RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LE DÉFENSEUR DES DROITS
Le droit en action
defenseurdesdroits.fr

ÉTUDES & RÉSULTATS

I septembre 2016

RÉSULTATS DE L'APPEL À TÉMOIGNAGES

Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines

Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines

Résumé

Le Défenseur des droits présente les résultats de l'appel à témoignages mené au printemps 2016 sur les discriminations liées aux origines dans l'accès à l'emploi. Ces résultats illustrent la diversité des difficultés rencontrées par les personnes d'origine étrangère et leurs conséquences sur les parcours professionnels et personnels.

Loin d'être un phénomène isolé, les discriminations liées aux origines lors des recherches de stage ou d'emploi se produisent « souvent » ou « très souvent » pour plus de 60% des répondants.

Les situations décrites rendent compte des discriminations multiples auxquelles exposent les caractéristiques pouvant signaler une origine étrangère - nom, couleur de peau, religion - et qui souvent se cumulent. Un tiers des répondants considèrent ainsi avoir été discriminés sur au moins trois motifs liés à leurs origines. Les personnes perçues comme arabes témoignent notamment des préjugés attachés à leur supposée religion musulmane, tandis que celles qui rapportent être vues comme noires se déclarent plus souvent discriminées du fait de leur couleur de peau.

Face à ces différences de traitement, les voies de recours aux droits peinent encore à être mobilisées. Moins d'une personne sur 10 a engagé des démarches pour faire reconnaître ses droits. Les conséquences de ces discriminations sur les trajectoires professionnelles sont éloquentes et témoignent du mal-être engendré par des années de recherches vaines pour participer au marché du travail d'un pays qui est pourtant le leur (80% des répondants sont de nationalité française). Fatalisme, renoncement, déclassement, projet d'expatriation… autant de réactions qui illustrent les impasses que le système actuel produit et rappellent l'urgence à mener des politiques publiques fortes pour lutter contre ces discriminations.

Méthodologie

Échantillon de 758 personnes, âgées de 18 à 65 ans, ayant répondu à un questionnaire auto-administré en ligne entre le 21 mars et le 21 juin 2016 et déclarant avoir été discriminées à raison de leurs origines au cours d'une recherche d'emploi ou de stage au cours des 5 dernières années.

Plus de 13.000 personnes se sont connectées sur le site de l'appel à témoignages. Alors que la campagne ciblait des jeunes de 18 à 35 ans, des personnes de plus de 35 ans ont également souhaité relater leur expérience des discriminations. Nous avons analysé les résultats des 758 personnes ayant répondu à l'ensemble des questions. Près de la moitié des répondants ont fait part de leur ressenti en racontant dans le détail leurs expériences et certains témoignages sont retranscrits dans ce rapport.

L'échantillon est composé d'un peu plus de femmes que d'hommes (57% contre 43%) et d'une population particulièrement jeune : 4 répondants sur 10 ont entre 18 et 25 ans, 5 sur 10 entre 26 et 35 ans. Ces personnes ont un niveau de qualification élevé : un tiers d'entre elles

possèdent un diplôme de 1er cycle, un autre tiers sont diplômées du 2è ou 3è cycle, tandis que les autres ont un niveau égal ou inférieur au Bac.

Ce sont majoritairement des personnes de nationalité française (80% dont un tiers de binationaux), ayant un nom à consonance étrangère (78%), pour la moitié déclarant être vues comme arabes (48%) et de confession musulmane (54%).

Près de la moitié des répondants sont au chômage (51% des femmes et 47% des hommes), un quart des femmes (26%) et un tiers des hommes (35%) ont un emploi. Les autres sont pour la plupart élèves ou étudiants (18%), en stage ou en alternance ou à la recherche d'un tel contrat.

Les informations fournies par les répondants ont un caractère déclaratif. Les données relatives à l'appartenance ethno-raciale et à la religion sont obtenues en les interrogeant sur la manière dont elles pensent être perçues par les autres. Les discriminations liées à l'origine peuvent en effet être fondées sur les caractéristiques réelles ou supposées d'une personne. Il est donc pertinent de s'intéresser à la manière dont les personnes peuvent être vues par les autres plutôt que de leur demander à quelle(s) origine(s) elles s'identifient.

La présente étude porte sur la perception des discriminations à l'embauche par des personnes dont les caractéristiques peuvent signaler une origine étrangère. De façon complémentaire aux travaux menés par l'institution sur les discriminations dans le monde du travail, les témoignages ci-après rapportés permettent de mieux comprendre la réalité de ce que subissent certaines populations en France aujourd'hui et les conséquences de ces discriminations sur leur vie professionnelle, sociale et personnelle.

1. La répétition des discriminations à l'embauche

La persistance des inégalités d'accès au marché du travail liées à l'origine a déjà été démontrée par plusieurs études et notamment l'enquête de référence TeO « trajectoires et origines » réalisée par l'INED en 2008[1]. Dès 2002, le CESE relevait que de très nombreux jeunes d'origine étrangère se trouvaient exclus des différentes sphères d'intégration sociale, économique et culturelle[2]. Près de 15 ans plus tard, France Stratégie dresse le même constat : *« Toutes choses égales par ailleurs, les hommes sans ascendance migratoire directe ont toujours plus de chances d'accès à l'emploi et de meilleurs salaires (…). Quelle que soit leur origine, les femmes sont les plus pénalisées»*[3]. Des testings et des études sur la perception des discriminations viennent également donner corps à un phénomène dont la preuve est souvent juridiquement difficile à rapporter.

Un testing de l'INSEE a par exemple mis en évidence que la discrimination à l'embauche à l'encontre des candidats issus de l'immigration était de l'ordre de 40% en 2013[4]. La même

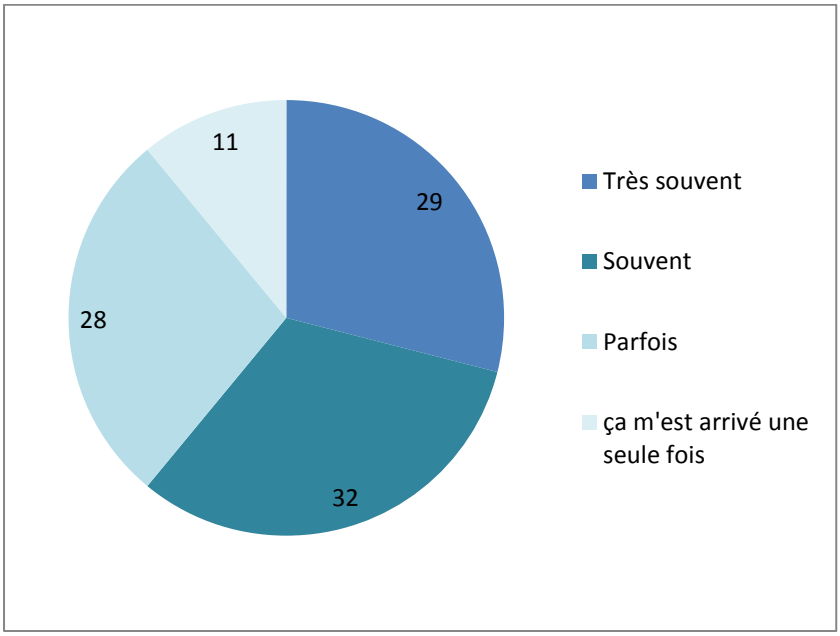
[1] INED, *Trajectoires et origines - Enquête sur la diversité des populations en France*, sous la direction de Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon, 2016, 624 p.
[2] Avis du CESE, L'insertion des jeunes d'origine étrangère, 2002.
[3] Catherine Bruneau, Clément Dherbécourt, Jean Flamand et Christel Gilles, « Marché du travail : un long chemin vers l'égalité », France Stratégie, 2016.
[4] Anthony Edo et Nicolas Jacquemet, « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? », *Economie et statistique* n° 464-465-466, INSEE, 2013.

année, le 8è Baromètre du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du Travail sur la perception des discriminations dans l'emploi dressait un constat équivalent : un tiers des chômeurs d'origine étrangère rapportaient avoir déjà fait l'objet de discrimination à l'embauche[5].

Au sein de la présente étude, les discriminations à l'embauche liées aux origines apparaissent très fréquentes. **Ainsi, plus de 60% des personnes ayant répondu à l'appel à témoignages déclarent avoir été « souvent » ou « très souvent » confrontées aux discriminations dans l'accès à l'emploi au cours des 5 dernières années.** Les personnes qui considèrent n'avoir connu qu'une seule expérience de discrimination sont peu nombreuses, surtout parmi les personnes qui se disent vues comme arabes (4%) ou noires (7%).

« *Au début, je ne croyais pas au racisme : l'idée d'être jugé uniquement par mon apparence et/ou mes origines ne m'effleurait même pas l'esprit... Aujourd'hui, je me rends compte que les gens sont plein d'a priori et qu'il est difficile de s'en sortir si on n'a pas un réseau sur lequel s'appuyer.* » Homme, 32 ans, en recherche d'emploi

Tableau 1. Fréquence des discriminations lors des recherches d'emploi ou de stage dans les 5 dernières années



Le fait d'être perçu de confession musulmane augmente la fréquence des discriminations déclarées, notamment chez les hommes.

Au sein de l'échantillon, ce marqueur religieux tend à redoubler le marqueur racial : les personnes perçues comme arabes déclarent majoritairement être également considérées comme étant de confession musulmane (88% des femmes et 94% des hommes). Cette association entre qualification ethno-raciale et religion musulmane supposée ne se retrouve pas de façon aussi importante au niveau de la population vue comme noire.

[5] Défenseur des droits, « La perception des discriminations dans l'emploi : zoom sur les demandeurs d'emploi d'origine étrangère », 2015.

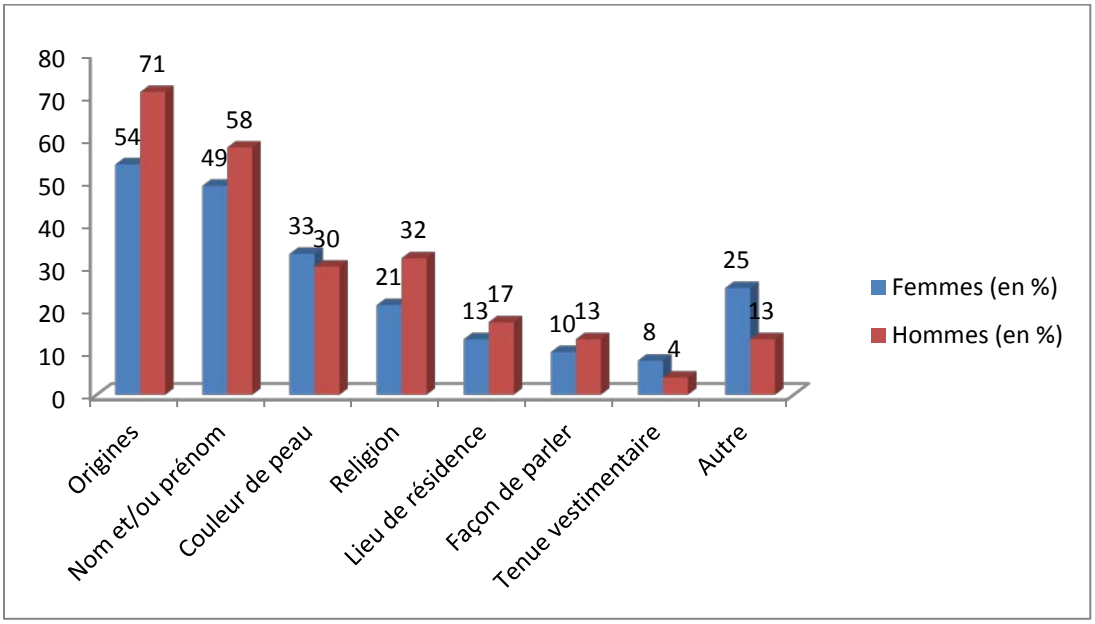
« Plusieurs expériences : On m'a comparé à un terroriste durant l'entretien d'embauche. On a refusé de prendre mon CV dans un salon d'embauche, ayant insisté pour déposer mon CV et passer un court entretien comme toutes les personnes autour de moi, j'ai eu mon entretien dans le placard à balais du stand. On a mis en doute la réalité de mon expérience professionnelle du fait de mes origines. On m'a proposé un poste au Maghreb mais uniquement sous contrat local ; j'ai demandé si un Français de souche aurait eu un contrat local et n'ai pas eu de réponse.» Homme, 34 ans, en emploi

2. Des discriminations aux multiples origines

- Des motifs de discriminations qui se cumulent

Les personnes qui rapportent au moins une discrimination liée à leurs origines, à leur couleur de peau ou à leurs nom et/ou prénom représentent 77% des femmes et 88% des hommes de l'échantillon. Les femmes ont plus souvent été amenées à citer un « autre » motif de discrimination, en particulier le sexe ou l'apparence physique corporelle.

Tableau 2. Les motifs rapportés lors de la dernière expérience de discrimination à l'embauche



Si les origines constituent le premier motif de discrimination cité par les répondants, celui-ci se cumule souvent avec d'autres critères. Ainsi, parmi les personnes, femmes ou hommes, qui évoquent l'origine comme motif de la discrimination, deux tiers se réfèrent également au critère des nom et/ou prénom et un tiers à la couleur de peau ou aux convictions religieuses. Au total, un tiers des répondants font état d'au moins 3 motifs de discrimination lors de la dernière expérience qu'ils ont connue.

« Diplômée en 2015, j'étais la 1ère de ma classe avec 15 de moyenne, studieuse, assidue et avec un bon relationnel. Durant mes stages, mes anciens tuteurs m'ont tous recommandée. Aujourd'hui, j'ai beaucoup de mal à trouver un emploi quand d'autres de ma promotion, moins

sérieux, qui ont eu des problèmes avec leurs entreprises, souvent absents aux cours et qui s'en sont sorti avec tout juste la moyenne, ont trouvé un emploi. Il est clair que ni mon nom et prénom qui sonnent très étrangers, ni ma couleur de peau ne m'aident. Quand je vois que j'ai à peine décroché 2 entretiens en 7 mois, en postulant tous les jours et en rappelant les entreprises, il y a de quoi se poser des questions. » Femme, 25 ans, en recherche d'emploi

- Des motifs qui varient selon l'origine déclarée

Les prénom et nom de famille sont cités comme le 2è critère le plus discriminant. La majorité des personnes qui rapportent des discriminations liées à leur prénom considèrent avoir également été discriminées du fait de leur nom de famille. Les discriminations liées aux nom et prénom sont plus souvent rapportées par les personnes également vues comme arabes (70%) et noires (46%).

« *Je ne suis jamais très l'aise quand je dois déposer des CV ou même téléphoner pour une candidature car j'ai l'appréhension de donner mes nom et prénom. J'ai toujours un peu peur*. » Femme, 20 ans, étudiante

Après un refus, certain.e.s candidat.e.s font leur propre « testing » et renvoient leur CV avec un nom d'origine française. La discrimination liée à l'origine est alors directement évaluée sur le fondement des nom et prénom indiqués sur le CV et signalant ou non une origine extra-européenne. Si la réponse obtenue est différente, cela renforce leur conviction d'avoir été discriminé.e.s.

« Je recherche un emploi de comptable, je peine à décrocher des entretiens. Je pensais que mon profil ne correspondait pas tout simplement. Récemment j'ai postulé sur une offre qui correspondait en tout point à mon profil. Dès le lendemain j'ai reçu un refus. Etonnée de la rapidité de la réponse, j'ai repostulé en changeant mon nom et mon prénom sur le CV et la lettre de motivation. J'ai rapidement eu un appel téléphonique. » Femme, 24 ans, en recherche d'emploi

Les personnes qui se disent vues comme noires déclarent dans des proportions comparables soit être considérées de confession musulmane (39% des femmes et 44% des hommes), soit ne pas savoir quelle religion leur est attribuée (38% des femmes et 28% des hommes). Pour elles, le motif de discrimination le plus souvent rapporté est la **couleur de peau** (par 82% des femmes et 69% des hommes vu.e.s comme noir.e.s contre 28% des personnes déclarées d'origine arabe).

Les convictions religieuses sont beaucoup plus souvent citées comme motif de discrimination par les personnes vues comme arabes (42%) que comme noires (8%), et ce, même lorsque ces dernières sont perçues également comme étant musulmanes.

Les répondants sont conscients des liens établis entre origine arabe et appartenance supposée à la religion musulmane : les personnes vues comme arabes pensent à une très large majorité qu'elles sont également considérées comme musulmanes. D'après le rapport Valfort-Montaigne sur les discriminations religieuses à l'embauche[6], la religion musulmane

[6] Marie-Anne Valfort, *Les discriminations religieuses à l'embauche : une réalité*, Institut Montaigne, 2015.

est principalement associée à deux types de stéréotypes : le premier fait référence à une pratique extrémiste de la religion, le second suppose une inégalité de traitement entre les femmes et les hommes. Dans le contexte actuel, où les préjugés attachés à la religion musulmane sont particulièrement marqués, cette essentialisation est susceptible de renforcer les raccourcis, les amalgames et les discriminations. Le rapport annuel 2015 de la CNCDH précisait que les premières victimes du racisme sont des minorités nationales, ethniques ou religieuses, et en tête d'entre elles et à un niveau jamais encore atteint, les Nord-Africains et musulmans[7].

« *J'ai proposé ma candidature à un poste de technicien (bac+2 exigé alors que mon niveau est bac+5). Lorsque j'ai contacté le responsable de l'entreprise, nous avons échangé 45 min pendant lesquelles aucune de mes compétences, ni mon expérience n'ont été abordées. Mon interlocuteur ne m'a parlé que de terrorisme et des attentats de Paris. A la fin de notre discussion il m'a dit qu'il faut parler l'allemand alors que rien n'est mentionné sur l'annonce concernant l'allemand*. » Homme, 37 ans, en recherche d'un contrat en alternance

« *Au lendemain des attentats de novembre, le patron m'a dit qu'il voulait travailler avec des Français et m'a licencié. Pour info, je suis Français.* » Homme, 41 ans, en recherche d'emploi

3. Des obstacles à toutes les étapes du parcours d'accès à l'emploi

Si le parcours d'accès à l'emploi, notamment des plus jeunes, est déjà particulièrement ardu dans le contexte économique actuel, les discriminations ajoutent aux difficultés et compromettent d'autant plus l'insertion professionnelle.

Au cours des 5 dernières années, les personnes ayant répondu à l'appel à témoignages rapportent avoir été plus souvent discriminées dans l'accès à un emploi (81%) que dans l'accès à un stage (34%) ou un contrat en alternance (20%). Dans près de 4 cas sur 10, les discriminations se sont produites au cours de plusieurs situations, aussi bien recherche de stage que d'emploi. La multiplicité des discriminations rencontrées est notamment liée au jeune âge et au niveau de diplôme plus élevé des répondants, situations qui sont de fait plus propices à susciter des recherches successives de stage et/ou d'emploi.

« *J'ai fait 3 masters en Alternance : pour chacun d'eux, tous les arabes garçons avaient énormément de mal à trouver une entreprise. Et au sortir de chacun d'eux, toute la promo avait un emploi au bout de 6 mois alors que les garçons arabes n'ont toujours pas d'emploi et ce, depuis 10 ans. Nous faisons des petits boulots en maçonnerie pour la plupart ou des missions d'intérim en tant que préparateurs de commandes ou encore saisonniers aux fruits au printemps et en été.* » Homme, 34 ans, en recherche d'emploi

Si les répondants déclarent de fréquentes discriminations à l'embauche au cours des 5 dernières années, la dernière expérience dont ils font état permet de rendre visibles les obstacles concrets auxquels ils sont confrontés.

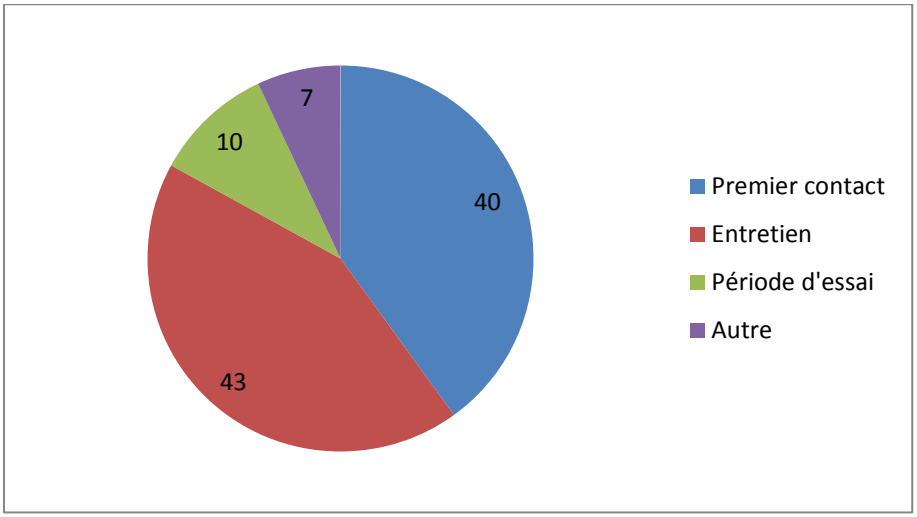
[7] CNCDH, « *La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie* », La Documentation française, 2015, 745 pp., p. 25.

La majorité des recherches d'emploi, de stage ou d'alternance visaient le secteur privé (80%), un tiers concernaient aussi le secteur public (34%). Le récent rapport L'Horty sur les discriminations dans l'accès à la fonction publique[8] a pu le rappeler : les discriminations à l'embauche ne sont en effet pas l'apanage du secteur privé.

« *C'était dans le cadre d'un emploi contractuel dans une administration. Au téléphone, on m'avait dit que l'emploi était disponible et non pourvu depuis des mois et (…) que j'avais toutes mes chances sur ce poste. On m'a donné les coordonnées de la RH, j'ai envoyé mon CV le lendemain et la RH m'a répondu immédiatement que le poste était pourvu.* » Femme, 34 ans, en emploi

Un nombre conséquent de discriminations rapportées dans cette étude se sont produites **dès le premier contact avec le recruteur** : envoi ou de dépôt du CV, premier échange par téléphone ou par courriel. C'est le cas dans 4 cas sur 10 (38% des femmes et 43% des hommes). Certaines personnes d'origine étrangère expliquent ne jamais parvenir à décrocher un entretien malgré les nombreuses démarches engagées.

Tableau 3. Les étapes du recrutement où se produisent les discriminations



NB : Les réponses « Autres » concernent des situations où la discrimination s'est produite alors que la personne était déjà en emploi (licenciement, renouvellement de contrat, passage en CDI, mutation…).

« *Le marché de l'emploi a beau être saturé, tous mes anciens camarades de promo sont aujourd'hui en poste ; de mon côté, je ne décroche jamais d'entretiens. La seule différence que je vois entre eux et moi c'est ma couleur de peau! Mon conseiller Pôle emploi m'a d'ailleurs suggéré de ne pas mettre de photos sur mes CV ce qui m'a profondément choqué sur le coup mais avec le recul, c'est désormais ce que j'envisage de faire pour au moins avoir une chance de passer le cap de l'entretien.* » Femme, 26 ans, en recherche d'emploi

« *Suite à l'obtention d'un Master Communication des entreprises, j'ai envoyé des centaines de candidatures (spontanées, réponses à des offres, salons), j'ai utilisé mon réseau professionnel*

[8] Yannick L'Horty, « Les discriminations dans l'accès à l'emploi public », juin 2016.

(personnel et universitaire) et j'ai été aidé dans ma recherche par de multiples responsables communication et organismes spécialisés. Tous ces moyens et efforts pendant environ 1 an et demi ne m'ont permis d'avoir AUCUN entretien. » Homme, 28 ans, en emploi

Pendant l'entretien ou lors d'un contact téléphonique, dès lors que les échanges se font à l'oral, les répondants rapportent de très nombreux propos ou questions à caractère discriminatoire ou clairement racistes.

" *Quelle est votre origine ? (...) ok on vous rappellera". "Sinon vous comptez faire le ramadan?" "Vous portez le voile ?* " Femme, 31 ans, en recherche d'emploi

« *Au 1er entretien, on m'a demandé si j'avais deux nationalités (totalement hors contexte). On m'a dit que j'avais de l'accent (je suis Français, né en France et n'ai pas d'accent) et demandé si j'avais l'habitude d'écrire en français (je suis élève-avocat)* ». Homme, 31 ans, en recherche de stage

« *Au cours d'un entretien, la DRH m'a demandé si mes parents parlaient français et d'où venait mon prénom. Elle a aussi posé plusieurs questions sur ma ville et mon quartier et a fini par dire que son cabinet "est très Vieille France, vous comprenez ?*" » Femme, 29 ans, en emploi

4. Des effets dévastateurs sur la vie professionnelle et personnelle des personnes discriminées

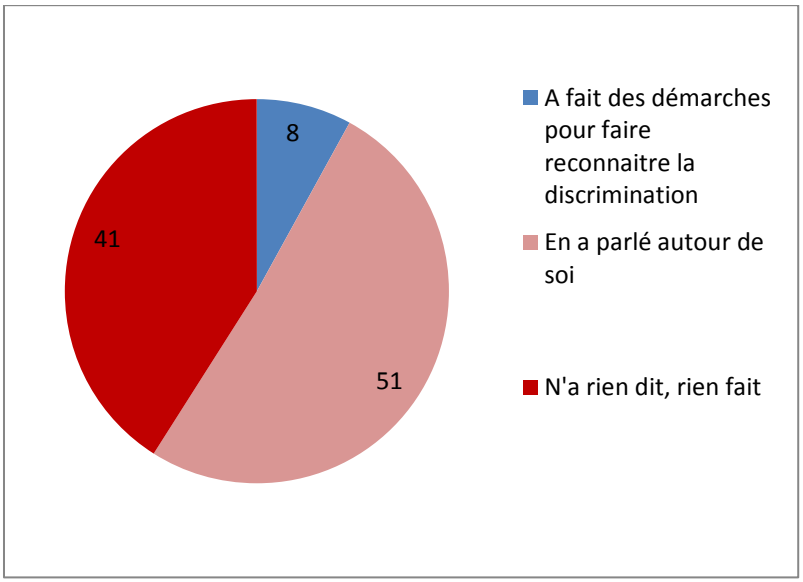
Entre non-recours au droit et projet d'expatriation, les réactions des personnes confrontées aux discriminations lors de leurs tentatives d'accès à l'emploi signalent une perte de confiance à l'égard des institutions de la République et en la capacité des politiques publiques à lutter contre cette situation.

« *J'espère que cette étude ouvrira les yeux sur le mal-être de la troisième génération issue de l'immigration. On parle d'intégration alors que nous faisons partie intégrante de la France, alors que la France est le seul pays que nous ayons connu.* » Femme, 28 ans, en emploi

- Une réaction caractérisée par le non-recours aux droits

Les répondants ont privilégié l'écoute de leurs proches pour parler de la discrimination dont ils ont fait l'objet.

Tableau 4. Les réactions des personnes discriminées à l'embauche



Parmi les personnes qui ont réagi après la discrimination, seules 8% ont fait des démarches pour faire reconnaitre leurs droits. Ce non-recours est un phénomène déjà observé. L'enquête Trajectoires et origine avait permis d'observer que « *les personnes qui déclarent le plus de discriminations sont aussi celles qui saisissent le moins les instances de recours* »[9].

Au sein de l'échantillon, les attitudes face à la discrimination ne semblent pas être liées au type de contrat recherché (CDI, CDD, stage) mais dépendent plutôt du fait d'avoir déjà un pied dans l'entreprise. Les personnes discriminées lors de la période d'essai ou qui sont déjà en contrat vont plus souvent entamer des démarches (respectivement 21% et 15% pour les femmes et 13% et 26% pour les hommes) que les personnes discriminées au stade du premier contact (7% pour les femmes et 6% pour les hommes) ou de l'entretien (3% pour les femmes et 10% pour les hommes).

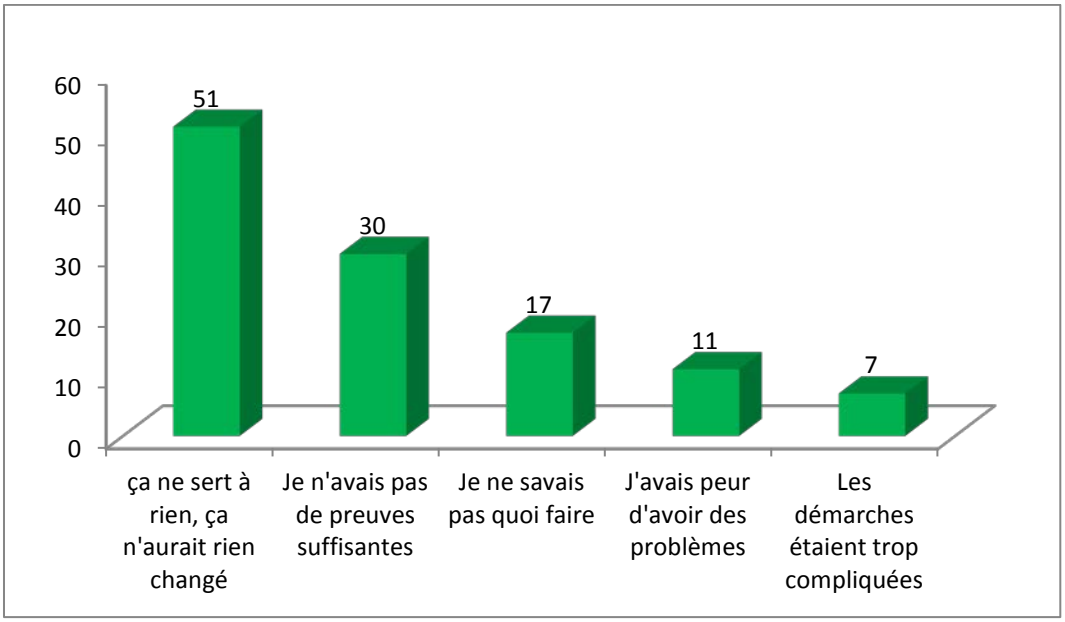
« *J'ai subi des injures raciales alors que j'étais en poste. Je m'en suis plainte à la direction qui s'est moquée de moi en me disant que je manquais d'humour. Je n'ai pas su gérer de façon juridique ce problème par manque d'information sur mes droits et ne pouvant faire la preuve des faits. Ces problèmes ne sont jamais pris au sérieux par les pouvoirs publics et dans les entreprises car il n'y a jamais de condamnation. Quand j'en parle à mon entourage, tout le monde a vécu des faits similaires ou en a été témoin.* » Femme, 29 ans, en recherche d'emploi

« *Ce n'est pas la première fois que je suis victime de faits discriminants. La dernière fois, c'était au sein d'une entreprise de télémarketing. La formatrice qui est intervenue lors de la première semaine de formation a demandé aux personnes qui portaient un prénom à consonance étrangère de "franciser" le leur. Elle a même ajouté qu'elle-même l'avait fait lorsqu'elle occupait un poste de télévendeuse. Lorsque j'ai informé ma hiérarchie que je refusais de changer mon prénom, il a été mis fin à ma période d'essai. J'ai saisi le défenseur des droits de mon département. Evidemment il n'y a aucun écrit qui précise ces faits. Le combat continue.* » Femme, 53 ans, en recherche d'emploi

[9] INED, *Trajectoires et origines - Enquête sur la diversité des populations en France*, sous la direction de Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon, 2016, 624 pp, p.4.

Dans 4 cas sur 10, les personnes discriminées à l'embauche du fait de leur origine n'ont rien fait et n'en ont même parlé à personne, soit une proportion similaire à celle que l'on retrouve dans le Baromètre DDD/OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi[10].

Tableau 5. Les raisons évoquées par les personnes qui n'ont rien dit après avoir été discriminées (n=312)



Les répondants font état d'un certain fatalisme face aux différences de traitement qu'ils rencontrent, tant parce que les dénoncer « ne sert à rien » que parce qu'ils considèrent ne pas avoir de preuves suffisantes.

« *J'ai honnêtement l'envie d'insulter mon interlocuteur mais je m'abstiens car je ne veux pas donner raison aux personnes qui croient que lorsque vous êtes d'origine différente et non pas une « française pure souche » vous êtes nécessairement impolie. Je pourrais agir en justice mais quel serait mon préjudice? La seule perte de chance d'accéder à un emploi. De ce fait, je n'agis pas et prends sur moi.* » Femme, 25 ans, étudiante, en stage

« *A compétences égales pour un même travail, je dois toujours montrer que je suis meilleur ou en faire plus pour avoir le job (par rapport à une autre personne d'origine française). Ces comportements sont très préjudiciables à la société dans son ensemble et au vivre-ensemble. Ils ne font que créer de la frustration, du ressentiment, de la violence et contribuent à diviser toujours plus les gens plutôt que de les rapprocher. Ils créent des citoyens de "seconde zone".* » Homme, 26 ans, en recherche d'emploi

- Les conséquences sur la situation professionnelle et personnelle

Les discriminations vécues ont, dans leur ensemble, des conséquences sur la motivation pour obtenir l'emploi ou le stage recherché et, progressivement, contribuent à remettre en cause le projet professionnel initial.

[10] Ifop pour le Défenseur des droits et l'OIT, 7è Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, 2014.

Seules 4 personnes sur 10 ont finalement trouvé le stage ou le contrat en alternance recherché. La discrimination peut ainsi empêcher l'obtention d'un diplôme et priver les personnes d'origine étrangère du niveau de qualification envisagé initialement.

« *J'ai perdu une année scolaire.* » Homme, 23 ans, en recherche d'emploi

« *Je me suis finalement arrêtée en master 1. Car rien que pour décrocher le stage c'était dur alors finalement je ne voyais pas trop d'intérêt à faire le master 2 si c'est pour faire des sorties d'école ou encore travailler dans les cantines scolaires.* » Femme, 28 ans, en recherche d'un contrat en alternance

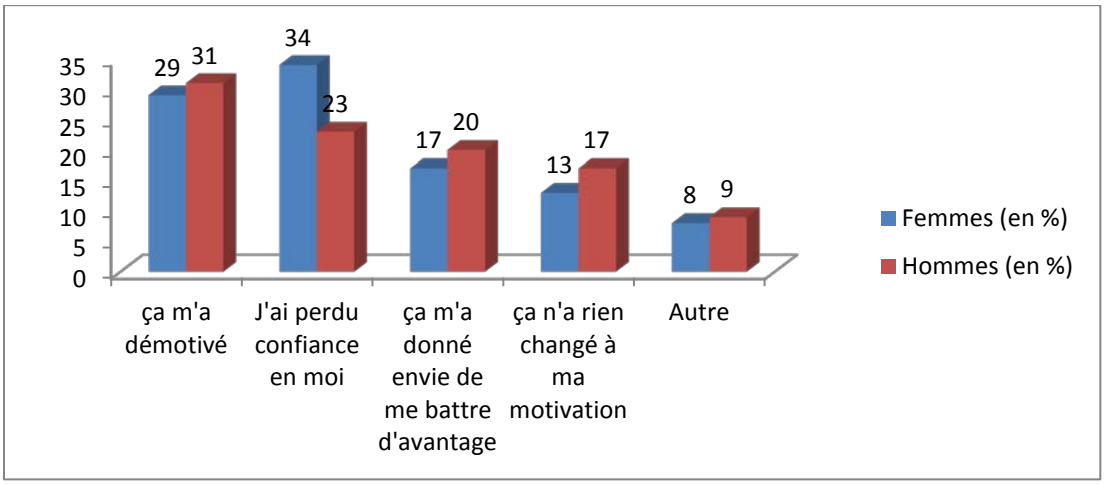
S'agissant des recherches d'emploi (CDI, CDD ou intérim), seuls 17% des femmes et 10% des hommes ont finalement trouvé l'emploi recherché. Parmi ceux qui ne l'ont pas trouvé, plus de la moitié déclarent pourtant avoir envoyé plus d'une centaine de candidatures, ce qui renforce leur sentiment de devoir toujours en faire plus, sans que ces efforts ne soient pour autant récompensés. Certains testing ont permis d'objectiver cette situation : ainsi, d'après une étude sur les discriminations à l'embauche en Ile-de-France, un candidat avec un nom et un prénom à consonance marocaine doit envoyer 3 fois plus de CV qu'un candidat avec un nom et prénom français pour obtenir une proposition d'entretien d'embauche[11]. Selon les résultats d'un autre testing réalisé sur les discriminations religieuses à l'embauche, *« les candidats masculins musulmans sont les plus discriminés : il leur faut envoyer quatre fois plus de CV comparativement à leurs homologues catholiques pour décrocher un entretien d'embauche* » [12].

« *Pour avoir un stage j'envoyais parfois 500 CV pour avoir 2 entretiens pendant que mes camardes avec moins d'expérience en envoyaient une dizaine pour plus de 5 entretiens.* » Femme, 28 ans, en emploi

« *Après avoir changé de nom, j'ai obtenu mon CDI le mois suivant après 16 mois de recherches*. » Femme, 29 ans, en recherche d'emploi

[11] Emmanuel Duguet, Noam Leandri, Yannick L'Horty et Pascale Petit, « Discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration en Île-de-France », Centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Évry pour le Centre d'analyse stratégique, 2007.
[12] Marie-Anne Valfort, « Les discriminations religieuses à l'embauche : une réalité », Institut Montaigne, 2015.

Tableau 6. Les conséquences sur la motivation



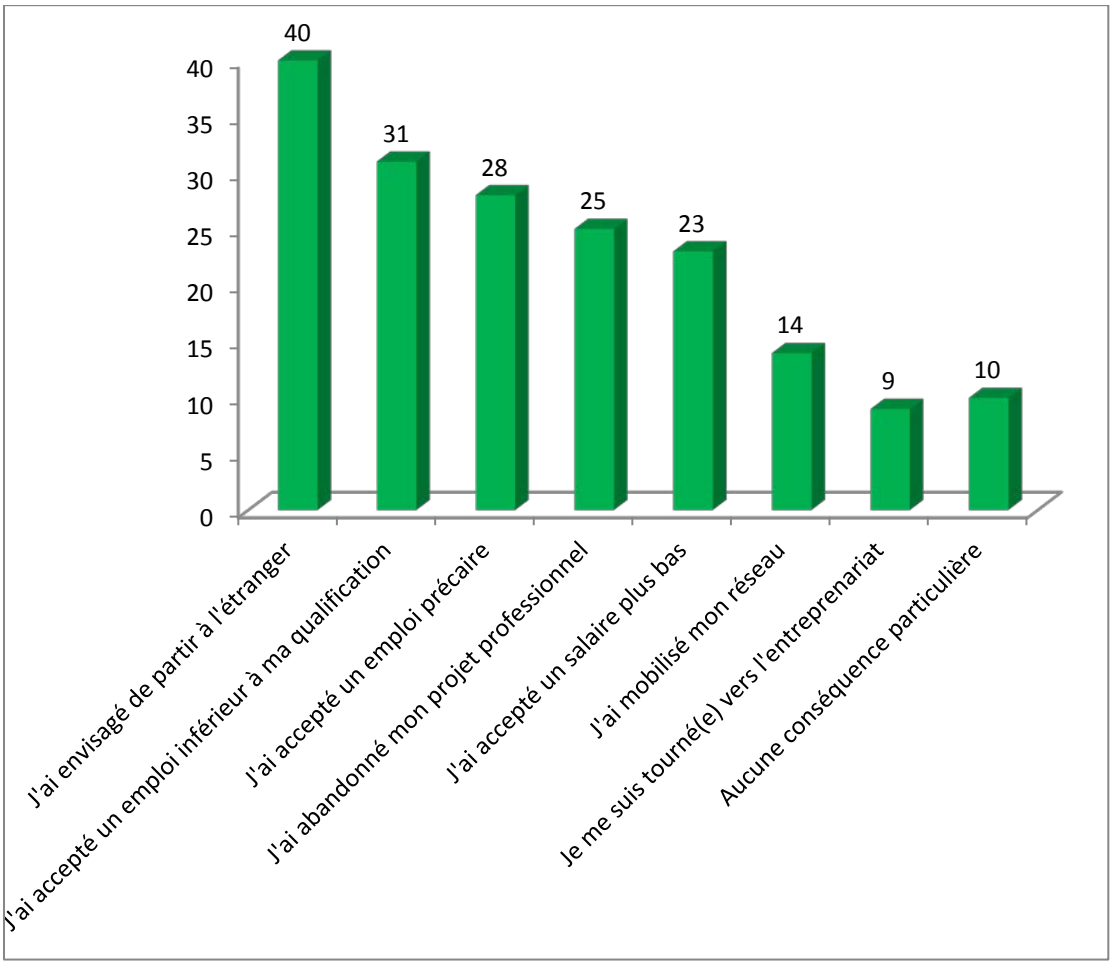
Etre confronté.e aux discriminations finit par éroder la volonté des candidat.e.s dans leur recherche de stage ou d'emploi : la démotivation et la perte de confiance en soi sont les deux conséquences les plus citées par les répondants.

« *Je n'ose plus démarcher directement, je passe par internet, parfois sans photo. Mais quand arrive l'entretien il m'est arrivé d'annuler de peur que l'on me rejette de nouveau de la même façon.* » Femme, 24 ans, en recherche d'emploi

Le caractère répétitif des discriminations augmente la résignation et l'abattement, notamment chez les femmes qui font plus souvent état d'une perte de confiance en elles et ce, dès la première discrimination (31% des femmes contre 13% des hommes). Lorsque les expériences de discriminations se produisent « très souvent », près de la moitié des femmes indiquent avoir perdu confiance en elles (43%) contre 30% des hommes dans la même situation.

« *Je suis épuisée, je suis née ici, j'ai grandi ici et on me dit que je ne suis pas chez moi.* » Femme, 24 ans, en recherche d'emploi

Tableau 7. Conséquences sur le projet professionnel



Dans l'ensemble, une expérience isolée de discrimination n'a que peu d'impact sur le projet professionnel des répondants. Mais lorsque la fréquence de ces expériences augmente, les personnes d'origine étrangère se voient contraintes d'adapter leur projet professionnel et mettent en place des stratégies de contournement. L'expatriation, l'entreprenariat, l'acceptation d'un certain déclassement professionnel (emploi moins qualifié, précaire ou moins bien payé) apparaissent comme des voies alternatives pour contourner les différences de traitement qu'elles rencontrent.

La première option que les personnes discriminées du fait de leur origine envisagent dans cette étude est **un départ à l'étranger**. Une étude de la CCI de Paris avait ainsi montré que « *les discriminations à l'embauche auxquelles font face certaines minorités poussent aussi les jeunes Français à s'expatrier dans des pays plus ouverts à la différence* »[13]. Dans notre enquête, ce sont surtout les plus diplômé.e.s qui envisagent cette porte de sortie, qu'elles/ils soient ou non de nationalité française.

> *« Je travaille dans l'informatique bancaire, j'ai 27 ans, un Bac +5, je parle 4 langues couramment, j'ai de l'expérience mais toujours pas de CDI... Actuellement je pense à changer de pays et monter ma boite à l'étranger.* » Femme, 27 ans, en recherche d'emploi

[13] CCI Paris-Île de France, *Les Français à l'étranger. L'expatriation des Français, quelle réalité ?*, mars 2014, p. 21.

« *J'ai renoncé à vivre et à travailler en France*. » Homme, 44 ans, en emploi

Une personne sur 10 s'oriente vers la création entreprise. Cette perspective n'est pas nouvelle pour les populations d'origine immigrée. Ainsi, *« depuis trois ou quatre décennies, la création d'entreprises est (re)devenue un recours pour les immigrés et leurs descendants, confrontés à des processus socioéconomiques qui les affectent directement : discriminations, sous-qualifications, restructurations industrielles, chômage, dérégulation du marché de l'emploi ou crise de l'Etat-providence* »[14].

Le déclassement est parfois le seul moyen d'accéder finalement à l'emploi.

« En tant que consultant informatique, j'ai reçu beaucoup d'appels et de rdv pour des entretiens. Mais une fois arrivé à l'entretien comme par hasard, il n'y a plus d'offres d'emploi pour moi, tous les postes ont été pourvus alors qu'avec le recruteur on s'était parlé la veille. Et à la place on me propose des postes comme hotliner dans un call center. » Homme, 27 ans, en recherche d'emploi

Une différence est à souligner entre les femmes et les hommes : dès la première expérience de discrimination, les femmes sont tentées d'accepter un emploi précaire (24% contre 3% des hommes) alors que dans cette situation, les hommes vont plus souvent mobiliser leur réseau (17% des hommes contre 2% des femmes). Or, accepter des postes temporaires et précaires a des conséquences à long terme sur la carrière, l'absence d'expérience en CDI (voire en CDD) pouvant susciter la méfiance des employeurs[15] et contribuer au phénomène de segmentation des trajectoires professionnelles qui touche plus fortement les descendants d'immigrés d'origine nord-africaine et subsaharienne[16].

« *Après de très nombreux échecs, j'ai décidé de prendre n'importe quel travail. Je n'encourage personne à travailler dur pour avoir un diplôme vu l'utilité que j'en ai eue. Je regrette même d'avoir dépensé du temps et de l'argent pour l'avoir. Ça a changé ma façon de chercher du travail et surtout auprès de quelles entreprises.* » Femme, 25 ans, en emploi

Au-delà des stratégies mises en place pour adapter leur projet à la réalité des obstacles que constituent les discriminations, les personnes d'origine étrangère font état de conséquences affectant l'ensemble de la vie personnelle, tant sur le plan matériel qu'au niveau de la santé[17] ou de l'image de soi. Si certains apparaissent encore combatifs, d'autres témoignent de leur profond désespoir.

« *J'ai vécu dans la précarité alors que j'étais un des meilleurs de ma promotion et que tous mes camarades de classe avaient trouvé un emploi dans les 3 mois (filière comptabilité/gestion). Je n'ai pas pu construire le projet de vie auquel j'aspirais et pour lequel je me suis battu à l'école*. » Homme, 30 ans, en emploi

[14] Antoine Pécoud, « Immigration, entreprenariat et ethnicité. Comprendre la création de commerces au sein des populations d'origine immigrée », *Revue Métropoles*, 2012.
[15] Éric Fassin, Jean-Louis Halpérin, *Discriminations : pratiques, savoirs, politiques*, La Documentation française, 2009, p. 116.
[16] Yaël Brinbaum et Jean-Luc Primon, « Transition professionnelle et emploi des descendants d'immigrés en France », *Revue européenne des sciences sociales*, Vol. 51, n°1, 2013, pp. 33-63.
[17] Marguerite Cognet, Christelle Hamel, Muriel Moisy, « Santé des migrants en France : l'effet des discriminations liées à l'origine et au sexe », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol. 28, n°2, 2012, pp. 11-34.

« *J'ai une peur constante de l'avenir.* » Homme, 37 ans, en recherche d'emploi

« *Malgré mon parcours exemplaire, j'ai abandonné l'idée de retrouver du travail et je traverse une dépression. Je pense changer de nom.* » Femme, 35 ans, en recherche d'emploi

« *Juste que ça détruit une vie. Socialement, psychologiquement, et parfois on a envie de disparaitre car on se sent inutile.* » Homme, 32 ans, en recherche d'emploi

Conclusion

Au final, cette étude dresse un panorama particulièrement inquiétant du parcours d'obstacles que constitue le marché du travail pour les personnes d'origine étrangère, notamment pour les personnes qui sont vues comme arabe qui apparaissent sur-stigmatisées du fait de la consonance de leur nom *et* de leurs supposées convictions religieuses.

Face aux discriminations à répétition, qui façonnent toutes les étapes de l'insertion professionnelle – recherche de stage, de CDD, de CDI – et de la procédure de recrutement, les personnes d'origine étrangère tentent de trouver des solutions pour adapter leur projet professionnel et trouver, malgré tout, à s'insérer dans le marché du travail, en acceptant des emplois moins qualifiés, moins payés, plus précaires.

Mais la fréquence et la réitération de ces inégalités de traitement entament leur motivation, leur confiance en elles et le départ à l'étranger apparaît souvent comme la seule option pour mettre un terme à la spirale de l'échec.

Les désarrois ici rapportés par les personnes qui ont spontanément répondu à cet appel à témoignages doivent être entendus. Il incombe aux pouvoirs publics de mener des politiques de lutte contre ces discriminations pour que les personnes d'origine étrangère, et notamment les jeunes, puissent avoir les mêmes chances que les autres de réussir leur projet professionnel.

Face aux discriminations, le Défenseur des droits constitue un recours pour aider les personnes qui y sont confrontées à faire reconnaître leurs droits. Totalement indépendant et gratuit, le Défenseur des droits dispose de larges pouvoirs d'enquête qu'il met en œuvre pour instruire les réclamations qui peuvent lui être adressées par internet, par courrier ou par l'intermédiaire d'un.e délégué.e. L'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination permet au réclamant de n'avoir à apporter que des éléments de fait (offre d'emploi, nom du recruteur, date de l'entretien…) pour présumer d'une discrimination. Il appartient alors à l'employeur de démontrer que la discrimination n'est pas fondée. L'entrée en vigueur prochaine d'une voie de recours collectif, que le Défenseur des droits appelait de ses vœux, constituera un levier supplémentaire pour lutter contre les discriminations et renforcer l'accès aux droits.