comprendre d'une manière qualitative le jeu incessant des passions humaine. » (Michel Maffesoli, *La connaissance ordinaire. Précis de sociologie compréhensive*, Paris, Librairie des Méridiens, coll. « Sociétés », 1985, p. 92.)

²² Georg Simmel décrit « une société partout où les hommes se trouvent en réciprocité d'action et constituent une unité permanente ou passagère ». (Georg Simmel, *Sociologie et épistémologie*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1991 (1917 pour l'édition originale), p. 173.)

²³ Michel Maffesoli, *La connaissance ordinaire...*, op. cit., p. 80.

²⁴ « Cet individu qualifié d'acteur est sujet d'action, ce qui implique qu'il est libre. Non pas métaphysiquement libre, mais structurellement libre. Toujours inséré dans un système (d'agrégation, de rôle, d'interaction), l'individu est conçu comme y disposant d'une marge de manœuvre et d'un espace de jeu, lui permettant d'élaborer des tactiques et des stratégies. » (Jean-Michel Berthelot, *L'intelligence du social*, Paris, PUF, coll. « Sociologie d'aujourd'hui », 1990, p. 77-80.)

²⁵ Georges Devereux a bien imaginé cette donnée : « L'homme observe le rat mais le rat aussi observe l'homme », (*De l'angoisse à la méthode dans les sciences du comportement*, trad. de l'anglais par H. Sinaceur, revue par l'auteur, préface de Weston La Barre, Paris, Aubier, 1980 (1967 pour l'édition originale), p. 48.)

²⁶ Erving Goffman, *Les rites d'interaction*, Paris, Édition de Minuit, coll. « Le sens commun », 1973, p. 10.

Quatre notions sont argumentées pour bien comprendre l'assise théorique de cette étude : Etrangéité, Genre, Sentiment, Stratégie

🌍 **Le terme d'étrangéité** a été choisi parce qu'il contient la notion d'altérité : c'est dans le rapport à l'autre que se signifie la reconnaissance, le « qui je suis » le « comment tu me vois/comment je te vois ». Nom, prénom, couleur de peau, accent caractérisent un individu et sont des éléments perceptibles dès le premier contact visuel, épistolaire, téléphonique, modes de contact qui sont à l'œuvre dans la recherche d'emploi. Dans l'emploi, dans les rapports aux collègues, aux usagers ou aux clients, à la hiérarchie, ces éléments sont aussi engagés dans la relation : ils me perçoivent tel que je suis : une personne de type européen ou non, d'accent conforme au leur ou non, portant un nom et un prénom qui leur semble dans la norme ou non.

La statistique ethnique²⁷ se base sur l'appartenance réelle à un groupe social différent du groupe de référence. C'est manifester par la lignée familiale l'attachement à une autre nation. Mais, moi qui suis né-e en France, que signifie réellement pour moi cette appartenance ? La statistique ethnique garde en sous-entendu que des éléments poursuivent la descendance, même après plusieurs générations, comme marque du caractère non français.

Le concept d'étrangéité se détache de cette idée d'inscription généalogique et l'élargit. Ce terme interpelle en chacun de nous la représentation de l'appartenance culturelle supposée de cet autre qui a l'air étranger, culture investie dans la dimension corporelle (couleur de la peau, des yeux, des cheveux, le faciès) et dans la dimension identitaire (nom, prénom). Et c'est bien en rapport à la norme intégrée, implicite, supposée, de notre propre groupe ethnique que nous jugeons l'étrangéité de cet autre, même français, même né en France.

Deux cas pour illustrer ce propos : les parents de Kamel, qui n'ont pas de relation directe avec les pays du Maghreb, ont trouvé beau ce prénom. Vingt cinq ans plus tard, Kamel s'attribuera le prénom de son père pour que ses CV soient lus. Une autre interviewée nous dit que pour elle « l'Algérie s'arrête à ses parents ».

Le concept d'étrangéité a été choisi parce qu'il heurte les limitations internes que nous nous posons, montre nos œillères conformistes, celles qui font que l'on considère comme différent un accent, un type physique, une corpulence, un nom, différent au point de refuser une lettre de candidature, un emploi, ou d'être le client. Quelle est donc cette norme intégrée que nous véhiculons tous et toutes, démasquée par Jean-François Amadiou²⁸, qui voudrait que l'employé idéal soit un homme, de 28 ans, ni trop petit ni trop gros, etc.

Cet homme là représente-t-il la diversité des hommes et des femmes qui souhaitent proposer leurs compétences aux entreprises et établissements de notre pays ?

Ce terme d'étrangéité fait écho aux travaux de Joan Stavo-Debauge²⁹, doctorant à l'université de Genève, qui s'intéresse aux manières dont les communautés appréhendent, se figurent et encaissent l'étrangéité de l'étranger.

🌍 **Le terme de genre**

Pour comprendre le genre, il faut mettre à plat la dichotomie entre sexe et genre qui s'investit in fine dans la différence entre le biologique et le social, le sexe étant ce qui relève du biologique, alors que le genre –*gender*– relèverait du social.

²⁷ « Que permettent de faire les statistiques publiques existantes en terme de connaissance des trajectoires des populations immigrées et des phénomènes de discrimination ? [...] Quelles leçons tirer de nos voisins, britanniques, néerlandais, belges, par exemple, qui se livrent à un recensement beaucoup plus systématique des données relatives à l'origine ou à l'appartenance ethnique notamment dans les entreprises ? » Actes du colloque statistiques « ethniques » du 19 octobre 2006 p.4 Introduction de Sophie Boissard Directrice Générale du Centre d'Analyse Stratégique

²⁸ L'Observatoire des discriminations, créé en novembre 2003 par Jean-François Amadiou, directeur, mène des études sur toutes les formes de discriminations (genre, origine, apparence physique, âge, handicap, etc.), selon des méthodes d'enquêtes diversifiées et parfois inédites en France comme le testing. L'enquête "*testing sur CV*" publiée en mai 2004 – ADIA Paris I, portant sur des emplois de commerciaux confirme qu'un candidat maghrébin reçoit 5 fois moins de réponses positives que le candidat de référence (homme, nom et prénom français, résidant à Paris, blanc de peau, apparence standard, 30 ans), que les femmes pour certains emplois sont également victimes de discrimination, que le lieu de résidence ou l'origine sociale provoquent aussi des réactions négatives chez nombre de recruteurs, que les discriminations sont multiformes et cumulatives.

²⁹ Joan Stavo-Debauge, Doctorant au GSPM (EHESS) en Suisse, mène une thèse, dirigée par L. Thévenot
<http://www.unige.ch/ses/socio/carnets-de-bord/revue/auteur.php?NoArt=51>

Selon Françoise Héritier³⁰ l'observation de la différence des sexes en regardant les corps est le butoir ultime de toute pensée, qu'elle soit traditionnelle ou scientifique. Cette différence du système anatomique est observable non seulement dans l'humanité, mais aussi chez la plupart des espèces animales. L'anthropologue considère que même si les sociétés cherchent à s'échapper de la contrainte biologique, il n'en demeure pas moins que c'est sur cette contrainte biologique que s'est formé le rapport identique/différent autour duquel s'est construit notre pensée catégorielle.

Le problème est qu'à l'intérieur de la différence des sexes a été introduite de la hiérarchie. Françoise Héritier nomme ce glissement par une formule : « la valence différentielle des sexes³¹ ».

Ainsi nos sociétés humaines surdéterminent la différence biologique, en assignant à chaque sexe une division sociale et culturelle et font entrer le genre comme facteur de division et de « di-vision » de la société dans son ensemble. Il est attribué à chaque sexe des fonctions, des rôles et des valeurs différentes, généralement hiérarchisés. Cette division s'exerce matériellement (par la division du travail, des conditions de distribution des rôles en matière de procréation, des accès aux sphères privées ou publiques, etc.), mais aussi mentalement et symboliquement (ce que l'on peut faire, dire, penser, que l'on soit du côté du masculin ou du féminin). L'homme – défini comme tel par l'ensemble de la société – ou la femme – définie comme telle par l'ensemble de la société – vont aussi manifester des représentations liées à leur sexe et leur genre, s'ils ne veulent pas être totalement incompris de leurs interlocuteurs. Le recouvrement du sexe biologique par le sexe social a pour conséquence que le sexe social devient un marqueur du sexe biologique. En effet, pour être une femme, il faut être née de sexe femelle et être du côté du féminin, c'est-à-dire avoir les attitudes (au sens large) attendues comme appartenant à son genre, car représentations et pratiques sociales sont les résultantes de déterminations de sexe. Les individus sont donc identifiés par le sexe, et le genre se construit socialement en fonction du sexe indiqué dès le départ. Mais il/elle pourra aussi décider de « brouiller les pistes » en mêlant les deux genres ; il lui faudra pour cela agir dans les limites socialement admises – les frontières du genre sont poreuses et en éternelle recontextualisation³² – afin d'éviter tout risque d'incompréhension. En d'autres termes, le genre c'est « [...] la quantité de masculinité ou de féminité que l'on trouve dans une personne³³. »

Nicole-Claude Mathieu nous explique que « l'extension à la quasi-totalité de l'expérience humaine de ce qui n'est qu'une différenciation fonctionnelle dans un domaine amène la majorité des êtres humains à penser en termes de différence des sexes, comme division ontologique irréductible où sexe et genre coïncident, chaque sexe-genre étant exclusif de l'autre³⁴. »

Du point de vue général, on peut définir le *gender system* à la fois comme l'ensemble des rôles sociaux sexués et comme le système de pensée et de représentation définissant culturellement le masculin et le féminin. L'analyse de genre dans les sciences sociales permet de repérer les mécanismes de construction³⁵ et de reproduction sociale visibles dans les comportements, pratiques et rôles attribués aux personnes selon leur sexe³⁶ à une époque et dans une culture donnée. Cette éducation constructive est parfois punitive, la déviation des rôles de genre n'étant pas toujours tolérée, dans le même temps que les rôles eux-mêmes évoluent en fonction de la transformation sociale.

³⁰ Françoise Héritier, *Masculin/féminin. La pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob, 1996, p. 19 et ss.

³¹ Françoise Héritier « La "valence différentielle des sexes" est une formulation que j'ai inventée. Le mot valence existe dans le dictionnaire avec une définition proprement chimique. Je l'ai transposée car j'étais à la recherche d'un terme qui implique à la fois la balance c'est-à-dire répartition et valeur qui s'intègrent dans la balance, pour rendre compte du fait que le positif est du côté du masculin et le négatif du côté du féminin. », *Sortir de la domination masculine*, Cultures en mouvement n° 14, avril 2003, p. 15.

³² Le genre est un outil dynamique. Des comportements attribués il y a encore cinquante ans au féminin peuvent aujourd'hui être admis pour les hommes : le fait de prendre soin de sa peau, de son corps, de sa ligne, etc. Saisir le genre dans une perspective dynamique, ne pas le considérer comme a-historique et donc immuable, telle est, selon Nicky Le Feuvre, l'ambition de l'équipe Simone-Sagesse (Nicky Le Feuvre, « Le "genre" comme outil d'analyse sociologique » in Dominique Fougeyrollas-Schwebel, Christine Planté, Michèle Riot-Sarcey, Claude Zaidman (dirs.), *Le genre comme catégorie d'analyse. Sociologie, histoire, littérature*, Paris, L'Harmattan, coll. « Bibliothèque du féminisme », 2003, pp. 46-47.

³³ *Idem*.


³⁴ Nicole-Claude Mathieu, « Sexe et genre », in Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (coords.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, coll. « Politique d'aujourd'hui », 2000, p. 196.

³⁵ « On ne naît pas femme, on le devient », Simone de Beauvoir, *Le deuxième sexe. Les faits et les mythes*, t. 1, Paris, Gallimard, 1949.

³⁶ Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, Paris, Seuil, coll. « Liber », 1998.


Cependant l'analyse genrée de thèmes, mobilisant des savoirs historiques, sociologiques, économiques, statistiques, démographiques et juridiques se trouve biaisée par une polarisation masculine des données³⁷. Ceci est clairement visible dans l'analyse du travail des femmes. Elles ont toujours travaillé ; cependant, l'histoire a dû « déchirer l'invisibilité du travail féminin en recherchant dans les archives et dans les données statistiques les traces objectives de ces activités professionnelles, souvent exercées dans des cadres non visibles et jusqu'à très récemment³⁸. »

Il s'avère que dans les témoignages recueillis, ce sont encore les femmes qui expriment la différence de traitement qu'elles perçoivent par rapport à leurs collègues hommes. La loi Roudy de 1986 garantissant l'égalité professionnelle et obligeant toute entreprise de plus de 50 salariés à faire un bilan comparé de la situation des hommes et des femmes, renforcée par la loi Genisson en 2001 qui engageait à ouvrir une négociation sur la situation des hommes et des femmes³⁹ n'a pas réussi à combler le fossé de rémunération entre les hommes et les femmes qui depuis 1990 s'est réduit seulement de quelques points.

 **La notion de « sentiment »** a été réfutée dans cette étude au profit de termes plus aptes à transcrire les expériences des témoins. Dans le langage courant, le mot *sentiment* est employé sans distinction pour exprimer une émotion ou un ressenti, une sensation, mais aussi une opinion. Dans le sentiment, le versant de l'émotion est l'investissement dans la dimension corporelle de l'affect lié à la situation, alors que l'opinion est le versant qui véhicule normes, idéaux et valeurs.⁴⁰

Dans un environnement complexe interviennent différents modes de perception : par les sens, par l'expérience, par le raisonnement déductif, par l'intuition⁴¹. L'impact individuel de ces perceptions se construit à partir d'une vision structurée et collective tout autant que par l'expérience intime. L'intuition⁴² peut conduire à une généralisation - erronée, ou plutôt individuelle - et procéder à de l'induction, qui par ailleurs est un complément indispensable du raisonnement déductif pour percevoir une situation complexe. La perception a une dimension très active d'ouverture au monde vécu, à la *lebenswelt*⁴³ déjà évoquée. Le ressenti et les émotions donnent au sujet un message sur ce qui convient ou ne convient pas et informe la personne sur ses besoins.

La première étape de l'analyse portera sur les ressentis et émotions recueillis dans les entretiens.

 **Le terme de stratégie**⁴⁴ correspond à un ensemble de décisions prises par un acteur assumant des responsabilités, face à diverses éventualités liées autant à des circonstances extérieures qu'à des hypothèses relatives au comportement d'autres individus intéressés par de telles décisions. La stratégie dans ce contexte est à lire comme un comportement lié aux possibilités offertes à l'acteur de pouvoir réaliser ses entreprises, possibilités autant liées aux conditions extérieures qu'au rapport qui est instauré avec la personne ou l'institution discriminante. La stratégie n'est pas définie une fois pour toutes mais contextualisée : l'acteur en choisit une pour répondre à une situation particulière. Cependant l'acteur, malgré toutes ses précautions à utiliser des stratégies efficaces, est toujours face à de l'hypothétique. Il ou elle ne peut qu'essayer de trouver une manœuvre gagnante parmi une pluralité de possibles.

Les stratégies repérées ont été qualifiées, caractérisées par le comportement majoritaire sous-jacent perceptible dans l'analyse des contenus discursifs des témoins.

³⁷ Androcentrisme.

³⁸ Statut du conjoint collaborateur d'entreprise : la loi du 10 juillet 1982 (loi n° 82-596) permettait simplement le choix de l'un de ces statuts mais sans obligation d'y souscrire. L'absence de statut était périlleuse pour le conjoint dans l'éventualité d'un divorce ou du décès du chef d'entreprise. La loi (n° 2005-882 du 2 août 2005) dite « en faveur des petites et moyennes entreprises » instaure une obligation d'opter pour un statut de conjoint collaborateur.

³⁹ 72 % des entreprises n'ont jamais engagé de négociations sur ce thème.

⁴⁰ Yves Clot, *Travail et pouvoir d'agir*, Le Travail Humain, Les Presses universitaires de France, 2008, 296 pages.

⁴¹ Baruch Spinoza, *Traité de la réforme de l'entendement*, Mille et une nuits, 1998, La petite collection, Poche, 103 pages.

⁴² Henri Bergson, *Essai sur les données immédiates de la conscience* (1888), 144e édition, Paris, Les Presses universitaires de France, 1970, 182 pages.

⁴³ Edmund Husserl, *La Crise des sciences européennes et la phénoménologie transcendantale*. Gallimard, 1989. 1936.

⁴⁴ Concept central de Michel Crozier et Erhard Friedberg (Michel Crozier, Erhard Friedberg, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977.)

■ Premiers constats

🌍 L'importance du dire, la difficulté à dire

Tous les témoins ont montré un réel plaisir et réconfort à être écoutés, à s'exprimer, à refaire le point sur leur parcours universitaire et (ou) professionnel sous l'angle de la discrimination.

Tous et toutes ont montré une difficulté à exprimer spontanément et facilement les informations de l'ordre de l'émotion et du ressenti. Les événements sont fortement vécus mais les émotions sont souvent difficiles à repérer en soi et d'autant plus à exprimer avec des mots.

Quatre témoins sur les quinze ont demandé à l'enquêtrice un soutien psychologique après l'entretien, de façon explicite ou sous-entendue, exprimant ainsi leur besoin d'un suivi personnalisé pour les aider à dépasser le traumatisme de ce vécu de discrimination et ses conséquences.

🌍 L'impact des paroles : aussi fort que des coups

Les mots prononcés par un interlocuteur discriminant affecte autant une personne que des agressions physiques.

La façon dont va être perçu l'acte de discrimination dépendra d'une part des propos et actes de « l'agresseur », et d'autre part de la personnalité et des défenses propres de la personne agressée. L'accumulation d'expériences réussies ou d'échecs, la sensibilité ou la vulnérabilité propres à chacun, le seuil de tolérance à la frustration, vont jouer un rôle dans la capacité de l'agressé à supporter les stimuli extérieurs susceptibles d'être agressant. Plus le seuil de tolérance à la frustration est bas, plus l'agression fait souffrir, et de façon proportionnelle à la gravité de l'agression. Inversement, plus un témoin possèdera un seuil de tolérance à la frustration élevé, moins il souffrira d'une agression discriminante extérieure et mieux il pourra la dépasser.

Le sentiment de discrimination est clairement exprimé par le témoin comme une impression de discrimination, étayée sur des aspects factuels et des ressentis sur lesquels la personne pose le mot de discrimination, en présomption, par rapport à des échecs inexplicables autrement.

L'enquêtrice a aidé le témoin à exprimer :

- le fait : l'évènement concret, comme « telle personne à tel endroit m'a dit précisément ceci »
- l'émotion engendrée : joie, colère, tristesse, peur
- la sensation physique : effet corporel : tel que mal de tête, chaleur, vertige, etc.
- le ressenti : ce qui se vit, se joue à l'intérieur de lui suite à l'évènement (« je me sens anéanti.e, nié.e, démun.i.e.»)
- l'opinion : avis personnel.

🌍 La norm'attitude intégrée, modèle social⁴⁵ de conformité

Ces travaux approfondis sur la discrimination dans la recherche d'emploi et dans l'emploi révèlent un comportement général des acteurs fondé sur un modèle implicite de conformité. Tous, diplômés, recruteurs, employeurs, se jaugent ou jaugent le profil de leur interlocuteur en fonction de cette norme implicite. Les travaux de Jean-François Amadiou⁴⁶ ont permis de débusquer le profil normé (pour ne pas dire normal) auquel tout autre profil est implicitement voire inconsciemment comparé : posture sociale masculine comme référence de ce qui est le mieux, peau blanche, nom et prénom français, taille et corpulence moyennes, âge de 30 à 35 ans.

Ce modèle est inscrit profondément dans les représentations des acteurs comme celui le plus sécurisant, le plus « même ». Toute personne est estimée, pesée dans sa différence (femme, présentant une certaine étrangeté, junior, senior, etc.) Cette représentation mentale du profil de référence portée

⁴⁵ « Le social rôle » Erving Goffman in *La mise en scène de la vie quotidienne*, Paris, Editions de Minuit, 2006.

⁴⁶ Jean-François Amadiou, dans l'étude « *Discrimination à l'embauche, de l'envoi du CV à l'entretien* », réalisée par Adia/ Paris I - Observatoire des Discriminations, Avril 2005.

par tous, vaut comme « représentation diplomatique⁴⁷ », meilleur ambassadeur de la réussite et de l'efficacité professionnelle ; sur quels fondements ?

Les propos des diplômé.e.s illustrent cette norme implicite de comportement, de « bon » comportement. Ils tentent d'échapper à la discrimination en se confectionnant une attitude conforme au modèle social intégré : « donner une bonne image, coller au personnage que l'on veut devenir », « devenir conforme ».

« Farida Travailler sa présentation, son look, sa manière de se présenter ; si c'est un jeune de quartier, oublier toutes les manières de parler et de se tenir dans les quartiers ; ne pas hésiter à se mettre sur son 31. »

« Seddik Toutes ces histoires de discrimination c'est intimement lié à l'éducation et la culture au sens large ; l'origine d'où on vient, mais aussi la culture au sens plus strict, quand on s'intéresse aux choses, à la musique, à la littérature. On ne va pas lire un auteur parce qu'il est blanc, français, on va lire des auteurs américains, africains ; on va ouvrir son champ. Et à une éducation : savoir dire bonjour, merci, avoir conscience d'où on vient, comprendre les choses importantes dans une culture, les habitudes culinaires, il ne faut pas sous-estimer ! »

Ces individus se trouvent confrontés à la problématique du drame identitaire de la deuxième génération. Ils ne connaissent pas vraiment leur culture d'origine et se sentent plus près des normes de conduite du pays de naissance. Cependant, ils se sentent et sont rejetés par ce pays de naissance car issus de parents qui eux ont vécu des dissonances identitaires, migrants culturels⁴⁸ n'étant pas formés dès l'enfance aux logiques implicites des systèmes du cadre de vie.

La norm'attitude inatteignable

Le constat des diplômés qui se sentent discriminés est amer : « on se sent essentialisé uniquement par rapport à ces critères. » Parce que cette norme s'avère inatteignable ou parce que la personne se trouve dans une situation non attendue, non-conforme, le ressenti de discrimination s'élabore. « C'est frustrant. Dès le départ, je ne corresponds pas au poste puisque je suis une femme ». « Quand on obtient le poste, c'est là que l'on n'est plus à la place qui nous est réservée ».

Le décalage reste perpétuellement visible et renvoyé : il est difficile de devenir un homme, de se blanchir la peau, etc.

Elles parlent de l'incompréhensible prégnance de la non reconnaissance du travail des femmes, et de la complexité de la place du genre dans les représentations et les postures hiérarchiques :

« Suzanne Je pense qu'un homme a plus de facilité pour régler son problème de discrimination parce que malheureusement, il est vu comme quelqu'un de plus compétent qu'une femme. C'est clair, on met moins en doute la compétence d'un homme que celle d'une femme. Dans un CV, on va vouloir tester une femme qui a fait de la programmation, du développement, alors qu'un homme, on va dire 'ah oui, il sait faire ça' ».

« Suzanne Si l'homme va voir son manager et lui explique qu'il est en position de discrimination, et qu'il lui explique pourquoi, il aura plus de chance de gagner quelque chose qu'une femme. Ça dépend si c'est un manager homme ou femme. Un homme qui aurait un N+2 femme va avoir énormément de mal à aller voir une femme et lui dire 'je suis en position discriminante, tu me mets en dessous de toi', là c'est plus difficile ; je pense qu'un homme aurait plus de facilité d'aller voir un N+1 et un N+2 hommes et s'expliquer entre hommes. La femme a plus l'habitude d'être dirigée soit par un homme soit par une femme. »

⁴⁷ Le concept de représentation repose sur une double métaphore, celle de la représentation théâtrale et celle de la représentation diplomatique. La première suggère l'idée de mise en présence, la seconde celle de transfert d'attribution, Voir à ce propos, Jean Ladrière, « Représentation et connaissance », *Encyclopédie Universalis*, édition électronique, 1996, p. 1.

⁴⁸ Alex Mucchielli *L'identité*, Paris, Que Sais-je ?, PUF, 6^{ème} édition, 2003, p. 114.

« Catherine *Quand on intègre un groupe on n'a pas forcément les représentations de son mode de fonctionnement et on le découvre quand on y est. L'endroit où je suis en train de travailler est féodal, s'il ne bouge pas, je sais où je vais. Il y a le roi, la reine, les princesses, avec abus de biens sociaux. Le réseau qui fait que je suis arrivée là m'a expliqué le mode de fonctionnement. Chaque groupe a une histoire, c'est vrai qu'il y a des histoires.* »

■ **Leur définition de la discrimination : un faisceau de présomptions.... Des faits constatés que l'on a du mal à (s') avouer.**

Il est très rare de se voir refuser ostensiblement un poste ou de s'entendre dire que sa candidature a été refusée pour une raison discriminante.

« *La raison de discrimination vient quand on arrive à avoir une accumulation d'indices qui vont dans le même sens et qui font que c'est une réponse, une raison pour laquelle notre candidature n'a pas été retenue.* »

Il est rare de s'entendre dire que la rémunération perçue est plus faible parce que l'on est une femme. « *Annie La discrimination, c'est assez compliqué de la faire ressortir. Je ne suis moi-même pas sûre d'avoir été victime de discrimination. Je dirai 70/30 : 70 c'en était, 30, c'est le doute.* »⁴⁹

Parfois certaines situations sont claires : « *J'avais imaginé que c'était toujours des choses très floues et cachées. Je suis surprise ! Dans certains cas, cela peut être verbalisé, pas forcément en groupe avec des témoins, mais en face à face, les yeux dans les yeux. On vous dit qu'on ne vous donne pas le poste parce que vous êtes une femme, et qu'on ne vous donne pas la prime parce que vous êtes enceinte. Le cas est arrivé. Il reste encore plus de chemin à faire que ce que je pensais. Je suis vraiment très surprise, je pensais que c'était toujours très caché.* »

■ **Certains diplômés ont bénéficié de mesures en faveur de l'égalité des chances**

Quatre personnes ont signalé au cours de leur entretien qu'ils ont été bénéficiaires de mesures. Deux ont été accompagnées avec plus ou moins de succès dans leur recherche d'emploi par le biais du parrainage d'un cadre d'entreprise, au sein d'un dispositif d'aide à l'insertion des cadres.

Une diplômée est dans une entreprise qui tente de réduire les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes. Suzanne nous explique que son entreprise s'est engagée en 2007, suite à un bilan interne de constat de différences salariales entre hommes et femmes pour un même poste et une même ancienneté, et parce que c'est une revendication syndicale de longue date, à augmenter progressivement le salaire des femmes. Elle précise qu'étant donné le niveau des augmentations, il faudra des années pour réaliser l'équilibre, si cet accord, destiné à 'dynamiser l'entreprise et favoriser la cohésion sociale, tout en renforçant l'efficacité économique' et négocié pour trois ans est poursuivi. Confiée aux N+1, cette augmentation est laissée à leur appréciation, et toutes les femmes du service n'en bénéficient pas. Suzanne, très vindicative, a obtenu plus que ses collègues femmes.

Une autre a été recrutée conformément à la charte pour la diversité signée par son entreprise. « *Wefa Notre banque a signé en 2003 : la « charte de la diversité » ; c'est très récent de voir des noirs au poste de conseiller. Aujourd'hui, moi noire, qui suis chez telle banque, quand on me voit automatiquement on m'associe au mot de discrimination positive, à savoir, on a voulu leur faire une faveur, on a voulu les sortir de la misère, donc on les a embauchés. Pour moi, ce n'est pas très*

⁴⁹ Toutes les citations en italiques sont extraites des entretiens qualitatifs réalisés.

rassurant. On ne se dit pas que j'ai des compétences, je véhicule dans la société l'image de la discrimination positive. On devrait me voir au même titre qu'une personne blanche, quand on voit une personne blanche, on se pose pas la question de savoir si elle a été embauchée grâce à ses compétences ou à cause de la couleur de sa peau. »

■ Impact identitaire de la discrimination

Le ressenti de discrimination entraîne une modification du rapport aux autres :

- Le rapport à soi : conflit être/paraître
- Le rapport aux parents : aînés/cadets, conflit intergénérationnel
- Le rapport à l'entourage : image de fainéant, de quelqu'un en perpétuel échec

Le vécu de discrimination renvoie à cette question principale : « Quelle est ma place dans le système social ? ». La réponse délivrée par les femmes et par les personnes présentant un caractère d'étrangéité dans les entretiens est : « je n'ai pas la place que je mérite », et parfois pour la catégorie étrangéité : « je n'ai pas de place ».

« C'est frustrant. Dès le départ, je ne correspond pas au poste puisque je suis une femme ».
« Quand on obtient le poste, c'est là que l'on n'est plus à la place qui nous est réservée ».
« Tout ce que je demande c'est qu'on reconnaisse mes compétences et qu'on m'emploie à ma juste valeur ; je ne tends pas la main pour faire la manche. Je veux un travail rémunéré et qui corresponde à mes compétences. »

« Wefa Il ne m'a pas dit 'couleur de la peau' mais il m'a dit clairement : 's'il y avait notre banque en Afrique, je vous aurais volontiers embauchée'. Ca veut tout dire. Après, il m'a dit 'à la rigueur, je vais vous embaucher au guichet' ; j'ai dit non, je ne veux pas. Je n'ai pas les compétences pour travailler au guichet, j'ai d'autres compétences. »

« Wefa Si on est à ce niveau, c'est que quelque part on vaut autant que les autres ; à partir d'un certain niveau, on nous met des barrières, on nous empêche d'évoluer. Je vois des jeunes qui me disent qu'ils ne feront jamais d'études longues ; j'aurais beau leur dire que c'est une erreur... peut être que si moi aussi, j'étais à leur place, je réfléchirai de la même manière. Quel est l'intérêt d'avoir un bac+5 ? D'avoir une double compétence pour vivre le chômage ? Je n'aurais pas eu de diplôme, j'aurais eu un poste de vendeuse et j'aurais pu continuer ma vie comme ça. Si les parents nous poussent à suivre les études plus loin, c'est qu'ils espèrent qu'on aura une situation meilleure. Et après non seulement on est déçu mais les parents aussi sont déçus. »

« Sohélia Je savais que c'était dur, parce que j'ai toujours travaillé parallèlement ; dans tous les travaux que j'ai fait, je n'ai jamais ressenti de discrimination. Mais à partir du moment où on demande un travail sérieux, un vrai poste, là ça commence à coïncider. C'est sûr que si on m'avait dit 'tu risques d'avoir un problème par rapport à tes origines' peut être ... alors comment j'aurais réagi dans cette situation ? Est-ce que j'aurais anticipé ? Je ne sais pas. En tous cas, la façon dont j'ai réagi m'a permis d'avancer mieux ! »

🌍 Émotions et ressentis : le même ressenti pour tous

Ont été extraits des discours les adjectifs utilisés par les diplômés pour signifier leurs ressentis. Que l'on soit femme ou présentant un caractère d'étrangéité, tout sentiment de discrimination fait l'effet d'une gifle psychologique, quel qu'en soit le motif.

Les termes choisis par les témoins pour désigner leurs émotions et ressentis sont majoritairement négatifs et similaires, quelle qu'en soit la cause de discrimination. Tous montrent, à une exception près, une image de soi dégradée avec perte plus ou moins forte de leur identité ; une majorité

ressentent de la colère, du découragement, de l'injustice. Chez certains la frustration est prégnante, d'autres ont vécu une véritable épreuve.

L'impact est fort sur l'image de soi, modifie le rapport à soi. L'être humain a tendance à modeler l'image du monde extérieur sur lui-même. « Il construit un modèle-de-soi plus ou moins inconscient et souvent partiellement idéalisé, dont il se sert ensuite comme d'une pierre de touche, d'une norme ou d'une ligne de base pour apprécier les autres êtres et même les objets matériels⁵⁰. » « Reconnaître que l'on est 'en marge' - malade, handicapé, ou même très supérieur - est parfois difficile [...] cela nécessite une ré-appréciation de l'utilité normative du modèle-de-soi⁵¹. » L'humain, balançant entre la conviction que seul son propre modèle-de-soi a une valeur universelle et la crainte qu'il n'y accède pas se voit poussé à nier comme à exagérer les différences.

Sur 14 témoins	Verbatim des témoins
13	Dévalorisé – déprécié-perte confiance en moi – me sentir inférieure – dépréciation personnelle – sentiment d'échec – dégradé – mauvaise – auto dévaluée – pas reconnue – remise en cause personnelle- dénigrée par autres – perte assurance (qu'est-ce qu'on pense de moi ?)
9	Colère – ça éclatait – furieuse – énervée – révoltée
7	Déprimé – démoralisé – crise de larmes – découragé
7	Injuste
6	Frustré – regrets
6	Dur – éprouvant – très douloureux – avais mal – difficile – migraines -
4	Peur (du risque de me positionner) – crainte(avenir) – beaucoup d'appréhension – pas rassurée –
4	Peine – blessée – pas heureuse -
3	Seule – exclu du groupe – non conforme -
3	Déstabilisé – mal à l'aise -
2	Honteuse -
2	Détaché – résigné
1	Culpabilisé
1	Infantilisé
1	Pénible pour les autres
1	Me fait sourire
1	Satisfait d'être français

⁵⁰ Georges Devereux, *De l'angoisse à la méthode dans les sciences du comportement*, Paris, Flammarion, 1980, p. 228.

⁵¹ *Idem*

Les caractères raciaux constituent une des composantes principales du « modèle-de-soi ». En ce qui concerne le modèle-de-soi sexuel, le sociologue comme l'humain restent perplexes « devant le fait qu'un autre être conforme presque entièrement à son modèle-de-soi puisse tellement différer de lui par un seul côté : le sexe⁵² ». L'autre sexe appartient à sa propre espèce, à son propre groupe social et culturel, et les comportements relevant des caractères sexuels⁵³ ne s'assimilent plus à un comportement inné. C'est la problématique culturelle du genre telle qu'abordée précédemment qui prévaut.

Impact sur le moral

Il s'agit de l'image de soi précisément transmise au moment de l'entretien, en alliant l'observation des messages non verbaux, l'analyse du vocabulaire utilisé pour décrire son état, la perception de l'enquêtrice. Rappelons qu'après entretien, hors enregistrement, sur 14 témoins, 4 ont été en demande (explicite ou sous entendue) de soutien psychologique. L'impact identitaire de la discrimination sur leur moral, à l'instant de l'enquête qualitative, atteste de la façon bien personnalisée de « survivre » à la discrimination à moyen et long terme.

Ainsi, un peu plus de la moitié affichent un moral bas (5/14) voire très bas (3/14) ; un peu moins de la moitié (6/14) ont plutôt bon moral et de l'énergie.

Stratégies individuelles

L'analyse des comportements stratégiques, toile de fond de la dynamique sur laquelle le diplômé va bâtir ses actions, a permis de dégager des différences, présentées sous forme de profils et argumentées par des phrases extraites de leurs discours. La stratégie va orienter les comportements mis en œuvre dans des situations concrètes telles que la recherche d'emploi, le rapport aux autres, etc.

En effet les diplômés vont modifier leurs attitudes : mise en cause de soi et stratégies de contournement dans la recherche d'emploi (par rapport au nom, au visage typé), tentative de se conformer à la représentation d'un profil attendu. Comme l'a montré l'étude réalisée par l'URMIS⁵⁴, il y a corrélation entre discrimination et intégration⁵⁵.

Quatre stratégies personnelles sont mises en place par les diplômés face à leur ressenti de discrimination : 8 témoins /14 réagissent par de la **combativité**, 4 témoins /14 ont comme « **les ailes coupées** », 1 témoin /14 est globalement dans une attitude « **de défense** », 1 témoin /14 se positionne dans la prise de **distance**.

Les profils de type « combatif » sont les plus nombreux : les diplômés, arrivés à ce niveau d'étude et dans l'attente d'une réussite par la méritocratie, ne se laissent pas abattre par une réaction frileuse du monde du travail à leur entrée dans la vie active.

Ces profils font écho aux travaux sur l'analyse systématique des réactions individuelles ou groupales aux menaces sur l'identité conduits par A. Mucchielli, qui font apparaître « trois grandes catégories de conduites : les mises à distance (l'autre menaçant est attaqué, intimidé ou fuit) ; les immobilisations (on s'inhibe, se dissimule ou se rétracte devant la menace pour l'éviter) et les rapprochements (on se conforme ou se justifie pour neutraliser la mise en cause)⁵⁶. ».





⁵² *Ibidem* p.253

⁵³ ayant fait l'objet d'études approfondies, Margaret Mead, 1949.

⁵⁴ Alain Frickey, *Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issus de l'immigration*. URMIS Unité de Recherche Migrations et Société, programme d'étude 2001 du FAS, octobre 2003.

⁵⁵ *Idem* p. 178.

⁵⁶ Alex Mucchielli *L'identité*, Paris, PUF, Collection Que Sais-je ?, PUF, 6^{ème} édition 2003, p.118

<p style="text-align: center;">Combativité 8 sur 14</p> <p>Ils et elles mobilisent leur énergie pour agir dans le but de vaincre, de réussir, de prouver le bien fondé de leur objectif au-delà des obstacles rencontrés. Ils ne se laissent pas impressionner par l'agresseur et relèvent le défi de leur position d'infériorité dans cette relation au départ inégale.</p>	
<p style="text-align: center;">Ailes coupées 4 sur 14</p> <p>Ces personnes se retrouvent dans un état où l'action n'est plus possible faute d'énergie et d'espoir en eux et dans le monde extérieur. Chez certains témoins se trouve associé un état dépressif déclaré ou latent.</p>	
<p style="text-align: center;">Sur la défensive 1 sur 14</p> <p>Cette personne s'est installée dans une méfiance des autres qui domine toutes les situations qui arrivent.</p>	
<p style="text-align: center;">Distance 1 sur 14</p> <p>Cette personne oppose à tout interlocuteur ou situation à tonalité discriminante une forme d'indifférence, affiche une prise de distance, choisie pour ne pas souffrir.</p>	

PHRASES ENONCEES REVELANT LES 4 STRATEGIES PERSONNELLES

(en complément des messages reçus par la gestuelle, le non-verbal)

COMBATIVITE

- *Il faut passer au-delà de toutes les manières, la discrimination, c'est un fait, mais il ne faut pas se laisser abattre.*
- *La façon dont j'ai réagi m'a permis d'avancer mieux. J'ai souvent joué de ma différence comme un atout... Il faut toujours anticiper son handicap pour développer ses moyens.*
- *Une réaction de survie m'a permis de me revaloriser personnellement plutôt que de me dévaloriser.*
- *Je ne suis pas prête à tout pour ne pas être exclue.*
- *Dans mon poste actuel j'ai eu droit à des augmentations de salaires supérieures aux autres femmes parce que j'ai régulièrement manifesté mon mécontentement.*
- *(après avoir refait un CV plus pertinent) : ça m'a permis aussi à me dire que je pouvais tourner ça comme une force.*

- *J'ai répondu très clairement, parce que j'ai toujours ce côté très franc, très droit au but, que je comptais bien avoir des enfants.*
- *Je pense que je vais entamer une recherche d'emploi ailleurs (changer d'entreprise).*
- *Petit à petit j'ai autorisé des abus de plus en plus importants et j'ai mis très longtemps à dire stop. Et quand j'ai dit stop, ça leur a été insupportable, je n'avais jamais dit non, alors forcément ça changeait. J'ai un peu explosé en disant « j'en ai ras le bol, c'est plus tenable. »*
- *C'était devenu tellement gros, caricatural, pas légal, mes droits aux congés annuels, ça m'a aidée. J'ai dit stop en me disant ça risquait de ne pas bien passer ; ça ne s'est pas bien passé.*
- *J'ai imposé une sortie du placard ; j'ai exigé une rencontre pour poser des choses ; je suis allée me renseigner à l'inspection du travail et on m'a dit « comment tu as osé aller à l'inspection du travail ? »*
- *Si c'était à refaire, je ne serais pas aussi courageuse aussi longtemps.*
- *Maintenant je suis beaucoup plus vigilante. Il aurait fallu que je pose la limite plus tôt.*
- *J'ai provoqué un entretien avec la présidente, j'ai mis en avant des droits.*
- *Nous avons une communauté où nous vivons dans une sorte de solidarité ; quelqu'un peut être dans le besoin, les gens s'aident, s'entraident.*
- *J'ai été sélectionné, une procédure d'immigration que le gouvernement du Canada fait, ils ouvrent des candidatures. Le dossier est en cours d'études, j'attends la visite médicale et le visa.*

AILES COUPEES

- *Je suis tombée dans un trou.*
- *J'ai l'impression d'être dans un placard.*
- *Je consulte les annonces ; il n'y a pas grand-chose. (en fait cherche très peu).*
- *Je trouve que le monde du travail nous dé-naturalise, on ne peut pas être vrai. En tous cas, maintenant, je ne suis plus du tout la même personne, je ne suis pas à l'aise au travail : je fais attention à tout, à ce que je dis, ce que je fais.*
- *Je suis en dépression...je prends un anti-dépresseur, et j'essaie de me lever le matin en me disant 'il faut que tu te battes'. C'est dur. Vraiment, je ne vois pas le bout du tunnel.... Quelle stratégie ? Je n'en ai plus... en étant franche, je n'attends plus rien.*
- *Je me motive pour ne pas parler comme ça parce que ça me fait peur, mais c'est vrai que j'en ai marre !*
- *Sans travail, on ne vit plus... on se sent inutile, on perd confiance en nous.*
- *Au bout d'un moment, quand on passe par toutes ces épreuves plus le temps d'attente, des réponses et l'espoir... maintenant, je n'en ai plus...(rit)... je suis honnête. Il va bien falloir que je me re-motive en 2008 mais, (souffle)... mais ça ne sera plus la même motivation.*
- *J'ai perdu confiance en moi... je ne me reconnais plus.*
- *J'ai toujours eu des moments de déprime, et là ça fait un mois que je n'arrive plus, je ne crois plus en rien, je n'ai plus envie de me battre ;... oui, j'ai envie d'abandonner parce que j'en ai marre.*
- *Personnellement, j'ai perdu du temps : j'ai perdu 5 ans de ma vie au chômage (dit-elle les larmes aux yeux, anéantie).*
- *Mais j'ai tellement vécu, tellement eu des propos discriminants et vécu le racisme qu'aujourd'hui, ça ne me fait rien. Ca me frustre mais après j'oublie (contradiction avec la gestuelle : anéantie, engluée).*
- *J'ai coupé ma relation avec plusieurs personnes ... on se referme sur soi et on déprime.*
- *Même actuellement, je déprime encore. (Et aujourd'hui, même si vous êtes en poste, vous avez un sentiment d'échec ?) - Oui, bien sûr. Un échec total.*

SUR LA DEFENSIVE

- *Quand on a une activité professionnelle, tout va bien, les gens s'intéressent ; à partir du moment où vous n'avez pas d'activité professionnelle, vous avez moins d'intérêt.*
- *La dernière question qu'on m'a posée était de savoir si je pourrais travailler dans un groupe de femmes ; je trouve que la question est explicite ; on dépasse mes qualités professionnelles pour savoir si mes qualités personnelles vont être suffisantes pour pouvoir travailler avec un groupe de femmes. Ma réponse a été : à partir du moment où chacun fait son travail, à mon sens, il n'y a aucune problématique à travailler avec une femme ou un homme. Pour moi ! je sais que ce n'est pas le cas de tout le monde. Je suis un travailleur, si j'ai une femme en face de moi, ça n'a pas d'importance, si le travail est fait. Le problème c'est que les recruteurs sont comme ça.*
- *Je n'attends pas après la collectivité pour faire ma vie ; je m'en suis toujours sorti tout seul (avec une attitude défensive).*
- *(conseil à un jeune) C'est un tort, mais je lui dirai, à contre emploi parce ce que je ne le ferai pas moi-même, de se taire et d'avancer un maximum et de faire ses armes et d'évoluer plus rapidement dans ce qu'il a envie de faire.*

DISTANCIE

- *On aura beau faire des lois contre la discrimination, il y en aura toujours.*
- *Je suis très bien entourée et à la limite, je me suis posée des questions parce qu'on m'a fait des réflexions : « c'est pas normal ». je pense que c'est même mes amis qui m'ont poussé à me demander s'il n'y a pas eu de discrimination.... Non, je ne me suis pas remise en question.*

En fonction des « marges de manœuvre » fines⁵⁷, le diplômé met en place ses stratégies, en agissant sur :

- des éléments rationnels, en modifiant leur CV ou leurs lettres de motivation, en s'engageant dans une formation complémentaire.
- ses ambitions, parfois revues à la baisse, en intégrant le « plafond de verre », (une fois à la hausse !), ou bien en envisageant de quitter la France.
- des éléments touchant au tandem être/paraître, en modifiant son nom ou son prénom, son adresse, son look, en cachant son diplôme.
- des comportements en entretien : se mettre en valeur, oser, être vigilant, se conformer au modèle normatif implicite⁵⁸.
- des comportements sociaux en utilisant mieux le réseau familial, personnel, professionnel, universitaire, en s'inscrivant comme deux d'entre eux dans des associations offrant du parrainage réseau.

⁵⁷ Michel Crozier, Erhard Friedberg, *L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective*, Paris, Editions du Seuil, 1981. (Première parution en 1977, dans la collection "Sociologie politique".)

⁵⁸ Cf. les travaux déjà cités de Jean-François Amadieu.

SYNTHESE EMOTIONS ET RESENTIS / IMPACT SUR MORAL / STRATEGIES

Pseudonyme	EMOTIONS et RESENTIS	IMPACT SUR LE MORAL	STRATEGIE INDIVIDUELLE (façon de réagir)
KAMEL	C'est très dur, éprouvant (parce qu'on se sent tout seul – image de glandeur en recherche d'emploi – moins d'intérêt quand on n'a pas d'activité professionnelle)	MORAL BAS	SUR LA DEFENSIVE
SOHELIA	C'est dévalorisant (pas le poste mérité) parce qu'injuste. Enervant (question de la religion en recherche d'emploi) Doute, perplexité (à cause de la non embauche)	BON MORAL	COMBATIF
NAWAL	Déstabilisé Découragé (cause injustice dans embauche) Impact sur moral, crises larmes, périodes très basses	BON MORAL	DISTANCIE
FOUZIA	Très frustrant (pas d'embauche, parce que femme) Démoralisée Migraineuse Ça éclatait, je le remettais en place – Révoltant	MORAL BAS	AILES COUPEES
WEFA	Appréhension (dans le poste) Très dégradant (critiques des autres sur ma recherche d'emploi) Frustrée (du déni des autres), Honte - Déprime (on se referme sur soi par honte) Très douloureux - Sentiment échec, Pas rassurant	MORAL TRES BAS	AILES COUPEES
FARIDA	Enervée (pas d'embauche) - Très blessant - Colère	MORAL BAS	COMBATIF
CAROLE	Malaise - Découragée (cause être jolie crée injustice) Perte confiance en moi (image soi différente) = dépréciation personnelle Déprime (crois plus en rien, en elle) - Solitude (je me sens seule) Impression d'être inférieure - Pas heureuse	MORAL TRES BAS	AILES COUPEES
JEROME	Colère (cause injustice en recherche d'emploi) – Honte - Infantilisé Remise en cause personnelle - Perte assurance - Sentiment échec Perception non-conformité - Détachement (au bout de 2 ans)	BON MORAL	COMBATIF

SYNTHESE EMOTIONS ET RESENTIS / IMPACT SUR MORAL / STRATEGIES

Pseudonyme	EMOTIONS et RESENTIS	IMPACT SUR LE MORAL	STRATEGIE INDIVIDUELLE (façon de réagir)
ANNIE	Colère (pas de prime à cause de l'absence pour grossesse) Culpabilité – Résignation - Peur de me dévaloriser	BON MORAL	COMBATIF
MAHMOUD	Frustré énormément (poste sous qualifié) Dévalorisé - Satisfait d'être français	MORAL TRES BAS	AILES COUPEES
SOFIANE	Doute (En recherche d'emploi) - Crainte (pour avenir)	MORAL BAS	COMBATIF
CATHERINE	Remise question personnelle Mauvaise (pas efficace ou professionnelle) Douloureux (mensonge, manipulation, injustice) Furieuse - Blessée Sentiment dénigrement - Exclue du groupe - Peur (du risque de me positionner)	BON MORAL	COMBATIF
ALADJI	Regrets (j'avais quelque chose à apporter) J'avais mal -Incompréhension (avec colère) –Malaise	MORAL BAS	COMBATIF
FARIDA	Enervée (pas d'embauche) - Très blessant - Colère	MORAL BAS	COMBATIF
SUZANNE	Difficile (salaire différent femme-homme) Je suis pénible (pour autres) Frustrée - Injustice - Problème de reconnaissance	BON MORAL	COMBATIF

Opinions des diplômés sur la discrimination positive

Les diplômés qui vivent de la discrimination dans l'accès à l'emploi ou dans l'emploi ne veulent pas être stigmatisés par les mesures en faveur de la diversité. Ils dénoncent le rôle des médias dans la mise en valeur de comportements sociaux qui donnent une image négative des français issus de l'immigration.

En ce qui concerne les femmes, la situation est différente, le poids des représentations est plus subtil.

Leurs opinions sur la discrimination positive se résument à cet extrait :

« Faire de la discrimination positive c'est faire de la discrimination. C'est favoriser une catégorie au détriment d'un autre ; pour moi, ce n'est pas admissible. »

« Si on veut faire avancer les choses, il faut que chacun prenne conscience du dégât concret qu'on crée chez les jeunes diplômés. Qu'on essaie de se mettre dans la peau de ceux qui sont victimes de racisme et de discrimination, et qu'on essaie de vivre ce qu'ils vivent au quotidien, parce qu'on ne demande rien ! »

Ils prennent leur place dans le groupe et dans la société :

« Sofiane Il faut que tout le monde participe à la société, qu'il y ait de la place pour tout le monde. Il faudrait que « liberté, égalité, fraternité » ne soient pas que des mots. Si c'était mis en pratique, la France aurait un rayonnement international qui ferait que ça serait le meilleur pays du monde. »

Ils présentent aussi leur vision du rôle des médias, qui donnent d'eux une image négative.

« On retient plus facilement que Karim a cramé une voiture que Mohammed a un bac +5 : les médias sont responsables. »

« Mahmoud Je pense qu'on n'a pas une très bonne image de l'immigration maghrébine, c'est un des thèmes qui ressort le plus souvent aux élections, on en parle tout le temps ; on a l'impression qu'on nous présente comme des Barbares pas civilisés alors que ce n'est pas du tout ça : une minorité va salir la grande majorité d'entre nous, et comme on dit pour la SNCF, on parle des trains qui arrivent en retard, pas de ceux nombreux qui arrivent à l'heure.»

Propositions des diplômés pour que l'université développe l'accompagnement à l'insertion

Ils envisagent un pôle très en lien avec les entreprises, sur le modèle des écoles d'ingénieur, l'activation d'un réseau d'anciens et d'entreprises partenaires, qui viendraient en « speed dating recrutement » les former à la rencontre avec le marché de l'emploi. Ils souhaitent aussi pouvoir échanger sur un blog emploi.

Les diplômés ont été assez bavards sur ce sujet, sans être d'une grande originalité pour autant dans leurs propositions. Ils mettent l'accent sur l'accompagnement individuel et la préparation au monde du travail.

Leurs propositions concernent d'une part les universités (idées pour l'implication des universités dans l'articulation formation-emploi), d'autre part les diplômés directement (conseils aux personnes discriminées ou susceptibles de l'être dans la recherche d'emploi ou dans l'emploi), mais aussi les entreprises.

● Implication très attendue des universités

Les diplômés font le constat que le monde universitaire accueille des étudiants étrangers, que s'y pratique une réelle ouverture d'esprit, mais qu'il existe un (trop grand) écart entre monde du travail et monde universitaire.

« Mahmoud *L'université de Montpellier accueille pas mal d'étudiants étrangers qu'ils soient issus d'Erasmus ou du bassin méditerranéen algérien, marocain, tunisien. La grande partie des étudiants fréquente ces types d'étudiants, ils ont une ouverture d'esprit. Il y a le partage, beaucoup de valeurs sont défendues. C'est en dehors de l'université que tout s'oublie.* »

● **Implication attendue pour accompagner les diplômés** dans leur recherche de stage et dans leur accès à l'emploi (activation de leurs propres réseaux et des réseaux des anciens diplômés, qui sont en entreprise !), le modèle des écoles d'ingénieur est souvent repris :

- consacrer un pôle vraiment en lien avec l'entreprise.
- développer un réseau d'anciens, national et international : « *ça ferait dégager plus d'opportunités. Ça ferait aussi connaître la formation* ».
- développer les sessions de techniques de recherche d'emploi.
- quelques idées nouvelles : ouvrir un blog ou un site pour proposer des offres d'emploi, échanger des informations, ou faire participer les entreprises en 'speed dating' : « *Suzanne Que les entreprises viennent : vous êtes 30, on va discuter 5 minutes chacun, et à la fin il dit : sur les 30, j'en prends que 5.* » ou encore proposer des cours sur la hiérarchie « *expliquer le respect nécessaire mais aussi les pressions* ».

Les diplômés insistent sur la nécessaire mise en réseau

« Wefa *Il faudrait que l'université s'implique plus dans la recherche de stage ; il faudrait un partenariat avec des entreprises, du donnant-donnant, que ça soit constructif.* »

« Kamel *C'est un sujet d'actualité. C'est la loi Pécresse, favoriser l'insertion de l'entreprise dans l'université. Si on n'inclut pas les entreprises dans les filières de haut niveau, on se retrouve à ne pas pouvoir intégrer des réseaux professionnels, à pas pouvoir rentrer dans une entreprise. Alors, des entreprises viennent recruter directement les étudiants en sortie de 3^{ème} cycle comme dans mon DESS. On le fait pour les filières d'apprentissage, on ne le fait pas pour les sorties d'universités, c'est illogique.* »

... ou sur le développant du réseau des anciens :

« Jérôme *le gros manque par rapport aux Ecoles d'ingénieurs, c'est le réseau. On n'avait aucun contact avec les promos précédentes. On ne sait pas ce qu'ils faisaient, ce à quoi va nous amener le cursus que l'on suit. Quand vous allez en école d'ingénieurs, vous avez tout le réseau derrière, c'est une famille.* »


... ou encore sur l'importance du projet professionnel :

« Jérôme *Je ne dis pas que l'université doit nous préparer : attention vous allez être victime de discrimination, non. Mais il faut vraiment aider l'étudiant à accomplir son projet professionnel. Avoir un projet professionnel très tôt ; le mien était de travailler dans l'environnement. J'avais un objectif, même si j'ai galéré pendant 2 ans. Beaucoup de gens qui ont suivi ma formation travaillent maintenant comme assistants de direction, ou sont dans les assurances. Dans le droit de l'environnement, je suis le seul à avoir trouvé un poste. Simplement à l'inverse, les autres n'ont pas fait deux ans de chômage mais moi ça m'a permis de travailler dans un secteur qui m'intéresse.* »

Le milieu universitaire doit prendre conscience de l'impact de la discrimination sur les individus

« Wefa *Si on veut faire avancer les choses, il faut que chacun prenne conscience du dégât concret qu'on crée chez les jeunes diplômés. Qu'on essaie de se mettre dans la peau de ceux qui sont victimes de racisme et de discrimination, et qu'on essaie de vivre ce qu'ils vivent au quotidien, parce qu'on ne demande rien !* »

« Wefa *C'est très frustrant de voir que les personnes qui trouvent le plus rapidement des stages sont toujours les mêmes personnes, les blancs. Les personnes de couleur mettent deux fois plus de temps, ont le plus de refus, de retours négatifs. Il faut vraiment qu'au niveau de l'université, on en prenne conscience, et qu'on trouve une solution par rapport à ça parce que c'est inacceptable. Et quelque part, ça crée de la tension entre étudiants.* »

 **Implication attendue pour apporter une attention plus spécifique** aux personnes en difficulté qui se retrouvent stigmatisées par leurs échecs :

- Soutenir le moral ; parler de discrimination. « Annie *Très certainement on devrait, j'imagine par le biais d'interventions de psychologues peut-être, armer un peu mieux les jeunes femmes au monde du travail.* »
« Fouzia *La discrimination on la ressent surtout dans le privé ; ça serait bien s'il y avait des petits stages intermittents dans des administrations ou les entreprises publiques qui donneraient une expérience, un premier pas pour une expérience professionnelle et après enchaîner dans le milieu du privé.* »

Implication attendue pour soutenir le moral

A quelqu'un en recherche d'emploi, Fouzia conseille « *de ne pas s'arrêter à ce genre de choses parce que c'est frustrant, révoltant, et on peut se retrouver à se morfondre tout seul. J'ai une sœur qui est comme ça, 'jamais je ne travaillerai, jamais on m'embauchera'. Il faut faire l'effort de persévérer. Il faut y croire.* »

Les diplômés souhaitent que se mette en place du conseil personnalisé comme le font les associations d'aide aux étudiants, et que se constitue un fichier avec des entreprises qui ne pratiquent pas la discrimination. « Nawal *Mais je pense que ça doit déjà être fait.* »

Conseils directs aux personnes susceptibles de discrimination

Ces conseils témoignent de la difficulté générale perçue par les diplômés à l'entrée dans le monde du travail. Ils engagent chacun et chacune à faire une force de leur différence, à faire ses preuves, oser, être le meilleur, être conforme, développer son réseau, être conscient des difficultés et renforcer ses ambitions, mais aussi être moins naïf par rapport aux enjeux relationnels au sein d'un groupe.

Ils engagent aussi à oser demander réparation, quel que soit le motif de discrimination. Une diplômée active aux prud'hommes constate que beaucoup de femmes avec enfants viennent défendre leur situation professionnelle, et encourage tous ceux qui se trouvent dans une situation d'inégalité de traitement⁵⁹.

⁵⁹ Le rapport annuel 2007 de la HALDE (Haute Autorité pour la Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité) signale que plus de 6000 déclarations ont été enregistrées en 2007. « L'origine demeure le critère le plus souvent évoqué. L'emploi représente plus de 50% des réclamations enregistrées. La progression constatée concerne plus particulièrement la rubrique « carrière » dans l'emploi privé qui passe de 18% en 2006 à 24% en 2007. » Rapport page 6. www.halde.fr.

La différence comme un atout

« Sohélia *J'ai souvent joué sur ma différence comme un atout. L'expérience que j'ai évoquée est la seule qui a été négative. Dès le début, un atout, sauf une fois... Et tout d'un coup, on a ça comme une vitre invisible devant soi et on n'arrive pas à la dépasser. Grâce aux réseaux que j'ai pu construire grâce à ma différence, j'ai pu rattraper ça.* »

« Sohélia *Je n'aime pas trop parler de ça, se plaindre, parce qu'il y a des tas de gens qui ont d'autres handicaps et sans moyen de compenser, ne pas se laisser aller à se dire : comme j'ai cette différence, je vais me mettre à part, au contraire, essayer de la dépasser, de s'en servir en tant qu'atout, parce qu'actuellement, en tant qu'atout, ça marche bien.* »

Faire ses preuves

« Kamel *Le milieu du travail est un milieu difficile et il faut savoir faire des concessions de toutes façons de part et d'autre, même si les concessions sont plus importantes du côté de ceux qui recherchent que ceux qui demandent (il rit).* »

« Jérôme *Pour des jeunes de couleur, d'origine diversifiée, il faut qu'ils soient matures plus tôt, il faut qu'ils aient conscience qu'ils vont avoir quelques soucis, du coup ça doit les pousser à chercher là où véritablement ils trouveront. Avoir un objectif et s'y tenir plus tôt que les autres.* »

Conseils pour la recherche d'emploi

- Etre le meilleur « *Parce que dans la vie on ne prendra que les meilleurs. Travailler et faire abstraction de tout ça, ne pas s'attarder sur les doutes qu'on peut avoir, sur les préjugés.* »
- Etre conforme et oser ! : « *Bien travailler son CV, sa lettre, sa présentation, son look, sa manière de se présenter ; ne pas hésiter à se mettre sur son 31, si tu veux t'en sortir, donne toi les moyens. Ne pas hésiter à téléphoner à l'employeur pour savoir s'il a bien reçu la candidature, pour solliciter un rendez-vous, oser !* »
- Développer son réseau.
- Etre conscient des difficultés et renforcer ses ambitions. « *ça doit les pousser à chercher là où véritablement ils trouveront. Avoir un objectif et s'y tenir plus tôt que les autres* ».
- Etre moins naïf par rapport aux enjeux relationnels au sein d'un groupe. « *Il y a des enjeux de rivalité, de pouvoir, de hiérarchie. Savoir que sa place s'inscrit dans un fonctionnement de groupe, une entreprise, une institution, un service, une association.* »
- Parler de discrimination si problème.
- Ne pas rêver sur la facilité à trouver du travail avec des diplômes « *Je leur dirais « les diplômes à l'heure actuelle ne servent à rien ; je te conseille de faire un travail manuel.* »
- Garder son calme « *S'il est victime ?... ne jamais s'énerver ! La chose la plus difficile à faire. Ne pas répondre par l'agressivité.* »
- Ne pas se laisser faire, aller aux prud'hommes : « *quand une injustice est franche, claire, il faut demander réparation. Porter plainte devant un tribunal contre cette personne pour discrimination, parce qu'il y a des lois. Je demanderais réparation, c'est sûr.* »

Conseils lorsque l'on est en emploi

Une diplômée témoigne des cas rencontrés dans le cadre de son activité aux prud'hommes : « Suzanne *Les femmes, dès qu'elles ont un premier enfant elles sont dans une position d'être discriminées ; je l'ai vu aux prud'hommes, c'est systématique.* »

« Suzanne *Les hommes en parlent moins encore. L'homme a une fierté qui fait que s'il en parle, il prouve qu'il est inférieur, et ça il ne l'accepte pas.* »

« *Il faut que les gens parlent et surtout qu'ils se battent. Beaucoup ne parlent pas qu'ils ont peur du licenciement ou de la sanction et de ce côté là le code du travail est très bien fait puisque la sanction n'est pas évidente pour le manager.* »

Elle maintient une motivation à toute épreuve pour ne pas s'enliser :

« Suzanne *Aller voir un syndicat, demander conseil parce que l'on n'accepte plus ; il faut absolument faire cette démarche.*»

D'autres ne voient pas l'intérêt de porter plainte :

« Nawal *On aura beau faire des lois contre la discrimination, il y en aura toujours. Il faudra beaucoup d'années pour que ça change. Qu'il n'y ait plus autant de chômage. Pour contrôler les entreprises, j'imagine que les procédures sont très longues. Au final, quand on cherche un emploi, c'est pas en attaquant la personne qui a fait de la discrimination qu'on va en trouver rapidement un autre.* »

Ces conseils témoignent de la difficulté générale perçue par les diplômés à l'entrée dans le monde du travail. Ils engagent chacun et chacune à faire une force de leur différence, à faire ses preuves, oser, être le meilleur, être conforme, développer son réseau, être conscient des difficultés et renforcer ses ambitions, mais aussi être moins naïf par rapport aux enjeux relationnels au sein d'un groupe.

Ils engagent aussi à oser demander réparation, quel que soit le motif de discrimination. Une diplômée active aux prud'hommes constate que beaucoup de femmes avec enfants viennent défendre leur situation professionnelle, et encourage tous ceux qui se trouvent dans une situation d'inégalité de traitement.



Conclusion

Ces travaux ont été l'occasion de réaliser pour la première fois une confrontation des faits et des perceptions de discrimination, dans le cadre de difficultés d'insertion au niveau Bac+5.

Il se trouve que c'est à travers les réponses des diplômés aux questions classiques des questionnaires d'insertion - à condition de ne pas réduire ces questionnaires à des faits succincts - que peut se cerner une population qui rencontrera potentiellement plus de difficultés que les autres.

Une question supplémentaire, portant sur le sentiment de discrimination lié à l'ensemble des items inscrits dans la loi, à condition que la formulation de cette question les détaille (en tous cas ceux qui sont majoritairement évoqués tel l'âge - trop vieux ; le sexe ; le nom ou le prénom, la couleur de peau, le handicap, ...) suffirait, corrélée aux questions classiques.

Ces travaux permettent d'affirmer que le ressenti d'une situation de discrimination a un réel impact sur la personne, laisse une marque profonde qui teinte sa vision du monde, qui modifie le lien social et perturbe profondément l'image de soi (perception de ses compétences, confiance en soi), et ce quel que soit le motif de l'acte engendrant du ressenti. Le repérage fin qui a été réalisé présente finalement le « fond commun », le « ressenti par tous ».

Par ailleurs, l'observation des stratégies individuelles et réactions face à la situation a permis de dessiner les typologies de comportements des acteurs, tous mobilisés pour réussir leur entrée sur le marché de l'emploi ou l'amélioration de leur situation professionnelle, ou même simplement pour mettre en cohérence leur perception d'eux-mêmes et l'image qu'ils en reçoivent. Certains diplômés déploient un



fort dynamisme pour exister professionnellement conformément à leurs attentes, d'autres se renferment ou s'excluent.

Il convient de retenir que l'impact psychologique fort des éléments vécus de discrimination peut avoir des conséquences à long terme sur les personnes, même lorsque le ressenti de discrimination s'est estompé. La discrimination est une marche vers l'exclusion.

Perspectives

Le repérage statistique peut permettre de caractériser, mesurer, au fil des enquêtes, le « vécu » de discrimination, dans la recherche d'emploi et dans l'emploi, mais aussi de mettre en place un accompagnement rapide, par l'université ou via des relais identifiés extérieurs à l'université.

L'impact des éléments vécus de discrimination peut avoir des conséquences à long terme sur les personnes, même lorsque le ressenti de discrimination s'est estompé. Les différents acteurs de l'emploi doivent prendre en compte ce fait dans leur écoute et dans leur accompagnement.

Ainsi, ces travaux soutiennent de réels arguments pour mieux faire comprendre la discrimination du côté des victimes, même si les situations ne les ont pas conduit.e.s devant les tribunaux.

Ils apportent aussi des éléments très concrets permettant de concevoir des outils d'écoute et des guides qui faciliteront l'accompagnement des personnes concernées. Si l'accompagnant sait que les ressentis doivent s'exprimer, s'il connaît les termes qui apparaissent dans le discours de quelqu'un qui réussit à les exprimer, alors son écoute se trouve facilitée.

De la même façon, détecter dans le discours des personnes relatant une situation particulière la teneur de leurs réactions et leur stratégie individuelle permettra à l'accompagnant de percevoir si les personnes sont de tendance combative ou déprimée, et ce qu'il convient de faire alors pour mieux les aider. Prenant conscience de l'orientation de leur stratégie, les victimes elles-mêmes pourront mieux faire face.

En résumé, ces travaux permettent :

- ⇒ un étayage de l'argumentation sur les ressentis et faits de discrimination vécus par les diplômés des universités lors de leur premiers contacts avec le marché de l'emploi et dans leurs premiers emplois.
- ⇒ une structure de base à la conception d'outils d'accompagnement à l'écoute des personnes vivant de la discrimination.
- ⇒ une grille de lecture des stratégies individuelles et comportements utile aux diplômés pour mieux se comprendre eux-mêmes.

« Est-il possible de supporter l'exclusion sans être anéanti ?⁶⁰ »

2007 Année européenne de l'égalité des chances pour tous

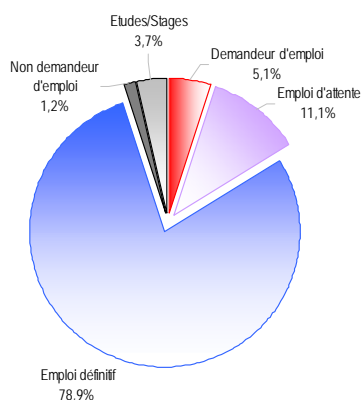
⁶⁰ Extrait d'entretien.

RAPPEL des principaux résultats de l'enquête d'insertion

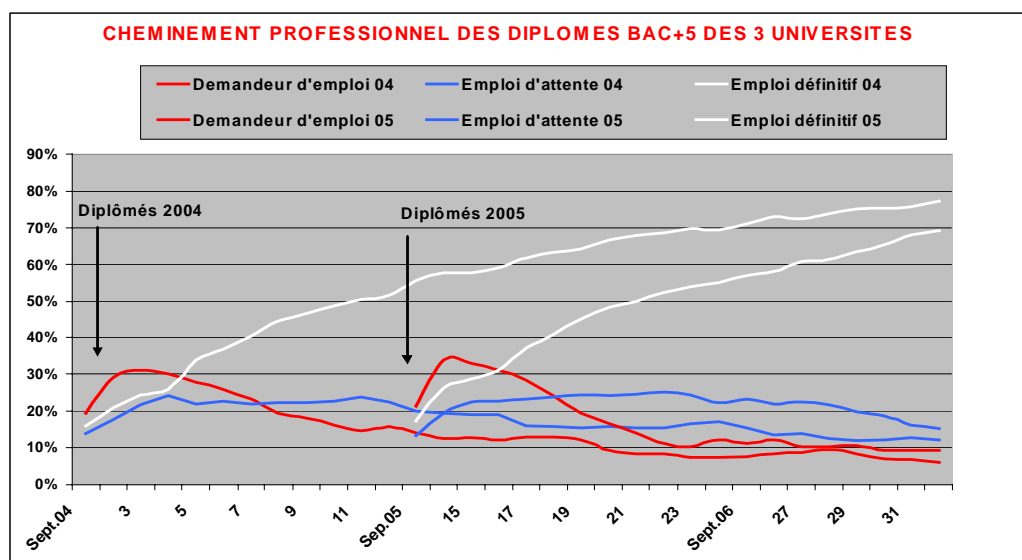
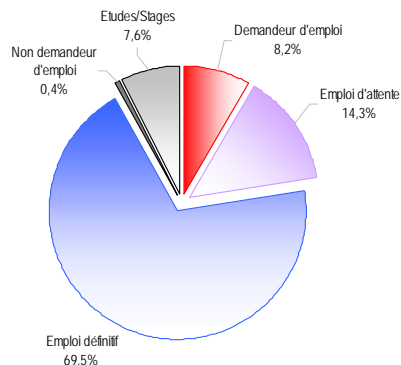
Situation professionnelle de l'ensemble des diplômés à la date de l'enquête

90% de la promotion 2004 et 84% de la promotion 2005 sont en emploi à la date de l'enquête.

PROMO 2004 (à 3 ans)



PROMO 2005 (à 2 ans)



La situation des hommes et des femmes diffère dès la sortie du diplôme et marque une entrée dans la vie active plus difficile pour les femmes.

	Emploi définitif	Emploi d'attente	Demandeur d'emploi	Stage	Etudes
Femmes	71%	14%	7%	3%	3%
Hommes	77%	11%	6%	2%	3%

La progression des emplois définitifs est linéaire et suit la même tendance d'une promotion à l'autre, même si les diplômés 2005 semblent bénéficier d'une conjoncture un peu plus favorable. Si le nombre de demandeurs d'emploi augmente dans les trois premiers mois⁶¹ qui suivent la fin des études, c'est parce que les diplômés arrivent en masse sur le marché de l'emploi, après les dernières soutenances de septembre et les éventuelles prolongations de stages.

⁶¹ La date choisie pour marquer le premier mois de vie active est le mois de septembre.

Annexe 1- Guide d'entretien

1. Contenu

4 axes sont privilégiés : aspects factuels, impact stratégie personnelle, caractérisation du ressenti et représentations.

a. Précisions du contexte : aspects factuels

1. Présenter une synthèse du questionnaire à la personne rencontrée.
2. Reprendre avec la personne les données de type nationalité des parents ; se faire expliquer des éléments, en particulier les raisons et les événements perçus comme discriminants (quoi, quand, quels thèmes...)
3. Préciser les difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi et les difficultés dans l'emploi. (Cf. extrait du projet : *Les difficultés particulières rencontrées dans le parcours d'insertion professionnelle seront analysées sur des faits en matière de parcours d'insertion (durée d'insertion, durée du chômage, nombre d'entretiens décrochés, nombre de CV envoyés, etc.).*)

b. Impact sur la stratégie personnelle

1. Effets de la difficulté ressentie sur la stratégie de recherche
2. Effets des difficultés ressenties dans l'emploi.

c. Caractérisation du ressenti. Effets du ressenti de discrimination sur l'image de soi

(Cf. extrait du projet : *Les difficultés particulières rencontrées dans le parcours d'insertion professionnelle et dans l'emploi seront analysées sur des sentiments pour identifier les phénomènes de production et co-production de la discrimination par rapport à l'emploi. Même si l'on considère que ces diplômés ont réussi à « échapper » à la discrimination de l'orientation scolaire mieux que les autres, il a pu y avoir sentiment ou réalité de discrimination durant les études et il serait intéressant de percevoir en quoi cela influence la perception de la discrimination pour la recherche d'emploi et dans l'emploi.*)

1. Que s'est-il passé pour vous lorsque vous vous êtes trouvé confronté à ces difficultés ? Qu'avez-vous ressenti ? Echo à d'autres situations antérieures similaires ? Lesquelles ? Contextes.
2. Conséquence sur les ambitions personnelles, acceptation, rapport aux autres dans l'intimité, la famille – que dit-on de ce qui est vécu ? – et dans le public - que dit-on de ce qui est vécu ?, revalorisation de soi. Comment met-on cela en scène ?

d. Les représentations

Elles seront abordées lors des réponses aux questions générales. L'enquêteur devra prendre soin de s'y arrêter dès lors que la personne les abordera. Si ce n'est pas le cas, en fin d'entretien poser des questions dans ce sens.

2. Choix de la population

1. au vu des questionnaires des personnes ayant répondu oui aux questions 60 item discrimination, 61 et/ou 71. => Panel d'environ 200 personnes. Repérer 30 personnes. Réaliser 15 entretiens.
2. Priorité aux personnes concernées par de la discrimination dans la recherche d'emploi et dans l'emploi.
3. Deux catégories de motifs évoqués de discrimination : « femme » et « étrangéité » (qui regroupe les items suivants « couleur de peau » « nom à consonance étrangère » « prénom à consonance étrangère » « lieu d'habitation »). Les personnes évoquant plusieurs items dans cette catégorie seront privilégiées.

« Sur le plan humain, je ne peux pas comprendre que l'on puisse se comporter mal parce qu'il y a une différence de couleur de peau ! »

« On attend toujours d'une personne de couleur qu'elle fasse 2 fois plus qu'une autre personne. »

« J'apprécie la chance de vivre dans un pays où on est tous égaux en droit dans les textes, il faut faire en sorte que ça change dans les faits. »

« Est-ce que c'est possible de supporter l'exclusion sans être anéanti ? »

« Il faut cultiver la différence, non l'indifférence. »

« Aujourd'hui, c'est dans notre esprit (jeunes femmes... mères...) que ça coince ; honnêtement, je pense, il y a encore des choses qu'on se refuse parce qu'on vient d'avoir un enfant. »

« Il faut passer au-delà. La discrimination, c'est un fait, mais il ne faut pas se laisser abattre. »

« Sans travail, on ne vit plus. Ça il faut le dire. On n'a pas de but, on se sent inutile, on perd confiance en nous. »

« J'ai souvent joué de ma différence comme un atout. C'est pareil pour n'importe quel handicap, celui-là ou un autre. Il faut toujours anticiper son handicap pour développer ses moyens. »

« Je suis plutôt satisfaite de la découverte que j'ai eu de la discrimination parce que finalement une réaction de survie m'a permis de me revaloriser personnellement plutôt que de me dévaloriser. »

« Faire de la discrimination positive c'est faire de la discrimination. C'est favoriser une catégorie au détriment d'un autre; pour moi, ce n'est pas admissible. »

« On vous dit qu'on ne vous donne pas le poste parce que vous êtes une femme et qu'on ne vous donne pas la prime parce que vous êtes enceinte. Je suis vraiment très surprise, je pensais que c'était toujours très caché. »

« Quand on me voit, automatiquement on m'associe au mot 'discrimination positive', à savoir 'on a voulu leur faire une faveur, les sortir de la misère, donc on les a embauchés'. »

« Le ton a complètement changé quand il a appris que j'avais un enfant. »

« D'un ton sympathique on me dit : vous êtes d'où ? Je réponds de Valence. Mais la plupart du temps on insiste : d'où vous êtes vraiment, vous êtes musulmane ? »

« Non seulement vous êtes une femme, en plus vous êtes jeune, en plus vous êtes musulmane : tout ça fait un tas de raisons. Je me pose la question : est-ce qu'avec quelqu'un d'autre ils auraient posé la même question ? »

« On insère d'abord les gens qu'on connaît avant les autres. »

« La discrimination positive, je suis pour : parce que pour changer les mentalités il faut imposer des règles. »

« Au niveau de mes collègues, de l'ambiance, des tâches, on m'a confié des responsabilités, on n'a pas fait de différence homme-femme. Ce n'est qu'un problème de salaire. »

« Dans mon poste actuel j'ai eu droit à des augmentations de salaire supérieures aux autres (femmes) parce que j'ai régulièrement manifesté mon mécontentement. »

« La discrimination, c'est surtout par rapport à ma situation de femme. Lors d'un entretien on m'a demandé si j'avais un petit ami qui m'entretenait. C'était pour être caissière. »

« Il était assez surpris de voir une personne de couleur, jeune, bardée de diplôme, avec une double compétence et qui prétendait à un poste de cadre. »

« Je n'avais jamais pensé que la discrimination existait jusqu'à ce que je la vive. »

« J'arrive quand même à avoir une vie qui me convient donc j'accepte la dégradation (salaire plus bas que ses collègues hommes). Les femmes, c'est flagrant, dès qu'elles ont un premier enfant elle sont en position d'être discriminées. »

« Dans ma promo, les derniers qui ont réussi à trouver un stage, c'était trois maghrébins. Je veux bien croire en la coïncidence, mais ça fait bizarre. »

« Je fais partie de ces gens... vous savez, la phrase 'les arabes... oui ; mais toi c'est pas pareil'. »

« Je me demande si pour débloquer les choses, défaire tous ces carcans, il ne faudrait pas une petite dose de discrimination positive, pour que les gens s'habituent. »

« Ce qui fait marcher le monde, c'est quand même des personnes compétentes, qu'elles soient noires, asiatiques ou maghrébines. »

« Si on a un nom à consonance, on le relie à une couleur de peau, on le relie aussi à une religion. Si vous ajoutez à cela le fait que vous habitez dans un quartier défavorisé, tout ça sont des points qui peuvent paraître négatifs. »

« Un juriste est quelqu'un qui va porter une caution, qui doit être rigide, sérieux, rigoureux, et je suis désolé on ne voit pas un noir là-dedans ! On n'en voit pas assez, quoi ! »

« Il faut mentir pour avoir un emploi et un salaire. »

« Lors d'un entretien - job d'été - la personne me demande de quelle nationalité êtes-vous ? Je lui avais passé mon CV, ma nationalité était bien marquée française. Elle voulait savoir mes origines. Quand je lui ai dit d'origine algérienne, elle m'a dit 'c'est bon, je vous rappellerai'. »

« Au Canada on vous demande aucun renseignement sur votre origine, c'est interdit de faire figurer une photo sur un CV, votre origine votre sexe parfois, ou votre âge. »

BIBLIOGRAPHIE

ACADEMIE DE MONTPELLIER, «Vade-mecum de l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif», janvier 2006.

ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE, *Lutte contre les discriminations raciales : le rôle de la formation*, Revue n° 194, janv - fév 2005.

ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE, *Les chemins de la professionnalisation, du bassin d'emplois à l'Europe*, n° 202, mai - juin 2006.

AEF, *L'âge et l'origine ethnique sont les deux principaux facteurs de discrimination à l'embauche selon le premier baromètre ADIA*, dépêche du 21 nov 2006.

AMADIEU Jean-François, *Etude Discrimination à l'embauche, de l'envoi du CV à l'entretien*, réalisée par Adia/ Paris I - Observatoire des Discriminations, Avril 2005.

APEC, *Recrutement cadre : sélectionner sans discriminer*, fév 2006.

Article L.122-45 du code du travail.

Articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

ASSEMBLEE NATIONALE, *Projet de Loi pour l'égalité des chances*, n°2787, janvier 2006.

BERGER Peter, LUCKMANN Thomas, *La construction sociale de la réalité*, Paris, Armand Colin, coll. Références, 1996.

BERGSON Henri, *Essai sur les données immédiates de la conscience (1888)*, 144ème édition, Paris, Les Presses universitaires de France, 1970.

BERTHELOT Jean-Michel, *L'intelligence du social*, Paris, PUF, coll. «Sociologie d'aujourd'hui», 1990.

BORGOGNO Victor et Alii, *Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issus de l'immigration*, Rapport de recherche final, URMIS, Pôle Universitaire de Saint Jean d'Angély, 2003.

BOUGRAB Jeanette, *Les discriminations positives*, Paris, Dalloz, sept 2007.

BOURDIEU Pierre, *La domination masculine*, Paris, Seuil, coll. « Liber », 1998.

BRANDEN Nathaniel, *L'estime de soi une force positive*, Montréal, Canada, Sciences et Culture, , 2003.

CENTRE D'ANALYSES STRATEGIQUES, *Colloque statistiques ethniques du 19 oct 2006*, Actes.

CEREQ : *Centre d'Etudes et de Recherche sur les Emplois et les Qualifications*, Publications BREF N° 226 janvier 2006 ; n° 228, mars 2006.

CLOT Yves *Travail et pouvoir d'agir*, PUF, 2008.

COMMISSION EUROPEENNE, *Egalité et non discrimination*, Rapport annuel 2006.

CNRS – *Mission pour la place des femmes « Articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle dans les métiers scientifiques »*, colloque du 21 oct 2006 », Actes.

CREUFOP-LR-UM2, *Etude Observation et analyse des interactions universités-entreprises à l'occasion des stages pratiques*, 1994.

CROZIER Michel et Erhard Friedberg, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977.

- DARES Etude *Les procédures de recrutement canaux et modes de sélection*, n° 48.1, novembre 2006.
- DARES, Frédéric LAINE et Mahrez OKBA « *L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier* » Avril 2005.
- DEVEREUX Georges, *De l'angoisse à la méthode dans les sciences du comportement*, trad. de l'anglais par H. SINACEUR, revue par l'auteur, préface de Weston La Barre, Paris, Aubier, 1980 (1967 pour l'édition originale).
- DE BEAUVOIR Simone, *Le deuxième sexe. Les faits et les mythes*, t. 1, Paris, Gallimard, 1949.
- DUGUET Emmanuel et Alii, *Les jeunes français issus de l'immigration font-ils l'objet d'une discrimination à l'embauche ? Une évaluation expérimentale en Ile de France*, Université d'Evry, E.P.E.E, 2006.
- DUMAS Christa, *Rapport d'activité 2006/2007*, Mission Egalité des Chances Université Paul Valéry.
- FASILD, *Atlas des populations immigrées du Languedoc-Roussillon*, n° 8 octobre 2004.
- FASILD, *Pour l'égalité de traitement, prévenir et réduire les discriminations sur le marché du travail et dans l'entreprise*, 2003/2006.
- FASILD, *Répertoire thématique des études financées par le FASILD*, 2000/2005.
- FASILD, *Jeunes diplômés issus de l'immigration : insertion professionnelle ou discriminations ?*, La documentation Française, juin 2005.
- FASILD, La lettre, n° 66, juin 2006 ; n° 65, avril 2006 ; n° 64, janv 2006.
- FASILD, Assises nationales du FASILD contre les discriminations, Actes, sept 2005.
- FRICKEY Alain et Alii, *Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issus de l'immigration*. URMIS Unité de Recherche Migrations et Société, programme d'étude 2001 du FAS, octobre 2003.
- GARNER-MOYER Hélène, *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, document d'études DARES.
- GOFFMAN Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne*, T1 et 2, Paris, Ed de Minuit, mars 2006.
- GOFFMAN Erving, *L'arrangement des sexes*, Ed La dispute, mars 2002.
- GOFFMAN Erving, *Les rites d'interaction*, Paris, Édition de Minuit, coll. Le sens commun, 1973.
- HERITIER Françoise, *Masculin/féminin. La pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob, 1996.
- HERITIER Françoise, *Sortir de la domination masculine*, *Cultures en mouvement* n° 14, avril 2003.
- HUSSERL Edmund, *La Crise des sciences européennes et la phénoménologie transcendantale*, Gallimard, 1989. 1936 pour l'édition originale.
- KRISTEVA Julia, *Etrangers à nous-mêmes*, Fayard, 1988.
- La Lettre de D.M.A D'un Monde à l'Autre « *L'égalité et l'emploi : des principes et des pratiques* », n° 8 sept 2004.

LE FEUVRE Nicky, Le “genre” comme outil d’analyse sociologique, in Dominique Fougeyrollas-Schwebel, Christine Planté, Michèle Riot-Sarcey, Claude Zaidman (dirs.), *Le genre comme catégorie d’analyse. Sociologie, histoire, littérature*, Paris, L’Harmattan, coll. « Bibliothèque du féminisme », 2003.

Le Monde 2, *Françaises du Maghreb, la réussite silencieuse*, 4 mars 2006.

Le Nouvel Observateur, *Les six plaies de l’emploi des jeunes*, 2 - 8 février 2006.

Le Nouvel Observateur, *Salaires carrières violences sexistes discriminations, femmes les nouveaux combats*, n° 2099, fév 2005.

LOI du 10 juillet 1982, Statut du conjoint collaborateur d’entreprise, (loi n° 82-596), loi (n° 2005-882 du 2 août 2005).

MAALOUF Amin, *Les identités meurtrières*, Grasset, Paris, 1998.

MAFFESOLI Michel, *La connaissance ordinaire. Précis de sociologie compréhensive* », Paris, Librairie des Méridiens, coll. Sociétés, 1985.

MATHIEU Nicole-Claude, « Sexe et genre », in Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (coords.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, coll. Politique d’aujourd’hui, 2000.

MIGRATIONS ETUDES, *Les trajectoires socioprofessionnelles d’une cohorte de jeunes adultes français d’origine maghrébine* , n° 121, mars 2004.

MORIN Edgar, *Sociologie*, Paris, Fayard, coll. Essais, 1994 (1^{ère} éd. 1984).

MUCCHIELLI Alex, *L’identité*, PUF, collection Que Sais-je ?, , 6^{ème} édition 2003.

ORES, Observatoire Régional des Etudes Supérieures, *Les étudiants de nationalité étrangère inscrits dans les universités publiques de la région Nord Pas de Calais, évolution de 2000/2001 à 2005/2006*, sept 2006.

ORES, Observatoire Régional des Etudes Supérieures, *Porter un prénom arabe ou musulman est-il discriminant dans l’enseignement supérieur ?*, mai 2007.

PASSAGES, Eric MOLIERE, *Passer d’emploi jeune à emploi-vieux* , n°6.

RACINE – EQUAL, *Agir contre les discriminations professionnelles liées à l’origine*, 2 volumes, nov 2007.

REMY Jacqueline, *Comment je suis devenu français ?*, Seuil, 2007.

REVUE DU MAUSS, *De la reconnaissance, Don, identité et estime de soi*, n°23, 2004.

SERVICE DROIT DES FEMMES et de l’ÉGALITÉ, *L’égalité entre les femmes et les hommes*, Chiffres clés 2006.

SIMMEL Georg, *Sociologie et épistémologie*, Paris, PUF, coll. Sociologies, 1991 (1917 pour l’édition originale).

SPINOZA Baruch, *Traité de la réforme de l’entendement*, Mille et une nuits, La petite collection, Poche, 1998.

PUBLICATIONS SUR SITES

ACSE : publications de l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances.

CEREQ UPV, *La Génération 98 en Languedoc-Roussillon, un zoom sur les jeunes de bas niveau scolaire*, 2003.

HALDE : Le rapport annuel 2007 (Haute Autorité pour la Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) www.halde.fr.

HALDE : *Les actions menées par les intermédiaires de l'emploi*, Publication Prévention des discriminations à l'embauche.

ISCRA MEDITERRANEE, *Discrimination : agir et réagir, conduite par la Mission Locale de Rennes* », oct 2005.

LADRIERE Jean, *Représentation et connaissance*, *Encyclopédie Universalis*, édition électronique, 1996.

OBSIDE, *Master Professionnel – Discrimination dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi*, Avril 2008, sites Internet des universités de Montpellier.

OBSIDE, *Les emplois des diplômés de Master Professionnel, un début de carrière stratégique*, Avril 2008, sites Internet des universités de Montpellier

OBSIDE, *Le stage pratique de Master Professionnel, un véritable tremplin pour l'emploi*, Avril 2008, disponible sur les sites Internet des universités de Montpellier.

OBSIDE, *La mobilité des diplômés de Master Professionnel, un attachement géographique fort*, Avril 2008, disponible sur les sites Internet des universités de Montpellier.

STAVO-DEBAUGE Joan, Doctorant au GSPM (EHESS) en Suisse, mène une thèse, dirigée par L. Thévenot, <http://www.unige.ch/ses/socio/carnets-de-bord/revue/auteur.php?NoArt=51>.

CD ROM - JEUX

AFIP, « *La barrière des préjugés, 4 films pour ne plus se mentir* », Paris, 2007.

COPEC- ACSE - Seine Saint Denis, « *Réussir avec tous !* », 2007.

GIPDSUA Montpellier, « *Référentiel d'outils de prévention et de lutte contre les discriminations* », 2008.

Union Régionale CFDT-EQUAL, « *Semblable à nul autre pareil, la discrimination raciale au travail* », 2007.

UNION EUROPEENNE, « *Pour la diversité, contre les discriminations* », 2007.

JEU

UR-CFDT, Mots d'action, « *De la parole aux actes* » Pour l'égalité au travail, 2008.

L'OBSIDE

L'OBServatoire Inter-universitaire Des Etudiants (OBSIDE) réunit les universités de Montpellier sur la mise en œuvre d'enquêtes communes concernant l'insertion des diplômés. Les universités réalisent des enquêtes inter-universitaires approfondies depuis 1996.

Depuis 2008, l'OBSIDE regroupe les cinq universités de la région Languedoc-Roussillon.

Enquêtes réalisées

2001 - *Le devenir des diplômés de Maîtrise (promotion 1995)* - Montpellier II, Montpellier III, Perpignan

2003 - *Le devenir des diplômés de DESS (1999 et 2000)* - Montpellier I, Montpellier II, Montpellier III

2004 - *Le logement des étudiants inscrits en DESS* - Montpellier I, Montpellier II, Montpellier III

2006 - *Le devenir des étudiants sortis avec une Licence des universités de Montpellier*

L'étude présentée est issue de l'enquête approfondie des DESS et Master Professionnels 2004 et 2005 sur les questions de l'accès à l'emploi, des emplois post diplôme et le cas échéant du vécu de discrimination dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi, conduite en partenariat inter-universitaire dans le cadre de l'OBSIDE et dans le cadre du programme européen EQUAL 2, Action 2 : « Entreprendre pour la diversité », avec le soutien du Conseil Général de l'Hérault, de l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances (ACSE-LR) et du Fonds Social Européen.

Elle a été réalisée par :

- Valérie CANALS, Service Contrôle de gestion, Université Montpellier III
- Christa DUMAS, Mission Egalité des Chances, Université Montpellier III
- José FORNAIRON, Cellule de l'Évaluation et de l'Analyse Statistique (CEFAS) et Observatoire du suivi et de l'Insertion des étudiants SCUIO-IP, Université Montpellier I
- Isabelle HURTADO, Service Contrôle de gestion, Observatoire de la Vie Etudiante (OVE)- Université Montpellier III
- Marthe KALIFA, Observatoire de la Vie Etudiante/OBSIDE, et Mission Egalité des Chances Université Montpellier II CREUFOP-LR/UM2
- Michel RAYMOND, Service Contrôle de gestion, OVE - Université Montpellier III

Avec la participation de :

- Julie GUIRAUD, étudiante M2P démographie - stagiaire OVE/OBSIDE, Université Montpellier II
- Roger RABIER, Direction Régionale de l'INSEE
- Liliane VASCHALDE, psychologue du travail, Cabinet de psychologie MEDIANE, Montpellier

Coordination :

Marthe KALIFA OVE/OBSIDE Université Montpellier II, CREUFOP-LR/UM2

Assistance administrative : Sylvie DIAZ - CREUFOP-LR/UM2

Contacts :

- Valérie CANALS valerie.canals@univ-montp3.fr <http://ove.univ-montp3.fr>
- José FORNAIRON jose.fornairon@univ-montp1.fr www.univ-montp1.fr
- Marthe KALIFA marthe.kalifa@univ-montp2.fr www.univ-montp2.fr

■ En savoir plus sur les Master Professionnels...

Quatre fascicules sur l'insertion des diplômés de Master Professionnel promotions 2004 - 2005, OBSIDE, Avril 2008, sont disponibles sur les sites des universités de Montpellier, pages des Observatoires :

- « *Master Professionnel – Discrimination dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi* »
- « *Le stage pratique de Master Professionnel, un véritable tremplin pour l'emploi* »
- « *Les emplois des diplômés de Master Professionnel, un début de carrière stratégique* »
- « *La mobilité des diplômés de Master Professionnel, un attachement géographique fort* »