

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, avril 2015, numéro

120 *cee*  
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

## LES INJUSTICES ET DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL VÉCUES PAR LES JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION

Yaël Brinbaum  
*CEE, Ined*

Jean-Luc Primon  
*Université de Nice, URMIS CNRS/IRD*

Injustices et discriminations au travail dessinent des ressentis très différents selon l'origine et le genre. Parmi les jeunes hommes, ceux qui se sentent les plus injustement traités sont les descendants d'immigrés d'Afrique sub-saharienne. En revanche, ce sont les femmes françaises d'origine qui perçoivent le plus les injustices.

Au sein des jeunes issus de l'immigration, les écarts constatés dans la sensibilité aux discriminations dépendent du pays de naissance des parents et du genre. Chez les femmes, cette expérience renvoie plutôt à des motifs tels que l'âge, le genre et parfois les situations familiales. Chez les hommes, les injustices prennent principalement la forme de discriminations ethno-raciales. Dans les deux cas, l'ampleur de la discrimination est affectée par les formes d'emploi et les conditions de travail.

La mesure des expériences discriminatoires éclaire ainsi les orientations à développer dans les dispositifs d'égalité professionnelle. Ne pourrait-elle aussi nourrir une réflexion sur la confrontation entre des politiques publiques fondées sur des critères « objectifs » et le vécu des salariés ?

De nombreuses recherches mettent en évidence l'existence de discriminations à l'embauche à l'encontre des jeunes issus de l'immigration, en particulier ceux d'origine maghrébine ou d'Afrique sub-saharienne. Ces discriminations contribuent à un taux de chômage plus élevé et à une plus grande précarité dans l'emploi. Rares sont en revanche les analyses qui s'intéressent aux discriminations vécues par ces jeunes dans le cadre de leur activité salariée.

L'étude présentée ici porte sur les injustices et les discriminations au travail, telles qu'elles sont ressenties par les jeunes hommes ou femmes descendant d'immigrés et d'originaires des DOM (cf. encadré pour les définitions). Elle s'appuie sur l'exploitation des données de l'enquête *Trajectoires et Origines* (cf. encadré) pour se focaliser sur les actifs âgés de 18 à 35 ans à la date de l'enquête. Elle cherche à saisir si ces jeunes en emploi ont le

sentiment de vivre plus que d'autres des injustices, et si celles-ci s'apparentent à des expériences discriminatoires. Compte tenu de la division sexuelle du marché du travail et de son caractère segmenté et différencié, les analyses sont menées par genre.

Les injustices sont mesurées à partir de situations correspondant à des traitements négatifs ou défavorables déclarés par les salariés : le fait de voir son travail dénigré, d'effectuer des tâches inutiles ou dégradantes, d'être soumis à des horaires de travail dont personne ne veut (cf. encadré). Dans l'analyse, elles sont qualifiées de « discriminations » uniquement lorsque les situations vécues sont imputées, par les individus eux-mêmes, à un ou plusieurs critères reconnus légalement comme discriminants : le sexe, l'origine migratoire ou la nationalité, la couleur de peau, l'âge, l'état de santé, le handicap, etc.

## SOURCE, DÉFINITIONS ET MÉTHODOLOGIE

**1) Source : Trajectoires et Origines. La diversité des populations en France (dite TeO).** Cette enquête statistique, coordonnée par l'Institut national d'études démographiques (Ined) et l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), a été réalisée entre septembre 2008 et février 2009 auprès de 22 000 personnes âgées de 18 à 60 ans vivant en France métropolitaine. Elle est représentative de la population générale tout en s'intéressant aux populations issues des migrations (voir <http://teo.site.ined.fr/>). Les résultats présentés ici portent sur les jeunes actifs, salariés, de 18 à 35 ans (N = 4 269).

**2) Définitions :** Est « descendant d'immigré » toute personne née en France métropolitaine d'au moins un parent immigré, c'est-à-dire né étranger à l'étranger. Les **descendants des originaires des DOM** sont nés en France métropolitaine de parents natifs des DOM. Les personnes appartenant à la « **population majoritaire** » sont nées en France, ni immigrées, ni descendantes d'immigrés.

### 3) Repérage des discriminations à l'embauche et au travail

Dans le questionnaire, les enquêtés sont interrogés sur des situations particulières qui correspondent à des traitements négatifs ou défavorables.

– Lors des recherches d'emploi, les répondants avaient-ils « le sentiment qu'on ne leur faisait pas confiance » ? Ou bien qu'on leur « posait des questions déplacées » ?

– Une fois en emploi, les questions posées sont les suivantes : « Dans votre travail arrive-t-il ou est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes, systématiquement... : vous charge(nt) de tâches inutiles, dégradantes ou dont personne ne veut ; vous impose(nt) des horaires dont personne ne veut ; dénigre(nt) votre travail, relève(nt) vos erreurs ».

Les personnes qui répondent « oui » à au moins une de ces trois questions se voient demander si ces comportements étaient, d'après elles, liés à une liste de critères (sexe, état de santé ou handicap, couleur de peau, origines ou nationalité, façon de s'habiller, âge ou autre). Plusieurs réponses sont possibles. Une modalité « autre » est proposée en clair et a ensuite été recodée en termes discriminatoires ou non. Un indicateur global de discrimination agrège la réponse aux trois questions ci-dessus.

L'expérience vécue par les jeunes descendants d'immigrés ou de domiens ne peut pas être assimilée à la réalité objective, mais elle se nourrit des conditions objectives de travail et d'emploi. De plus, la façon dont ces acteurs perçoivent, définissent et interprètent leur vécu professionnel quotidien rejaille sur leurs actions et sur les situations qu'ils expérimentent. L'analyse met en relation cette expérience avec les caractéristiques socio-démographiques (origines migratoires, sexe, âge, niveau de formation, etc.) et socio-économiques (situation professionnelle, formes d'emploi, etc.) des enquêtés.

## ● Injustices et discriminations au travail se confondent pour certaines origines

Alors que les injustices vécues lors des recrutements peuvent être assimilées à des pratiques discriminatoires au regard des critères légaux mobilisés (cf. encadré), celles ressenties au travail s'apparentent moins souvent à des situations de cet ordre. Le recouvrement entre injustices et discriminations est mouvant selon l'appartenance à la population majoritaire (cf. définition dans l'encadré) ou à celle issue de l'immigration, mais aussi selon le sexe (tableau 1).

**Au sein de la population masculine de l'échantillon, les salariés qui se sentent les plus injustement traités sont les descendants d'immigrés d'Afrique sub-saharienne (plus du quart).** Ils sont suivis, dans une moindre mesure, par les descendants de migrants maghrébins (18 %) puis par les descendants de domiens, de migrants de Turquie ou d'Asie du Sud-Est et même du Portugal.

**Au sein de la population féminine, les salariées qui s'estiment les plus injustement traitées appartiennent en premier lieu à la population majoritaire (19 %).** Parmi les descendantes d'immigrés, ce sont les jeunes femmes nées d'ascendants originaires d'un DOM, d'Afrique subsaharienne et du Maghreb qui sont les plus concernées.

Ces injustices ne correspondent pas toujours à des discriminations, excepté chez les descendants des migrations maghrébine et subsaharienne des deux sexes, pour lesquels des pratiques discriminatoires sont fortement ressenties. À un degré moindre, il en est de même pour les descendants de migrants turcs. Dans les autres groupes, l'assimilation des injustices à des discriminations est moins fréquente.

## ● 23 % des jeunes ressentent une discrimination à l'embauche, contre 7 % dans le cadre du travail

Les expériences de discrimination sont nettement plus nombreuses lors de la recherche d'emploi que dans le cadre du travail (23 % vs 7 %). Elles sont avant tout liées aux descendants de migrants : plus de 30 % de ceux issus de l'immigration maghrébine et ultramarine, 28 % des descendants d'Afrique subsaharienne, contre 23 % des jeunes de la population majoritaire et seulement 19 % des descendants d'immigrés européens (tableau 1)

Si 8 % des **jeunes hommes issus de l'immigration** sont confrontés à des traitements au travail imputables à des discriminations, les descendants d'originaires d'Afrique sub-

**Tableau 1. Injustices et expériences de discrimination sur le marché du travail selon le pays de naissance des parents (en %)**

Pays de naissance des parents	À L'EMBAUCHE*		AU TRAVAIL**			
	Chercheurs d'emploi en 2008		Hommes salariés		Femmes salariées	
	Injustices	Discriminations	Injustices	Discriminations	Injustices	Discriminations
Population majoritaire	26	23	14	4	19	10
Ens. descendants	31	31	14	8	12	6
DOM	42	35	15	10	15	8
Maghreb	34	34	18	11	13	6
Afrique subsaharienne	28	28	27	21	14	10
Asie du Sud-Est	38	ns	14	6	11	1
Turquie	39	38	14	12	8	7
Portugal	ns	ns	13	7	11	4
Europe (hors Portugal)	19	19	8	4	11	6

\* Champ : Personnes actives âgées de 18-35 ans ayant fini leurs études et en recherche d'emploi (N=957).

\*\* Champ : Personnes salariées âgées de 18-35 ans ayant fini leurs études (N=4 078).

Leclure : 31 % des descendants d'immigrés en recherche d'emploi déclarent avoir vécu au moins une discrimination à l'embauche. Dans le salariat, 7 % des descendants d'immigrés déclarent au moins une discrimination au travail.

Note : lorsque les effectifs de base sont faibles (moins de 100), les pourcentages sont notés en italiques ; « ns » signifie que les effectifs sont trop faibles et les valeurs non significatives.

Source : Enquête Trajectoires et Origines (TeO), Ined-Insee, 2008.

saharienne sont les premiers et les plus nombreux à être touchés (21 %). Ils sont suivis – avec toutefois un taux qui se situe autour de 10 % à 12 % – par les descendants d’immigrés turcs, nord-africains ou d’originaires d’un DOM. Les salariées de la population majoritaire se distinguent quant à eux par leur faible ressenti des discriminations (4 %).

#### La situation est différente pour les jeunes femmes en emploi.

En effet, celles qui appartiennent à la population majoritaire sont parmi les plus nombreuses (10 %) à formuler une expérience de discrimination, soit autant que les descendantes d’immigrés subsahariens. En revanche, les descendantes d’originaires du sud-est asiatique ne font, pour ainsi dire, état d’aucune expérience de discrimination (1 % seulement), alors que pourtant 11 % d’entre elles dénoncent des situations d’injustice, mais elles utilisent des critères qui ne sont pas reconnus légalement comme discriminatoires. Les salariées d’origine portugaise évoquent également très peu de discriminations au travail (tableau 1).

Les écarts constatés dans la sensibilité aux discriminations selon l’origine dépendent donc étroitement du genre : si l’ensemble des jeunes femmes enquêtées se situe sur ce terrain avec de légères variations entre elles, ce sont essentiellement les hommes descendants de migrants qui verbalisent ces situations, avec de fortes variations selon leur origine migratoire.

#### ● Chez les femmes, l’expérience des discriminations est peu liée à l’origine migratoire

Une analyse par modélisation statistique menée sur la population féminine de l’échantillon (tableau 2) ne révèle aucun lien positif entre origine migratoire et sentiment de discrimination. Le seul lien significatif s’avère négatif : il indique une moindre déclaration de ce sentiment par rapport à la population majoritaire et concerne les descendantes d’immigrés du sud-est asiatique et du Portugal.

L’introduction dans le modèle d’autres variables socio-démographiques (M2), comme l’âge, le lieu de résidence ou le niveau de formation, modifie peu l’absence d’effet spécifique de l’origine migratoire. En revanche, les caractéristiques de l’emploi occupé (M3) – catégorie socioprofessionnelle, secteur d’emploi, formes d’emploi, temps de travail, environnement ethnique de l’activité – contribuent à renforcer l’expérience discriminatoire. En effet, parmi les emplois stables (contrats à durée indéterminée ou statut de fonctionnaire), le travail à temps partiel va de pair avec

une expérience discriminatoire plus intense. Quant à la prise en compte des conditions de travail (M4) – travail de nuit, du dimanche, pression de la hiérarchie, etc. –, elle révèle à son tour un accroissement du sentiment de discrimination, notamment lorsque les femmes déclarent exercer leur activité sous pression ou lorsqu’elles ont connu un accident du travail. Le travail de nuit, en revanche, semblerait plutôt diminuer ce sentiment.

Les critères évoqués pour qualifier les situations discriminatoires éclairent ces résultats. On observe ainsi que l’origine ou la couleur de peau sont très peu citées par les femmes (2 % des discriminées), sauf par les descendantes d’immigrés subsahariens, nord-africains et turcs. Par contre, **c’est l’âge en tant que critère discriminant (et non en tant que variable explicative de l’expérience discriminatoire) qui, avant même le sexe, est le plus souvent mentionné** (respectivement 68 % et 15 % des discriminées). De plus, parmi les « autres » motifs mis en avant figurent des critères tels que la grossesse, la situation de famille et la présence d’enfants.

De façon similaire, parmi les enquêtées de la population majoritaire qui sont – rappelons-le – les plus nombreuses à déclarer des discriminations au travail, 70 % incriminent l’âge, 13 % le sexe et 10 % la tenue ou la manière de se vêtir.

#### ● Origine migratoire : un critère prépondérant dans l’expérience discriminatoire des hommes salariés

Dans l’ensemble, les hommes de l’échantillon expérimentent moins que les femmes des discriminations au travail, quelle qu’en soit la cause (tableau 1). C’est en particulier le cas des salariés appartenant à la population majoritaire, pour lesquels les injustices (14 %) s’apparentent rarement à des discriminations (4 %).

En revanche, l’expérience des discriminations est positivement corrélée avec certaines origines migratoires (cf. tableau 2). De fait, les hommes dont les ascendants sont nés dans les DOM, au Maghreb, en Afrique sub-saharienne, en Turquie et même dans le sud-est asiatique se sentent, de façon significative, plus discriminés que les salariés issus de la population majoritaire.

Toutefois, l’effet statistique des origines migratoires s’atténue légèrement (excepté pour les descendants d’immigrés turcs) une fois introduits dans l’analyse le niveau de formation, l’âge et le lieu de résidence (M2). On constate alors que les 18-25 ans,

Tableau 2. Effets des origines migratoires sur l’expérience de discrimination dans le travail (résultats des modélisations par sexe)

Pays de naissance des parents	HOMMES				FEMMES			
	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
	Origines	Var. socio démo	Car. emploi	Conditions de travail	Origines	Var. socio démo	Car. emploi	Conditions de travail
Réf. : Population majoritaire								
DOM	0,85**	0,78**	0,82***	0,82**	0,27	-0,17	-0,15	-0,16
Maghreb	1,01***	0,99***	0,97***	0,98***	-0,15	-0,09	-0,06	-0,06
Afrique subsaharienne	0,99***	0,93**	0,85***	0,87**	0,25	0,40	0,47	0,49
Asie du Sud-Est	0,74*	0,73	0,75	0,70	-1,16*	-1,06*	-0,99	-1,07*
Turquie	0,95**	1,04**	1,06**	1,05**	0,14	0,27	0,27	0,41
Portugal	0,41	0,46	0,46	0,48	-0,81**	-0,68*	-0,69*	-0,52
Europe (hors Portugal)	-0,08	-0,08	-0,08	-0,04	-0,34	0,27	-0,26	-0,34
Autres pays	-0,14	0,00	-0,06	-0,11	0,00	-0,08	-0,02	-0,06

Champ : Personnes salariées âgées de 18-35 ans ayant fini leurs études, descendantes d’immigrés ou d’originaires des DOM ou population majoritaire. (N= 4 009, dont 2 031 hommes et 1 978 femmes)

Note : La variable dépendante vaut 1 si la personne interrogée déclare au moins une discrimination au travail, 0 sinon. Les coefficients estimés des régressions logistiques sont reportés dans le tableau avec leur significativité. Les analyses sont menées séparément pour les hommes et les femmes. Le modèle 1 (M1) ne comporte que l’origine migratoire. Le modèle 2 (M2) prend également en compte les caractéristiques individuelles (âge, diplôme et logement en Zus). M3 inclut en plus les caractéristiques professionnelles : catégories socioprofessionnelles, types de contrat, secteurs d’activité (nomenclature différente selon le sexe) et une variable subjective de concentration des immigrés dans le travail – proportion de collègues immigrés – ou d’origine immigrée –. M4 en plus de l’origine migratoire et des variables socio-démographiques (âge, diplôme, résidence) inclut des indications sur les conditions de travail : formes d’emploi, temps de travail, types d’horaires, travail de nuit, travail le dimanche, accident du travail, travail sous pression. Les seuils de significativité sont égaux à 1 % (\*\*\*), 5 % (\*\*) et 10 % (\*). Lecture : par rapport au groupe majoritaire, les descendants d’immigrés du Maghreb ont une probabilité supérieure de ressentir une discrimination au travail (coefficient de 1.01 significatif à 1 %).

Source : Enquête Trajectoires et Origines (TeO), Ined-Insee, 2008.

– souvent les moins qualifiés –, expriment plus que les autres des discriminations. À son tour, l'effet de l'âge s'efface avec la prise en compte des caractéristiques de l'emploi (M3), en l'occurrence l'intérim qu'expérimentent principalement les plus jeunes. Ainsi, **le travail en intérim renforce très nettement l'expérience discriminatoire**. Dans une moindre mesure et comme pour la population féminine, le travail à temps partiel, ou le sous-emploi, influe aussi sur ce sentiment, notamment lorsqu'il émane de salariés « stables » bénéficiant du statut de fonctionnaire ou d'un contrat à durée indéterminée.

Au sein des catégories socioprofessionnelles, ce sont les employés non qualifiés – par comparaison avec les cadres et professions supérieures – qui font davantage l'expérience des discriminations. Dans cette catégorie, les conditions de travail (M4) – horaires variables, travail du dimanche, de nuit, etc. – ont peu d'impact, en dehors de l'activité exercée sous pression qui, comme pour la population féminine, est associée au sentiment de discrimination. *A contrario*, les formes d'emploi flexibles (travail intérimaire, temps partiel, emploi aidé) renforcent fortement cette expérience, sans pour autant éliminer le lien avec l'origine migratoire.

### ● Des injustices qui s'apparentent à des discriminations ethno-raciales

On l'a constaté, la prise en compte des caractéristiques socio-économiques (les formes d'emploi) ou encore des conditions de travail (M3 et M4), en plus des variables socio-démographiques, a tendance à renforcer la corrélation entre discriminations et salariés issus de l'immigration. Ce résultat révèle que le sentiment de discrimination des groupes concernés n'est pas réductible aux seules différences de caractéristiques entre eux et la population majoritaire, ni sectorisé ou cantonné à certaines situations professionnelles spécifiques (bâtiment et travaux publics, travail intérimaire, etc.) ou encore lié uniquement aux conditions d'emploi ou de travail défavorables.

La persistance de l'effet statistique des origines migratoires laisse entrevoir que les injustices vécues dans le cadre du travail par les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne, du Maghreb, de Turquie ou d'originaires des DOM s'apparentent à des discriminations ethno-raciales<sup>1</sup>. Une majorité des descendants d'immigrés subsahariens qui vivent ces situations utilise des termes (origine et nationalité, couleur de peau) permettant de les assimiler à ces discriminations : 68 % d'entre eux citent un critère ethno-racial (47 % des femmes). Il en est de même pour les hommes descendant d'immigrés de Turquie (83 %), du Maghreb (67 %) et des DOM (50 %). En revanche, les critères ethno-raciaux sont rarement évoqués par les salariés d'origine asiatique (9 %) et moins encore par les femmes de même origine.

Parmi les descendants d'immigrés, la perception des injustices est plus fréquente chez les hommes que chez les femmes. Dans la population masculine, le lien entre expérience discriminatoire et origines migratoires est nettement plus marqué.

<sup>1</sup> Par convention, nous parlons de « discriminations ethno-raciales », mais il serait plus adéquat de parler de « discriminations ethniques ou racistes ».

Les actualités du Centre d'études de l'emploi (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)

Elles sont également disponibles via la lettre électronique [flash.cee](mailto:flash.cee), ainsi que sur le compte Twitter  [@CeeEtudesEmploi](https://twitter.com/CeeEtudesEmploi).

### ● Développer des dispositifs d'égalité professionnelle

Le ressenti des discriminations au travail existe bien, même s'il est moins fréquent que lors de l'accès à l'emploi. En outre, les catégories de salariés qui se sentent les plus discriminées ont également très souvent à supporter le poids de la flexibilisation des formes de travail et d'emploi. Ainsi, la discrimination ethno-raciale est davantage expérimentée par les jeunes hommes en emploi précaire et en sous-emploi, alors que, chez les jeunes femmes, cette expérience renvoie plutôt à des motifs tels que l'âge, l'identité de sexe et la parentalité. Certes, ce sont des expériences subjectives de discrimination qui sont ici mesurées et non des écarts objectifs entre les situations de travail des différents groupes. Pour autant, l'étude montre que ces expériences prennent appui sur des formes objectives d'emploi et de travail et qu'elles sont par ailleurs vécues différemment selon le genre, l'origine migratoire et la couleur de peau des personnes concernées.

La lutte contre les discriminations au travail passe par le développement et le perfectionnement de dispositifs d'enquêtes et d'instruments de mesure permettant de rendre visibles et d'analyser toutes les formes de discrimination à l'échelle des branches professionnelles et des établissements. Or, le ressenti des injustices et des discriminations, tel que dévoilé par les enquêtes, pèse sur le climat social dans le monde du travail. Il est, d'une part, porteur de risques juridiques pour l'employeur et affecte, d'autre part, le collectif de travail et plus largement le lien social. Aussi devrait-il interpellier les employeurs, les syndicats de salariés et les pouvoirs publics et les inciter à prendre des mesures efficaces pour parvenir à une égalité professionnelle des sexes et des différentes origines migratoires.

### RÉFÉRENCES

Brinbaum Y., Guégnard C., 2012, « Le sentiment de discrimination des descendants d'immigrés : reflet d'une orientation contrariée et d'un chômage persistant », *Agora débats/jeunesses* 2/2012, n° 61, p. 7-20.

Brinbaum Y., Primon J.L., 2013, « Transition professionnelle et emploi des descendants d'immigrés en France », *Revue européenne des sciences sociales*, n° 51-1.

Brinbaum Y., Safi M., Simon P., 2012, « Les discriminations en France : entre perception et expérience », *Document de travail*, Ined, n° 183.

Minni C., Okba M., 2014, « Emploi et chômage des descendants d'immigrés en 2012 », *Dares Analyses*, n° 023.

Primon J.L., 2011, « La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques », *Agora débats/jeunesses* 1/2011, n° 57.

Safi M., Simon P., 2013, « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Économie et Statistique*, n° 464-465-466, Insee.

#### Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : [cee@cee-recherche.fr](mailto:cee@cee-recherche.fr) - site : [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)

Directrice de publication : Christine Daniel - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Horizon - Imprimerie : Horizon C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1505-031 - Avril 2015 - ISSN : 1767-3356