



HAL
open science

L'origine et le genre

Annalisa Lendaro

► **To cite this version:**

Annalisa Lendaro. L'origine et le genre. Hommes & migrations, 2011, 1292, pp.70-81.
10.4000/hommesmigrations.633 . halshs-03017245

HAL Id: halshs-03017245

<https://shs.hal.science/halshs-03017245>

Submitted on 12 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'origine et le genre

Les discriminations dans le bâtiment et dans l'aide à domicile

Annalisa Lendaro



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/hommesmigrations/633>

DOI : 10.4000/hommesmigrations.633

ISSN : 2262-3353

Éditeur

Musée national de l'histoire de l'immigration

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2011

Pagination : 70-81

ISSN : 1142-852X

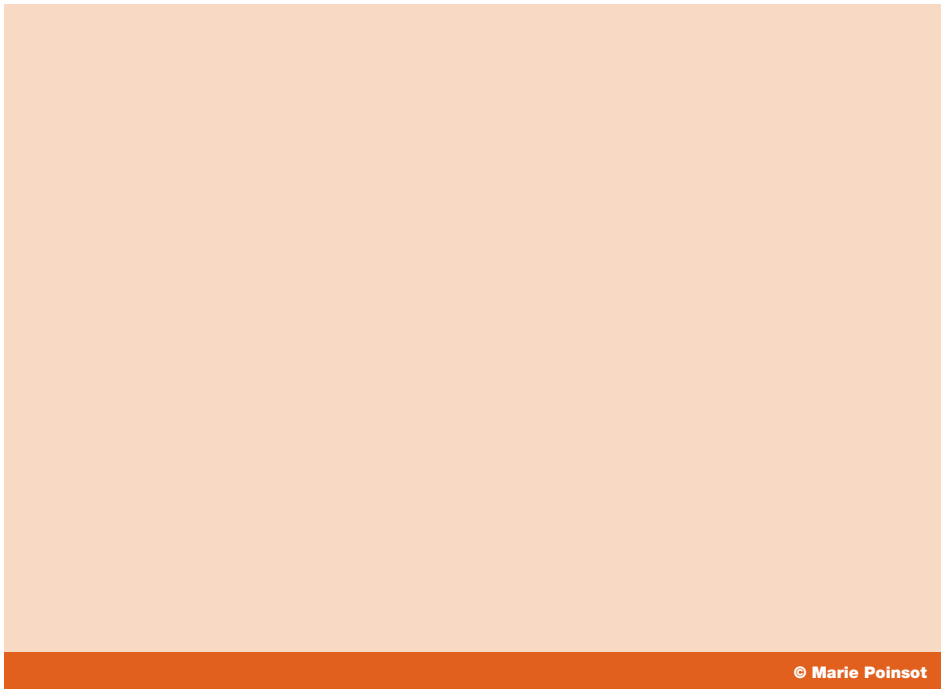
Référence électronique

Annalisa Lendaro, « L'origine et le genre », *Hommes & migrations* [En ligne], 1292 | 2011, mis en ligne le 31 décembre 2013, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/hommesmigrations/633> ; DOI : 10.4000/hommesmigrations.633

L'origine et le genre

Les discriminations dans le bâtiment et dans l'aide à domicile

Par Annalisa Lendaro,
sociologue, LEST (Laboratoire d'économie et sociologie du travail)



© Marie Poinso

La non-discrimination est une condition du droit à l'égalité des chances et de traitement sur le marché du travail. Si ni l'appartenance ethnique ni le sexe ne peuvent être invoqués pour motiver un refus à un demandeur d'emploi, ces éléments entrent pourtant en ligne de compte pour évaluer sa candidature. Dans les secteurs du bâtiment et de l'aide à domicile, ouverts à la main-d'œuvre immigrée, les agences Pôle emploi, les structures d'insertion et les prestataires de services/intermédiaires font jouer ces critères en matière de recrutement. Quand les exigences civiques composent avec la logique marchande.

En France, les groupes constitués ou définis par des critères ethniques, raciaux ou religieux n'ont aucune légitimité représentative⁽¹⁾. Le modèle républicain fait du traitement non discriminatoire des individus l'un de ses leitmotivs⁽²⁾. Pourtant, plusieurs acteurs du marché du travail déploient une intense activité de classification afin de lutter contre le chômage, d'améliorer l'offre de formation et de répondre aux besoins économiques des secteurs dits en tension.

Cet article propose une analyse critique des catégories d'évaluation retenues par les intermédiaires de l'emploi⁽³⁾, pour comprendre dans quelle mesure l'origine ethnique des candidats est explicitée ou au contraire rendue invisible. Quelles catégories utilisent-ils lors des processus de sélection et pourquoi ? Quelles formes de coordination sont en mesure d'influencer leur choix ? Sont-elles à l'origine de la cristallisation d'un marché "genré" ?

Les matériaux utilisés ont été recueillis *via* une enquête qualitative⁽⁴⁾ menée en région Provence-Alpes-Côte-d'Azur dans deux secteurs traditionnellement ouverts à l'emploi de main-d'œuvre immigrée : le bâtiment et l'aide à domicile. Cette enquête rend compte des pratiques et des justifications avancées par trois groupes d'acteurs : les agences Pôle emploi, les structures d'insertion et les prestataires de services/intermédiaires⁽⁵⁾. À travers l'observation de leurs pratiques et la réalisation d'entretiens semi-directifs, nous avons reconstruit le contexte organisationnel au sein duquel ces acteurs interagissent. Les formes de coordination et les compromis qui en résultent fournissent un cadre interprétatif permettant de comprendre pourquoi certains acteurs utilisent l'appartenance ethnique en tant que critère d'évaluation.

Les catégories ethniques lors des processus de sélection

De nombreuses études sociologiques⁽⁶⁾ ont rendu compte de l'existence et de la tendance à se renouveler des mécanismes qui produisent la concentration de la main-d'œuvre immigrée dans les emplois faiblement qualifiés, dans le cadre d'un marché du travail segmenté⁽⁷⁾. Les processus discriminatoires ont progressivement gagné une place de plus en plus légitime dans la littérature contemporaine⁽⁸⁾, en déplaçant le regard sur la banalité et la prégnance quotidienne de stéréotypes associant l'origine ethnique à d'autres caractéristiques de l'individu⁽⁹⁾. Sur le marché du travail, les recruteurs et les intermédiaires de l'emploi⁽¹⁰⁾ semblent attribuer du sens à l'appartenance (vraie ou supposée) du candidat à une communauté ethnique⁽¹¹⁾. Nous avons donc questionné les pratiques et les discours de ces acteurs afin d'examiner l'usage qu'ils font des catégories ethniques et de rendre compte de l'utilité

qu'ils leur attribuent selon le contexte organisationnel dans lequel ils sont insérés. En nous inspirant d'une posture conventionnaliste⁽¹²⁾, nous partons du principe selon lequel un intermédiaire de l'emploi n'est pas en mesure de définir de manière autonome les critères d'évaluation et les qualités du "bon candidat". Il interagit avec d'autres acteurs avec lesquels il doit négocier la pertinence et l'utilité de certains critères par rapport à d'autres. Ainsi, l'origine ethnique, en fonction de ces formes de coordination, est régulièrement utilisée par certains et refusée par d'autres.

Pour appréhender les logiques sous-jacentes à l'usage différencié des catégories ethniques, nous avons d'abord reconstruit le contexte organisationnel des cinq types d'intermédiaires afin d'en expliciter les interdépendances avec d'autres acteurs. Puis, par le biais d'une analyse interprétative des entretiens et des notes d'observation, nous avons repéré les situations qui font émerger l'usage de catégories ethniques en les transformant en critères d'évaluation "utiles" et "acceptables".

Les agences locales pour l'emploi

Pôle emploi⁽¹³⁾ est un établissement public à caractère administratif (EPA), dont une des missions principales est la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi. Les agences locales pour l'emploi (ALE) constituent le cadre territorial d'intervention de Pôle emploi. Elles visent l'obtention de résultats quantitatifs en matière de placement des demandeurs d'emploi et sont caractérisées par une gestion du temps relativement rigide, qui limite la possibilité des conseillers de considérer les situations spécifiques fréquentes chez les immigrés⁽¹⁴⁾. Une nomenclature de cas précis définit le périmètre des mesures de prise en charge des inscrits⁽¹⁵⁾ et, dans le cadre de cette standardisation, les services proposés sont les mêmes pour tous les bénéficiaires.

Toutefois, chaque ALE a une spécificité : elle développe une compétence sectorielle. Nous avons enquêté auprès des deux agences qui s'occupent l'une du bâtiment (BTP), l'autre des services à la personne (SAP).

Les "clients"⁽¹⁶⁾ qui font appel à l'ALE BTP de Marseille sont majoritairement des grandes entreprises⁽¹⁷⁾. Aucune donnée concernant l'origine ethnique n'est publiée ni utilisée, même si chaque agence est tenue d'enregistrer la nationalité de l'inscrit, suite à la vérification d'un document d'identité et du permis de travail. Malgré l'absence de données statistiques concernant les taux d'insertion selon la nationalité ou l'origine, certains animateurs d'équipe soupçonnent l'existence de barrières invisibles qui feraient perdurer des formes de ségrégation sur le marché du travail, engendrant une sur-représentation des immigrés sur les postes moins qualifiés, moins rémunérés, plus dangereux et plus précaires : *"En terme de progression, c'est un vrai problème. Vous*

n'avez pas de discrimination à l'égard des immigrés, s'il s'agit d'être manœuvre, mais dès que vous arrivez sur des postes d'encadrement, ce n'est pas pareil" (directeur ALE BTP). Cependant, aucune mesure spécifique n'est adoptée.

À Marseille, une seconde ALE est dédiée aux services à la personne. Une animatrice d'équipe ALE SAP nous explique : *"On est obligé d'enregistrer la nationalité, mais après ce ne sont pas des données utilisées."* Les données collectées sont uniquement utilisées pour mesurer les résultats d'actions spécifiques concernant, par exemple, les bénéficiaires des minima sociaux ou les résidents de territoires prioritaires comme les zones urbaines sensibles. Des critères sociaux, voire résidentiels, peuvent donc être adoptés, mais aucun relevant de la nationalité ou de l'origine n'est pris en considération.

Le contexte organisationnel très bureaucraté réduit l'intérêt pour l'origine ethnique car aucune offre particulière n'y est associée. L'évaluation des candidats se base davantage sur des catégories moins problématiques, comme le genre et l'âge. Pour les métiers de l'aide à domicile, cela semble aller de soi : *"L'activité en elle-même va convenir moins à un homme, qui a plus de mal à s'y reconnaître"* (*ibid.*).

Le cas de Pôle emploi fonctionne principalement sur ce que Boltanski et Thévenot appelleraient des "principes industriels"⁽¹⁸⁾, où la standardisation des pratiques ne laisse pas de place à l'utilisation de critères ethniques de sélection, au profit d'autres critères industriels (compétences techniques) voire civiques (égalité et principe de non-discrimination).

"Vous n'avez pas de discrimination à l'égard des immigrés, s'il s'agit d'être manœuvre, mais dès que vous arrivez sur des postes d'encadrement, ce n'est pas pareil."

Emploi et insertion (EI), une association intermédiaire pour l'insertion

Emploi et insertion (EI) est une association intermédiaire⁽¹⁹⁾ qui intervient en direction d'un public particulièrement fragile⁽²⁰⁾, principalement les femmes immigrées non qualifiées. Souvent, ces dernières n'ont jamais travaillé en France et ont des enfants en bas âge. La demande de travailleurs concerne principalement les métiers de l'entretien et du nettoyage et l'aide à domicile.

L'*"insertion des immigrées"* (coordinatrice 1) est un élément important du discours civique⁽²¹⁾ des coordinatrices d'EI : l'accompagnement à l'emploi se fonde sur la prise

en compte de situations complexes de femmes considérées comme “*difficilement employables*” (*ibid.*). L’objectif prioritaire étant d’offrir une première expérience professionnelle, les services proposés aux clients sont davantage de l’ordre du confort (ménages, courses), pour lesquels aucune qualification n’est requise.

La dimension civique d’EI se traduit aussi par la mise en place d’actions ponctuelles concernant des cas particuliers, notamment le titre de séjour et le permis de travail : “*Quand les gens ont terminé leur titre de séjour, on est amené à faire des attestations [adressées à la préfecture et au service étrangers de la Direction départementale Travail, Emploi et Formation professionnelle (DDTEFP)] comme quoi la personne correspond bien au public reçu à EI, puisqu’on s’engage à l’inscrire et, si son statut l’autorise à travailler, à la mettre au travail dans les 15 jours qui suivent*” (coordinatrice 2).

La prise en considération des caractéristiques particulières d’une partie de son public⁽²²⁾ fait que l’association investit dans un ensemble d’actions d’insertion comprenant des cours de langue française et d’alphabétisation, l’aide administrative, un accompagnement “ethno-psychologique” mais aussi des modules de formation en repassage et lavage des vitres. L’esprit civique dont EI est porteuse doit en effet converger vers la satisfaction des besoins des clients qui demandent aux intervenantes de posséder des savoir-faire et savoir-être de base. Une logique civique et une logique marchande coexistent donc, et l’accompagnement proposé par EI semble bien profiter aux femmes immigrées peu qualifiées car elles répondent aux besoins d’un segment du marché caractérisé par des emplois précaires, peu qualifiés, à temps partiel et peu rémunérateurs.

En préparant les femmes immigrées à intégrer le marché du travail de l’aide à domicile, EI fait usage de catégories ethniques dans une perspective double qui fait surgir un compromis civico-marchand. Ethnicité, genre, âge et situation familiale s’entremêlent pour justifier le ciblage d’une partie du public de l’association, particulièrement fragilisée et apte à s’insérer dans l’aide à domicile non qualifiée.

Arc-en-ciel, une grande association de services à la personne

Arc-en-ciel est l’un des plus grands organismes agréés de services aux personnes (OASP) prestataires en région Provence-Alpes-Côte-d’Azur au niveau du nombre de salariées. Il assure des services pour personnes fragiles⁽²³⁾ tout en intervenant sur le créneau des services de confort. Il s’agit d’une structure attentive aux différents moyens de “professionalisation”, possédant un département “formation” interne. Les immigrées salariées d’Arc-en-ciel sont nombreuses : “*Ce sont des personnes de tous*

horizons, d'origine polonaise, maghrébine, africaine, une ou deux Chinoises, une Bulgare... Les plus représentées viennent du Maghreb, surtout d'Algérie, puis des Comores, ça reflète la population marseillaise” (directeur).

Arc-en-ciel est une des associations les plus compétitives sur le marché marseillais, qui se charge d'une mission civique d'insertion⁽²⁴⁾ mais aussi de la promotion professionnelle des intervenantes : *“On a réglé des problèmes de logement et de visa pour Aleksandra, elle a failli être expulsée”* et *“j'ai volontairement intégré une personne algérienne dans l'équipe des responsables de secteur pour montrer que ce poste est ouvert à tout le monde” (ibid).*

Les catégories ethniques sont utiles dans le contexte organisationnel d'Arc-en-ciel car elles sont souvent associées à des caractéristiques importantes pour l'employeur : le manque de qualifications (du moins reconnues en France) car le personnel qualifié coûte cher : *“On a un public fragile – handicap, personnes âgées dépendantes – et là, on est obligé de respecter les règles en terme de formation. Paradoxalement on ne nous donne pas toujours les moyens pour respecter ce genre d'obligations. On essaie de jouer l'équilibre grâce à la formation des personnes non qualifiées.”* Les immigrées sont censées être plus motivées car *“aujourd'hui les Français n'ont plus envie de travailler sur ces métiers, l'avenir est aux immigrés” (ibid).* L'usage des catégories ethniques est donc explicite et il favorise l'insertion des femmes immigrées dans le secteur car elles représentent une main-d'œuvre pas chère et adaptable aux besoins des clients *via* des formations spécifiques.

Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Les PLIE visent l'insertion durable dans l'emploi de personnes qui en sont éloignées, du fait de difficultés sociales et professionnelles. Leur mission sociale concerne le retour à l'emploi des “adhérents⁽²⁵⁾”, et elle se poursuit par, d'un côté, la sensibilisation et la responsabilisation⁽²⁶⁾ des employeurs et des chefs d'entreprise vis-à-vis de l'insertion de publics fragiles et, de l'autre, par une *“ingénierie de parcours”* (réfèrent PLIE, ingénierie de projet) qui prévoit toute une série de mesures⁽²⁷⁾ censées éliminer les obstacles au retour à l'emploi du bénéficiaire. Parmi les secteurs productifs autour desquels les PLIE se sont spécialisés, on retrouve les SAP et le BTP. L'organisation interne est structurée et régulée à travers le partage formel des compétences des professionnels PLIE⁽²⁸⁾.

Les catégories ethniques ne sont pas utilisées officiellement dans le cadre de la construction du parcours d'insertion, à l'inverse de catégories comme l'ancienneté

de chômage ou le niveau de diplôme. Les problèmes linguistiques et d'analphabétisme qui touchent davantage le public immigré sont considérés comme des obstacles à éliminer et, pour cela, des partenariats avec des organismes spécialisés sont mis en place par le PLIE.

Le processus d'évaluation des demandeurs et de construction du parcours suit le cheminement tracé par *“une méthodologie étudiée par le département d'ingénierie de projet”*. Il prévoit diverses étapes prédéfinies comme *“le diagnostic des compétences à partir du CV”, “le repérage des obstacles”, “la mise en place d'un ensemble de mesures réparatrices”* (*ibid.*), sans que la nationalité ou l'origine de l'adhérent soient officiellement prises en compte.

Du moment où l'objectif civique, qui consiste à remettre en emploi ceux qui en sont les plus éloignés, est poursuivi à travers la mise en place d'un parcours en étapes standardisées, les catégories ethniques ne trouvent pas de place dans le processus d'évaluation des bénéficiaires. Elles semblent ne pas être utiles car la méthodologie adoptée considère davantage les obstacles liés à la situation familiale et aux savoirs de base. Toutefois, le compromis entre les mondes civique et industriel est moins performant dans la mesure où les accompagnateurs peuvent percevoir les parcours-types d'insertion comme rigides ou incapables de favoriser l'adhérent : *“Le problème de la discrimination nous conduit périodiquement à interroger les cadres institutionnels ainsi que nos conditions de travail. Il y a une souffrance professionnelle dont on parle peu dans nos institutions [acteurs de l'insertion], puisque la réalité des discriminations est elle-même insuffisamment reconnue. Parfois on se sent impuissants”* (accompagnatrice du PLIE).

La discrimination devient alors le registre qui permet, non pas de légitimer les catégories ethniques au sein du PLIE, mais de dénoncer leur prégnance sur le marché du travail et leur impact sur le travail des accompagnateurs : *“On nous dira difficilement : ‘On ne veut pas d'Arabes’, quoique cela arrive. On ne trouve plus d'offres d'emplois directement discriminatoires. Mais les pratiques existent et les outils juridiques sont encore peu efficaces. Alors on fait ce qu'on peut, en essayant de remettre en emploi quelqu'un, en satisfaisant les critères de l'employeur.”*

Les GEIQ et les ETTI dans le bâtiment

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) sont des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE), souvent nées de l'initiative des acteurs d'une branche professionnelle. Le GEIQ13 a été créé par la fédération du BTP en 1995 à la demande de ses entreprises adhérentes *“pour faire face à une triple problématique de recrutement,*

de formation et de fidélisation des salariés” (site GEIQ/ETTI). Un ETTI BTP a été créé en complément en 2005 afin “de créer un lien entre les professionnels et les personnes qualifiées désireuses de réussir leur retour à l’emploi” (accompagnatrice ETTI).

Le GEIQ s’oriente vers un public jeune, peu ou pas qualifié, à qui il propose essentiellement des contrats de professionnalisation. L’ETTI cible des personnes adultes, chômeurs de longue durée, et censées être davantage opérationnelles sur un chantier. Les groupes de bénéficiaires sont relativement peu nombreux, ce qui permet aux accompagnateurs de mettre en place un suivi personnalisé car “insérer, c’est remettre les gens sur le marché de l’emploi, en faisant du *cooaning*” (*ibid.*).

L’approche civique des GEIQ et ETTI se traduit par la prise en compte d’obstacles comme le manque de qualification ou d’expérience couplé à des difficultés administratives ou de logement, sans que pour autant les catégories ethniques soient utilisées explicitement : “La catégorie ‘immigré’ on la considère avec la formation. Peu importe la nationalité, certains ont fait leur scolarité en France, mais il y a quand même des gros problèmes d’alphabétisation” (accompagnatrice GEIQ). Un suivi personnalisé permet alors aux accompagnateurs de travailler sur des obstacles à l’emploi qui se renforcent mutuellement et d’intervenir sur des situations sortant des normes mobilisées par Pôle emploi.

L’évaluation, notamment des jeunes, passe par une étape de vérification de la motivation et du projet professionnel du candidat où l’accent est mis sur l’esprit “de groupe”. Les qualités relationnelles et le savoir-faire technique sont mis en avant lors du contact avec l’entreprise partenaire, dont le référent est le chef de chantier : “Aujourd’hui un chef de chantier veut quelqu’un qui arrive à l’heure tous les jours, qui s’intègre bien aux équipes, qui fasse bien son boulot. À partir du moment où la personne a cette capacité, peu importe qu’elle soit immigrée, sans diplôme ou sans emploi depuis longtemps” (accompagnatrice ETTI).

L’insertion visée passe donc par une reconnaissance sur le tas des capacités des candidats et est porteuse d’une interprétation élargie de ce qu’est la “qualification” : l’engagement civique implique la valorisation de compétences non certifiables, qui répondraient, dans un esprit marchand, à certains besoins des entreprises du BTP.

Les catégories ethniques ne sont pas utilisées systématiquement lors de l’accueil et de l’évaluation des candidats car, à l’exception de la formation linguistique, les outils d’accompagnement sont définis en fonction de leur expérience, de leur motivation et de leur savoir-faire, tout en visant directement la mise en emploi : “Les gens qu’on reçoit

Les catégories ethniques ne sont pas utilisées systématiquement lors de l’accueil et de l’évaluation des candidats.

sont reconnus comme demandeurs d'emploi prioritaires. On a des primo-arrivants, mais à partir du moment où ils ont l'autorisation de travailler, on les fait bosser et il n'y a pas de souci."

Les critères utilisés sont davantage d'ordre administratif et l'évaluation tient compte d'obstacles qui ne concernent pas uniquement les immigrés comme "le fait d'être analphabète, résident d'un quartier sensible ou RMIste" (*ibid.*).

Les entrepreneurs et les chefs de chantier du bâtiment

Les modes de recrutement dans le bâtiment peuvent varier en fonction de différents critères comme le type de main-d'œuvre recherchée, le type de chantier à réaliser, la taille de l'entreprise et sa composition en personnel, etc. Si les grandes entreprises représentent 90 % des clients de l'ALE BTP étudiée, toute entreprise est concernée par d'autres modalités, parallèles et compatibles, de satisfaction des besoins de main-d'œuvre : la cooptation, la sous-traitance, le recours à des agences intérimaires.

Dans le discours des entrepreneurs du BTP, les critères d'évaluation sont plus explicitement ethnicisés, dictés davantage par l'exigence de répondre rapidement à des besoins fluctuants que par la volonté de favoriser l'insertion des plus éloignés de l'emploi. Un rôle important dans le processus de sélection est celui du chef de chantier. Ce dernier interagit avec d'autres acteurs, en formant des "configurations triangulaires" composées du candidat (et éventuellement ses "appuis"), du fournisseur de main-d'œuvre (l'agence d'intérim, l'organisme d'insertion ou une autre boîte) et du chef même, en tant que représentant de l'entreprise responsable des travaux.

Les "qualités" recherchées par les entrepreneurs rentrent dans le registre de l'efficacité. Elles se traduisent en un ensemble de compétences technico-physiques et de savoir-être comme l'expérience, la polyvalence, la résistance à la fatigue, la bonne volonté : "On a besoin de gens qui se débrouillent et qui savent occuper différents postes" (chef de chantier). L'importance attribuée à certains critères ethniques et/ou nationaux acquiert du sens notamment dans leur relation avec le caractère "d'équipe" des métiers : "L'origine essentielle des salariés étrangers en PACA c'est l'Afrique du Nord et les chefs d'entreprise ne voient pas pourquoi ils apporteraient des éléments exogènes. Ils ne sont pas certains qu'en termes de cohésion d'équipe cela puisse fonctionner correctement" (entrepreneur). La sélection doit donc se faire également sur la base d'équilibres ethniques de groupe qui contribueraient à la régularité de production. Le recrutement se faisant souvent dans l'urgence et le recours à la sous-traitance et à l'intérim se banalisant⁽²⁹⁾, il est difficile de maîtriser la composition effective des équipes en fonction de la nationalité ou de l'origine ethnique.

Les postes d'encadrement (chef d'équipe, chef de chantier) deviennent alors centraux, tout comme l'origine ethnique. En effet, selon un chef de chantier, *“pour encadrer une équipe il vaut mieux être français, cela parce qu'un Français aura une façon de manager plus efficace : vu le nombre d'ethnies différentes sur un chantier, le chef d'équipe doit surtout éviter les conflits”*. L'usage de ces critères de sélection semble répondre à deux impératifs : adaptation rapide aux besoins de main-d'œuvre et réduction des coûts de sélection. Ainsi l'appartenance ethnique, associée à un degré prévu d'“intégrabilité” au sein de l'équipe, et éventuellement à des spécialités professionnelles, permettrait au recruteur de gagner du temps dans la recherche et l'évaluation du candidat. Des modalités d'évaluation domestiques et industrielles⁽³⁰⁾ peuvent alors se combiner dans la formulation des besoins de l'entreprise et des caractéristiques du candidat recherché. Selon le canal de recrutement choisi, les catégories ethniques seront utilisées de manière plus ou moins explicite, en gagnant de l'importance proportionnellement à l'informalité de l'intermédiaire.

L'origine ethnique qui compte : quand, comment et pourquoi ?

Le contexte dans lequel les intermédiaires interagissent est formellement conforme au principe de non-discrimination et d'égalité des chances. Toutefois ces intermédiaires disposent de marges de manœuvre plus ou moins importantes dans la définition des critères légitimes selon leur contexte organisationnel.

Au sein du système qui régule le marché du travail, des acteurs au fonctionnement différent et aux objectifs parfois éloignés interagissent lors du processus de sélection. Ainsi, des catégories comme l'âge, le genre et l'origine ethnique rentrent en jeu de manière plus ou moins discrète et peuvent non seulement nuire à l'insertion professionnelle des immigré-e-s mais aussi et surtout en favoriser le recrutement, en accentuant leur sur-représentation dans le segment moins qualifié, moins rémunéré et plus précaire du marché sectoriel.

L'enquête montre que le sens attribué à l'origine ethnique varie en fonction du contexte organisationnel dans lequel les intermédiaires interagissent, influençant leur perception de l'utilité dont ces catégories sont porteuses. Tant qu'il s'agit d'emplois peu qualifiés, les entreprises peuvent avoir recours aux immigrés, visant ainsi une réduction des coûts et une augmentation de la flexibilité des effectifs. Par contre, lorsque le recruteur cherche une figure à responsabilité, l'origine étrangère peut se transformer en handicap. Dans les deux secteurs, existent alors des formes de discriminations favorisantes mais ségrégatives.

Lorsque le contexte organisationnel des intermédiaires est caractérisé par une gestion standardisée des interactions avec les candidats, l'usage de l'origine ethnique perd sens. Par contre, quand les mailles organisationnelles s'élargissent et que les médiateurs construisent un rapport plus personnalisé avec le candidat, l'origine acquiert plus d'importance. Cela peut traduire une volonté plus civique comme dans le cas des acteurs de l'IAE, ou marchande comme c'est le cas des chefs de chantier du bâtiment.

La posture des intermédiaires vis-à-vis de demandes discriminatoires de la part des employeurs n'est d'ailleurs pas prédéfinie : le discours du directeur de l'ALE BTP témoigne du fait que les accompagnateurs ne se retrouvent pas souvent confrontés à cette situation. Toutefois, l'usage de critères techniques, neutres vis-à-vis de l'origine et du sexe du candidat, n'empêche pas leur prise de conscience de l'existence de phénomènes d'exclusion de certaines populations, notamment lorsqu'il s'agit de postes de responsabilité. Cela peut provoquer notamment le sentiment d'impuissance des intermédiaires qui se réfèrent à des principes civiques. C'est précisément le cas de l'accompagnateur du PLIE qui développe un argumentaire délégitimant les stéréotypes des employeurs, mais qui ne possède pas d'outils pour les relever lorsqu'il est confronté aux pratiques de ces derniers et à l'injonction de remettre en emploi le plus grand nombre d'adhérents.

La reproduction et la diffusion de mécanismes de sélection spécifiques en fonction du contexte organisationnel devraient être davantage étudiées. La comparaison entre différents secteurs productifs et plusieurs pays pourrait être une piste à suivre pour dévoiler les multiples visages de la ségrégation professionnelle contemporaine, notamment de genre. ■

Notes

1. Véronique De Rudder Christian Poiret, François Vourc'h, *L'Inégalité raciste : l'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF, 2000.
2. Gwénaële Calves, "Les politiques françaises de discrimination positive : trois spécificités", in *Pouvoirs*, n° 111, 2004, pp. 29-40.
3. Pôle emploi, structures d'insertion par l'activité économique (IAE) et prestataires de services/intermédiaires.
4. Cette enquête a été réalisée en 2008-2009 dans le cadre d'une thèse qui vise à faire émerger les modalités et les logiques sous-jacentes à la construction des catégories-cibles de l'action publique, dans le domaine de l'immigration et de l'emploi. Le terrain a consisté en 112 entretiens semi-directifs et en 26 récits biographiques, complétés par l'analyse des documents produits par les groupes de travail, les équipes de pilotage et les organismes de branche.
5. Pour l'aide à domicile, nous faisons référence aux organismes agréés de services à la personne (OASP) qui peuvent être l'employeur de l'intervenante (mode prestataire) ou la mettre simplement en relation avec le particulier, qui reste le vrai employeur (mode mandataire) ; pour le secteur du bâtiment, nous utilisons le terme plus générique d'"intermédiaire" car il s'agit de rendre compte des pratiques de médiateurs individuels qui n'agissent pas au nom d'une structure spécialisée mais qui constituent des réseaux de professionnels favorisant la rencontre entre offre et demande et opérant une présélection des candidats.

6. Maryse Tripiet, *L'Immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, L'Harmattan, 1990 ; Francesca Scrinzi, "Ma culture dans laquelle elle travaille. Les migrantes dans les services domestiques en Italie et en France", in *Cahiers du Cedref*, n° 10, 2003, pp. 137-162 ; Laurence Roulleau-Berger (dir.), *Nouvelles migrations chinoises et travail en Europe*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 2007 ; Nicolas Jouin, *Chantier interdit au public*, Paris, La Découverte, 2008 ; Alain Morice, Swanie Potot, *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers*, Paris, Karthala, 2010.
7. Michael J. Piore, *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1979.
8. Maryse Tripiet, "L'immigré, analyseur de la société", in *Terrains & Travaux*, vol. 2, n° 7, 2004, pp. 173-185.
9. Philippe Poutignat, Jocelyne Streiff-Fenart, *Théories de l'éthnicité*, Paris, PUF, 2008.
10. La littérature anglo-saxonne parle de *gatekeepers*, les "gardiens de portes", terme qui rend bien compte de l'idée d'opportunité, car ces acteurs peuvent offrir aux candidats des informations, des contacts, des connaissances précieuses au vu de l'accès à un emploi ou même à d'autres ressources comme le logement. Voir Charles Tilly, *Durable Inequality*, Berkeley, University of California Press, 1998.
11. Philippe Bataille, *Le Racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997 ; Mohamed Madoui, "La couleur de l'emploi : marché du travail et discrimination à l'embauche", in *Sociologia del lavoro*, n° 95, 2007, pp. 420-472.
12. Luc Boltanski, Laurent Thévenot, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991 ; François Eymard-Duverney, Emmanuelle Marchal, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié, 1997.
13. Au moment de l'enquête (2008), la structure s'appelait encore "Agence nationale pour l'emploi" (ANPE). La loi du 13 février 2008 institue la fusion ANPE-Assedic. Pôle emploi naît le 19 décembre 2008.
14. Annalisa Lendaro, "Violence symbolique et processus de sélection. Les immigrés dans le bâtiment", in Jean-Marnix Dressen, Pierre Durand, *La Violence au travail*, Toulouse, Octarès, 2011, pp. 147-156.
15. Olivier Mazade, "Le traitement du chômage entre individualisation et standardisation. L'exemple de la pratique des entretiens professionnels à l'ANPE", in Hélène Buisson-Fenet et Guenola Le Naour (dir.), *Les Professionnels de l'action publique face à leurs instruments*, Toulouse, Octarès, 2008, pp. 95-103.
16. Dans le jargon Pôle emploi est "client" toute entreprise ayant déposé une offre auprès de l'agence dans l'année qui précède.
17. À peu près 90 % des clients en 2008, selon les informations du directeur de l'ALE BTP.
18. Luc Boltanski, Laurent Thévenot, *op. cit.*
19. Elle embauche des salariés en parcours d'insertion pour ensuite les mettre à disposition de particuliers, mais aussi d'associations, d'entreprises et de collectivités territoriales.
20. Dont "20 ou 30% de personnes qui n'ont aucun revenu parce que pas régularisés depuis suffisamment longtemps pour avoir les minima sociaux" (coordinatrice 1). Les individus sont orientés vers EI par les professionnels de l'emploi comme Pôle emploi, les missions locales, les centres de formation et les structures sociales (centres sociaux, centres d'hébergement et de réinsertion sociale etc.).
21. Luc Boltanski, Laurent Thévenot, *op. cit.*
22. Étranger, peu scolarisé et peu familiarisé avec les codes du monde du travail et des administrations françaises.
23. Personnes âgées, personnes handicapées, etc.
24. Son directeur vient du monde de l'insertion par l'activité économique.
25. Les accompagnateurs du PLIE appellent ainsi les demandeurs d'emploi qui doivent accepter d'inscrire leurs actions (de formation, remise à niveau, travail en chantier d'insertion, etc.) dans le cadre d'un "engagement mutuel orienté vers la construction d'un parcours d'insertion professionnelle" (*ibid.*).
26. Un des instruments utilisés est la négociation de clauses d'insertion : quand une collectivité territoriale lance des marchés publics, elle peut inscrire dans le cahier des charges cette clause qui précise que l'entreprise titulaire du marché doit favoriser l'embauche de demandeurs d'emploi. L'entreprise est alors tenue de procéder à l'embauche de personnes en difficulté, selon un pourcentage minimum d'heures de travail.
27. En partenariat avec Pôle emploi, les organismes de formation et les acteurs de l'IAE.
28. Les professionnels du PLIE se répartissent en équipes qui travaillent respectivement sur l'ingénierie de projet autour de la définition de nouveaux instruments d'insertion, sur les relations de partenariat avec les entreprises et sur l'accueil, l'évaluation et l'accompagnement des adhérents.
29. Nicolas Jouin, "La bataille de la rupture du contrat de travail dans le bâtiment. Le rôle de la sous-traitance et du régime de citoyenneté", in Bernard Gomel, Dominique Méda et Evelyne Serverin (dir.), *L'Emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, 2009, pp. 85-98.
30. Luc Boltanski, Laurent Thévenot, *op. cit.*