

L'ombre portée des assignations identitaires

Fériel Kachoukh



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/hommesmigrations/623>

DOI : 10.4000/hommesmigrations.623

ISSN : 2262-3353

Éditeur

Musée national de l'histoire de l'immigration

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2011

Pagination : 12-23

ISSN : 1142-852X

Référence électronique

Fériel Kachoukh, « L'ombre portée des assignations identitaires », *Hommes & migrations* [En ligne],

1292 | 2011, mis en ligne le 31 décembre 2013, consulté le 20 avril 2019. URL : [http://](http://journals.openedition.org/hommesmigrations/623)

journals.openedition.org/hommesmigrations/623 ; DOI : 10.4000/hommesmigrations.623

L'ombre portée des assignations identitaires

Par Fériel Kachoukh,
juriste, responsable du Centre d'études et de formation sur les discriminations,
Opale (Observer, penser, agir avec les lois pour l'égalité)



Margalit Berriet, fondatrice d'origine israélienne et présidente de l'association Mémoire de l'Avenir, a ouvert en avril 2009 cet espace au 45, rue Ramponeau, 75020 Paris, pour y accueillir des expositions d'artistes, des concerts et performances, des tables rondes sur les thèmes du dialogue interculturel, des identités plurielles et de la lutte contre le racisme et les discriminations, 2011 © Marie Poinso

Discriminer quelqu'un, c'est le cantonner à un ou plusieurs traits saillants de sa personne censés justifier les impasses dans lesquelles il se trouve. Lutter contre ces représentations impose d'identifier les préjugés et les ressorts de leur développement dans les esprits.

Le cas des femmes immigrées ou supposées telles est révélateur du fonctionnement de cette fabrique de comportements discriminatoires.

Comment appréhender la question des discriminations multiples et quels peuvent être les outils théoriques qui permettent de penser cette question, totalement inédite dans le paysage politico-institutionnel de la lutte contre les discriminations ? Lorsque, fin 2008, la Halde et le Service des droits des femmes et de l'égalité lancent un appel d'offres pour la réalisation d'une étude sur les discriminations multiples⁽¹⁾, la commande publique est à la fois soigneusement circonscrite dans son objet et très large dans le champ d'investigation et d'interrogation convoqué. Il s'agit de faciliter la compréhension des discriminations en raison du genre et de l'origine qui affectent les parcours d'accès à l'emploi des descendantes d'immigrés, en contribuant à "*instruire la question de la discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration*"⁽²⁾. L'étude s'est attachée à analyser une question complexe et perçue comme trop abstraite, en documentant les différentes approches disciplinaires, et en étudiant comment peuvent se catalyser différents motifs, afin de rendre saisissables ces formes particulières de discrimination.

La notion de discrimination multicritère se heurte, en France, à un quasi-désert conceptuel, à une absence de prise en charge, sur le plan juridique, par la doctrine ou la jurisprudence, à une assez forte ignorance des acteurs et à une immense indifférence sociale. Ces discriminations sont mal appréhendées, mal identifiées, y compris par les victimes elles-mêmes, et donc mal combattues. Le thème souffre d'une double invisibilité. La focalisation de l'attention, depuis les années deux mille, sur le critère de l'origine, certes bienvenue et nécessaire après des années de déni, a objectivement affaibli une conscience sociale, déjà fort peu aiguë, de la discrimination de genre pourtant toujours vivace. En outre, la notion de discrimination multicritère n'est pas aisée à manier. Déstabilisante dans un contexte général d'analyse par critères séparés, elle est aussi perturbatrice, car elle oblige à penser autrement les processus et à intégrer, à l'analyse du fait présent, la sédimentation diachronique des inégalités.

Une dynamique internationale et communautaire

Les questions soulevées par les discriminations multiples ont d'abord été abordées dans un contexte international. Ainsi, dans le rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, les gouvernements entendaient lutter contre les obstacles multiples vécus par les femmes du fait de leur "*race, leur âge, leur langue, leur origine ethnique, leur religion ou leur handicap...*"⁽³⁾. Quelques années plus tard, une autre

conférence internationale⁽⁴⁾ précise ce premier objectif⁽⁵⁾. L'approche européenne de la discrimination multiple, d'abord circonspecte, s'est affirmée depuis l'adoption des directives anti-discrimination de juin et novembre 2000.

Ces directives sont les premiers textes normatifs à faire référence à la discrimination multiple en invitant, dans une démarche de *mainstreaming*, à intégrer cet aspect et à opérer les rapprochements nécessaires en matière de lutte contre les discriminations, en affirmant la surexposition des femmes aux discriminations multiples⁽⁶⁾.

Plusieurs textes feront ensuite référence à cette notion⁽⁷⁾. Les discriminations multiples ont fait l'objet, en 2007, d'un rapport pour la Commission européenne⁽⁸⁾. Cette étude, bien documentée, propose une typologie des manifestations de la discrimination multicritère. D'autres travaux ont ensuite précisé cette analyse⁽⁹⁾.

Une enquête, menée début 2011 par l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA)⁽¹⁰⁾ met en relief le ressenti de la discrimination multicritère, en soulignant qu'*“un répondant sur quatre issu d'une minorité ethnique ou de l'immigration au sein de l'UE s'est senti discriminé pour au moins 2 motifs, au cours des 12 mois précédant l'enquête”*.

Ces fragments de connaissance sur la perception des discriminations multiples ont été récemment enrichis par les premiers résultats de l'enquête TeO⁽¹¹⁾. Près d'un quart des répondants mentionnent 2 motifs, et *“près de la moitié des immigrés et 46 % des descendants d'immigrés donnent 2 motifs ou plus”*. Cohérents avec l'enquête de la FRA, ces chiffres confirment la plausibilité de l'exposition à la discrimination multicritère de certains groupes sociaux. Des résultats guère surprenants... Depuis plusieurs années, certains juristes tentent de mettre en place des questionnements pluridisciplinaires pour mieux saisir, qualifier plus justement les expériences particulières de discrimination vécues par les femmes des groupes minoritaires, et pour aider à penser le caractère aussi multiple que labile des rapports de domination et de pouvoir, en explorant notamment la théorie de l'intersectionnalité⁽¹²⁾.

Un débat ajourné en France

Au regard de ces réflexions, le contexte français apparaît notoirement en retrait. Différents facteurs peuvent expliquer la lente émergence de la question des discriminations multiples, problématique encore largement insaisissable, dont la terminologie est très instable et mouvante puisque l'on usera indifféremment des expressions “double discrimination”, “discriminations multiples”, “discrimination multicritère” ou “intersectionnelle”⁽¹³⁾.

Les résistances à élargir la perspective de l'analyse juridique des discriminations sont tenaces en France. Notre dispositif juridique est structuré selon une logique monocritère, séquencé motif par motif. En outre, il se montre rétif à mobiliser les raisonnements propres à saisir des pratiques enracinées dans des rapports sociaux inégalitaires. On a pu le constater lorsqu'il s'est agi de transposer les définitions communautaires de la discrimination, notamment la discrimination indirecte qui permet d'éclairer puissamment l'incidence concrète des mécanismes de domination sur les trajectoires. Le contexte juridique est indubitablement un bon analyseur de l'invisibilité de la discrimination multicritère. Certes, rien n'empêche, en droit, l'émergence et le traitement de plaintes sur ce fondement. Mais plusieurs facteurs concourent à retarder la prise de conscience de ces discriminations : un appareil conceptuel peu assuré, une absence de référence explicite dans les délibérations de la Halde ou dans le traitement juridictionnel des discriminations⁽¹⁴⁾, une mobilisation du droit par les acteurs encore bien trop ténue, une connaissance très fragmentaire des raisonnements liés à la discrimination indirecte, enfin, une forte "segmentation" de la défense des droits, la spécialisation qui en est à la fois la cause et la conséquence renforçant le cloisonnement des motifs et... des causes.

Notre dispositif juridique est structuré selon une logique monocritère, séquencé motif par motif.

La double discrimination genre/origine : une occasion manquée ?

L'attention des pouvoirs publics aux risques de discriminations spécifiques, auxquels sont exposées les femmes immigrées et leurs filles, s'est traduite par une tentative de formalisation d'une politique dédiée, à travers un accord cadre, "*pour favoriser l'intégration des femmes immigrées et issues de l'immigration et combattre les phénomènes de double discrimination*"⁽¹⁵⁾. L'exposé des motifs revendique clairement la rupture avec les schèmes d'intervention du passé et s'inscrit en faux contre les approches compassionnelles et paternalistes des rapports de genre en situation de migration. Mais la traduction concrète de cet accord de 2003, comme de celui de 2007, n'a pas été à la hauteur des ambitions affichées et le bilan paraît décevant. Parmi les obstacles à une réelle prise en compte, par les pouvoirs publics, des discriminations multiples genre/origine, on relèvera la faible mobilisation politique autour de ces accords, notamment au plan local, leur caractère peu prioritaire dans

l'action des institutions signataires, les cloisonnements administratifs, et parfois des formes de défiance réciproque entre des acteurs marqués par des cultures professionnelles éloignées, sinon opposées.

Des logiques profondément contraires ont ainsi compliqué l'institutionnalisation réelle de la lutte contre la discrimination multicritère genre/origine : une faible acculturation administrative de nombre d'institutions signataires aux enjeux des politiques d'égalité, schématiquement réduites à une approche *publics féminins* et, à l'inverse, une certaine résistance de la sphère droits des femmes à s'approprier la grammaire politique de l'anti-discrimination⁽¹⁶⁾, parfois un tropisme assez marqué pour la seule question des violences, comme si les trajectoires des femmes concernées se déroulaient *hors champ social* et n'étaient résumables qu'à des vies de victimes...

L'adoption de registres discursifs radicalement distincts, dans les politiques publiques, n'a pas aidé à construire une culture commune et à rompre avec un séparatisme conceptuel persistant qui a tour à tour ignoré ou exacerbé les spécificités de contexte, d'histoire et de parcours des immigrées et héritières de l'immigration.

Une identité stigmatisée dès l'enfance

L'analyse des regards portés par les acteurs de l'insertion professionnelle sur les trajectoires des publics féminins qu'ils ont pour mission de faire accéder à l'emploi a une forte valeur heuristique. Elle nous éclaire sur les représentations et les stéréotypes, sexistes et racistes, particulièrement vivaces qui traversent le champ professionnel de l'insertion des femmes immigrées ou supposées telles, la densité des assignations identitaires vécues quelquefois depuis les années de collège, voire dans la prime enfance, leur empreinte pas toujours immédiatement perceptible mais profonde sur la dynamique de parcours résilients.

Invités à en restituer le sens et les lignes de rupture, de nombreux acteurs décrivent des parcours sous contraintes et une multitude de difficultés et d'obstacles, une accumulation de pratiques intentionnelles ou inconscientes de sélection, de petits abandons et de discrètes indifférences.

La trame des discours des femmes et des acteurs de l'emploi révèle des récurrences puissantes qui mettent au jour plusieurs âges de difficultés, des logiques d'enfermement multiples qui entrent en synergie négative pour prendre littéralement au piège des parcours surdéterminés par plusieurs formes de domination ou de mise à distance, scolaire, sociale, résidentielle, ethnique, de genre.

Les assignations identitaires, dès le début des parcours, à l'école et au collège, prennent la forme de commentaires moralisants aux relents indubitablement xéno-

phobes : “*Je me souviens d’un prof de français qui avait dit à une amie qui ne voulait pas partager son livre avec un type de la classe : nous on prête notre pays, tu peux bien prêter ton livre*” (Meriem, étudiante Master 2⁽¹⁷⁾). Et s’amplifient en vexations ineffaçables : “*Aujourd’hui, ce jeune si ’brun’ auquel on demandait plus qu’au ’petit blond’ d’à côté est aux USA. Il m’a dit récemment : ‘Je voudrais revoir mon prof de sixième. Celui-ci lui avait dit : ‘Jamais tu n’iras au-delà de la cinquième’... Aujourd’hui, les Nations unies le sollicitent. Il a réussi sa vie, mais garde en tête ce prof !’*” (acteur de l’emploi).

Des destins tracés d’avance ?

“*C’est toujours les mêmes métiers qui reviennent pour les filles et les mêmes métiers pour les garçons (garde d’enfants, vendeuse pour les filles, et mécanicien, plombier pour les garçons*” (acteur de l’emploi). La persistance et la généralisation de ces schémas signent ce qu’il faut bien appeler une défaite collective de la “communauté éducative”. Ils sont totalement intériorisés par des jeunes qui n’ont visiblement pas trouvé, au fil de leur scolarité, de figures adultes suffisamment nombreuses, plurielles et “soutenantes” pour les aider à résister à ces assignations.

Ce soutien leur était pourtant d’autant plus nécessaire qu’ils ont grandi dans le sentiment de l’immense respectabilité de l’école et des adultes qui en constituent l’univers, et la certitude des parents qu’elle allait pouvoir assurer la réussite sociale future des enfants, prolongeant ainsi leur projet migratoire et lui restituant, en retour, toute sa nécessité et sa vérité, dans cette “migration intérieure” de l’expérience scolaire, selon la juste expression de Bernard Charlot. “*Je pense que les parents immigrés ont été relégués à une incapacité, y compris par les institutions françaises. Mais ils ont quand même bien tenu leur rôle ! Ils ont été à fond pour l’école et pour les études les plus longues possible pour leurs enfants. En tout cas, ils ont fait pleine confiance aux institutions et aux services d’orientation. Et on en a déduit qu’ils étaient démissionnaires...*” (Selma).

La triple peine : classe, genre et origine

Les logiques fortement sexuées et subrepticement ethnicisées⁽¹⁸⁾ de l’orientation scolaire sont toujours à l’œuvre, redoutablement efficaces, scandaleusement vivaces et abrasives. “*Après la troisième, je voulais faire une seconde. Tout de suite, ils m’ont orientée vers un BEP secrétariat en deux ans, ça ne me plaisait pas. Je n’avais pourtant pas de mauvaises notes. Je n’ai pas le souvenir d’avoir essayé de dire non, mes parents non plus*” (Hafida, BTS tourisme).

Les orientations conseillées/imposées, plus ou moins subtilement, sont vécues par les jeunes comme une injustice et rapportées⁽¹⁹⁾ comme telles, avec un sentiment d'amertume d'autant plus fort qu'ils les relient directement à leur origine familiale, comme si les enfants devaient endosser le statut social de leurs parents et recevoir l'exclusion en héritage.

Certains acteurs de l'éducation et de l'orientation se livrent à des prophéties éducatives qu'ils croient frappées au coin du bon sens, souvent avec les meilleures intentions du monde, en se mettant littéralement à la place des jeunes qu'ils ont pour mission d'accompagner, sans voir que le soutien éducatif consiste précisément à aider à ima-

Sans doute, les descendantes d'immigrés ont-elles plutôt mieux réussi leur scolarité que les jeunes hommes, situation qui fonde au demeurant les perceptions spontanées selon lesquelles elles seraient moins victimes de discrimination que les garçons.

giner d'autres places que celle à laquelle on se croit destiné. *“Les jeunes filles issues de l'immigration n'imaginent souvent qu'un éventail restreint de métiers auxquels elles pourraient prétendre”* (conseiller d'orientation).

Mais quelquefois aussi, ces fléchissements éducatifs sont très conscients, le déterminisme social se fait actif et zélé, certains discours deviennent prédictifs et livrent alors crûment la panoplie inusable des clichés ethno-sexués. Ainsi des jeunes filles s'entendent dire : *“Vous avez un bon carnet,*

mais vous risquez de rencontrer des difficultés pour trouver un stage car vous êtes trop typée”, ou encore : *“La prof principale de secrétariat et la CPE disaient qu'on irait toutes s'inscrire à l'ANPE ou qu'on ferait des ménages comme nos parents.”*

Bien sûr, ces assignations de genre, de classe et d'origine ne sont pas – et c'est heureux – la règle générale. Mais l'analyse des trajectoires décrites par les femmes et les acteurs met à nu la force des stéréotypes subis, l'expérience cumulée de la mise à distance et du regard dévalorisant, et le continuum des discriminations dès le début des parcours. Les assignations identitaires s'y inscrivent, en profondeur, au point d'en devenir indissociables et d'apparaître comme une forme de normalité, un paramètre évident, inévitable même, de leur trajectoire de filles d'immigrés.

Dans une étude⁽²⁰⁾ très récente sur le moment décisif – et critique – de l'entrée dans l'emploi des descendantes d'immigrés maghrébins, des chercheurs de l'Unité de recherches “Migrations et Société” (URMIS) ont montré à quel point les inégalités de genre viennent aiguïser les inégalités d'origine. Sans doute, les descendantes d'immigrés ont-elles plutôt mieux réussi leur scolarité que les jeunes hommes, situation qui fonde au demeurant les perceptions spontanées selon lesquelles elles seraient moins victimes de discrimination que les garçons. Mais (est-ce vraiment une sur-

prise ?) elles n'en tirent pas les dividendes attendus dans l'accès à l'emploi. Bien au contraire : *“À tous les niveaux de sortie du système éducatif, les jeunes filles vont chômer davantage et plus longtemps que leurs homologues masculins⁽²¹⁾”*

Pour les descendants d'immigrés, l'accès à l'emploi est une véritable épreuve qui va révéler la combinaison particulière des inégalités et des discriminations, et pour les filles, la triple peine de classe, de genre et d'origine, souvent aggravée par le marqueur d'un lieu de résidence stigmatisé⁽²²⁾.

Certains acteurs de l'emploi paraissent particulièrement désarmés face aux représentations sociales condescendantes, aux stéréotypes ethnosexués et souvent misérabilistes qui pèsent sur les trajectoires des femmes qu'ils ont pour mission d'insérer professionnellement. Faute de formation adaptée⁽²³⁾, ils ne sont pas toujours, hors quelques structures très spécialisées, capables de les identifier et de les contrer. Quelquefois, ils en sont des relais pas toujours conscients ou, à l'inverse, ils sont pénétrés de bonne conscience.

La fabrique des processus de discrimination

Dans certains discours, on peut voir se construire et prendre forme, dans la certitude bien enracinée de l'asymétrie des places, des perceptions spontanées hissées au rang de diagnostics, des constats habillés de pseudo-objectivité, des appréciations particulières érigées en observations générales et des pronostics assésés avec l'assurance de ceux qui ont affaire à des publics captifs et socialement déconsidérés. Il est même possible d'en dégager les lignes dominantes et signifiantes pour tenter une nosologie des assignations croisées de genre et d'origine, dont l'emprise sur les trajectoires va former les sédiments et les remugles des pratiques discriminatoires qui viendront barrer les aspirations légitimes des personnes et, quelquefois, surdéterminer leurs vies.

Car les difficultés “spécifiques” des descendantes d'immigrés – et qui leur sont le plus souvent imputées –, qu'elles soient diplômées ou non qualifiées, empruntent à des registres bien déterminés.

On peut ainsi identifier des résurgences permettant de saisir les assignations croisées de genre et d'origine, à la source des discriminations multiples. Ces quelques capteurs n'épuisent pas, à l'évidence, le très complexe et très indéfinissable problème de ces discriminations. Mais ils permettent d'en reconnaître les motifs, au sens quasi pictural du terme, et d'y être attentif, car ces indices permettront d'orienter l'analyse des situations et de mettre en évidence la présomption de discriminations croisées.

C'est, en effet, à considérer les propos de certains intermédiaires de l'emploi sur le parcours professionnel des femmes immigrées et de leurs filles, l'appareillage insidieux mais tellement classique du sexisme et du racisme ordinaires qui va dérouler ses archétypes favoris et, inmanquablement, venir anticiper, expliquer, justifier parfois, les difficultés d'accès à l'emploi.

Le poids des stéréotypes

Les stéréotypes vont d'abord s'arrimer aux compétences supposées amoindries des descendantes d'immigrés, à leurs prétendues difficultés d'expression : *“Quand vous avez une mère illetrée, vous n'avez pas beaucoup de chances de bien vous exprimer.”* Elles seraient désinvesties dans le travail, surinvesties dans la famille, donc moins disponibles : *“Quand elles ont des enfants, elles arrêtent souvent de chercher du travail.”* Elles se plient aux traditions : *“Il y a souvent le problème du poids de la famille, surtout par rapport au mari...”* Elles manquent d'assurance, de confiance en elles : *“Elles sont assez dépourvues de stratégie, souvent elles sont passives, pas compétitives, pas audacieuses.”* Elles se déqualifient, faute d'ambition : *“Elles restent dans des projets pragmatiques, souvent déqualifiées, elles sont moins ambitieuses”* et sont malléables... *“Une entreprise m'a dit : ‘Je recruterai plus facilement une jeune fille issue de l'immigration que son frère car les filles sont plus sérieuses, plus dociles que les garçons des quartiers.’”* Elles sont soumises au milieu familial et aux pressions religieuses : *“Dans certaines pratiques de recrutement, on leur pose souvent des questions assez douteuses : ‘Que faisaient vos parents ? Allez-vous avoir des enfants ? Retournez-vous souvent au pays ? Allez-vous souvent à la mosquée ?’”* Ces stéréotypes ethnosexués vont autoriser des questions ou des comportements particulièrement intrusifs. Plus encore que pour leurs homologues masculins, les descendantes d'immigrés doivent subir des interrogatoires ou des discours qui sont de véritables atteintes à leur vie privée, tant il est naturel de les présumer sous l'emprise d'une relation tutélaire et de plaquer sur elles, consciemment ou pas, l'image éculée de la femme immigrée, nécessairement multipare, à tout le moins inévitablement promise à le devenir.

La boîte noire de la discrimination multiple

La relecture *a posteriori* de ces trajectoires féminines, telles que rapportées par les acteurs et confiées par les femmes, vient en éclairer les failles, les délaissements, les humiliations, les pertes de chance⁽²⁴⁾, comme un relevé sismique, après coup, des

atteintes multiples et sédimentées dans le temps vécues par les personnes. Banale et probablement assez fréquente, la discrimination multiple est très insaisissable, parfois aux yeux des victimes elles-mêmes. Sans doute plus encore que pour la discrimination monocritère, la reconnaître comporte une part d'indécidable, tant le doute sur les motifs réels du rejet va le disputer à la souffrance et venir tantôt l'aiguiser, tantôt en disséminer le souvenir. Souvent, les jeunes femmes feront le choix de ne pas en parler... Quelques commentaires ont déjà été avancés sur ce vécu genré de la discrimination. Quant à l'issue du combat, certaines, ayant intériorisé et retourné contre elles l'agression du fait discriminatoire, le pensent perdu d'avance.

Osons un commentaire supplémentaire. Sans doute veulent-elles tenter d'en finir au plus vite avec la blessure intenable de la discrimination. Car la plus forte, la plus terrible violence de l'atteinte, tapie derrière le scandale et l'humiliation de la mise à l'écart, est bien là, dans la brutalité de l'alternative imposée à l'individu.

Doit-on rester bouche cousue et subir la double peine de la discrimination et de sa mise sous silence ou, au contraire, s'en plaindre et la dévoiler au grand jour en acceptant, ce faisant, de s'identifier à la communauté

imaginaire, à l'identité unique, figée, à laquelle, une fois de plus, on vous a renvoyée ? Quand les individus dans leur trajectoire personnelle cherchent plutôt à échapper aux formes toujours plus mobiles et insidieuses de domination, en construisant leur liberté propre sur ces chemins de crête, quelquefois incertains, où l'on s'éloigne des figures héritées ou imposées pour inventer, toujours, une identité singulière, indépendante, irréductible.

La discrimination multiple caractérise une expérience inédite et singulière de potentialisation, au sens quasi chimique du terme, de différentes assignations identitaires, expérience le plus souvent indescriptible et incommunicable, comme le résume magnifiquement cette "métaphore vive"⁽²⁵⁾ de l'invisibilité de la discrimination multiple, à raison du genre et de l'origine : "*Toutes les femmes sont blanches, tous les Noirs sont des hommes ; mais certaines d'entre nous sont courageuses*"⁽²⁶⁾.

« *Courageuses* », les héritières de l'immigration ont, souvent dès l'enfance, appris à découvrir, à taire plutôt qu'à exprimer, à esquiver quelquefois, à affronter souvent, ces expériences particulières de discrimination, dont leur mémoire, leur histoire, solidaire de celle de leurs parents, de leurs frères, pourront difficilement se défaire. En mobilisant le double prisme de l'analyse juridique et sociologique, l'étude sur les discriminations multicritères, conduite pour la Halde et le SDFE/DGCS, a

Banale et probablement assez fréquente, la discrimination multiple est très insaisissable, parfois aux yeux des victimes elles-mêmes.

contribué à mettre au jour dans les témoignages de femmes, dans le discours des acteurs de l'emploi, tant les discriminations apparentes que celles qui sont imperceptibles ou indicibles.

Invisibles aux yeux des acteurs, peu étudiées par la recherche⁽²⁷⁾, les discriminations multicritères ne sont pourtant pas encore un *objet*, au sens conceptuel et institutionnel du terme. Si parmi les réflexions développées par les *Black feminist studies*, le concept d'intersectionnalité s'est affirmé comme un paradigme particulièrement pertinent⁽²⁸⁾ pour rendre compte des croisements des rapports sociaux de genre, de classe, de race et penser l'imbrication et la démultiplication de différents systèmes de domination, la mesure de leurs effets d'influence en situation reste irrésolue. L'abstraction du concept, ses faibles perspectives opérationnelles s'en trouvent dès lors renforcées, situation qui n'aide guère à la construction de politiques publiques pour combattre ces discriminations manifestes mais insaisissables. ■

Notes

1. Fériel Kachnoukh, Annie Maguer, Annick Marnas, "La discrimination multicritères à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail", étude pour la Halde et le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (Direction générale de la cohésion sociale), 2011. Le rapport final issu de l'étude est consultable sur les sites du défenseur des droits et du Service des droits des femmes, SDFE/DGCS.
2. Ce travail a reposé, pour partie, sur des enquêtes de terrain et l'analyse du discours d'acteurs d'accompagnement vers l'emploi et des trajectoires d'accès à l'emploi de femmes issues de l'immigration, diplômées et non diplômées. L'enquête qualitative s'est déroulée en Île-de-France et en PACA : au total, 89 entretiens d'une durée moyenne de 2 à 3 heures ont été réalisés.
3. Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995. Cf. Déclaration et programme d'action, ONU, 1996.
4. Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance, Durban, 2001.
5. En soulignant que les victimes de discrimination ethnique ou raciale peuvent "*subir des formes multiples ou aggravées de discrimination, fondées sur d'autres motifs connexes*" et en les citant.
6. Considérant 14 de la directive 2000/43/CE et 3 de la directive 2000/78/CE : "*Dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples.*" Naturellement, cette mention dans de simples considérants n'a aucune valeur contraignante.

- 7.** C'est le cas de la décision du Conseil du 27 novembre 2000 relative au programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations (2001-2006), ou encore la décision du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative à l'année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007) :- "Vers une société juste".
- 8.** http://ec.europa.eu/employment_social.
- 9.** Pour une analyse plus complète, cf l'étude pour le SDFE/DGCS et la Halde, *op. cit.*
- 10.** "La Discrimination multiple", EU-MIDIS, données en bref, 5 Février 2011.
- 11.** INED-INSEE, "Trajectoires et origines (TeO). Enquête sur la diversité des populations en France", document de travail n° 168, INED, octobre 2010. www.teo.site.ined.fr.
- 12.** Ce concept a été élaboré dès les années quatre-vingt-dix, par une juriste américaine, Kimberlé Crenshaw, pour rendre compte des processus de domination multiformes et spécifiques vécus par les femmes noires.
- 13.** L'expression "double discrimination" a été forgée, dès les années quatre-vingt-dix, dans un contexte administratif, pour "faire image" et éveiller l'intérêt des pouvoirs publics. Utilisée comme levier, elle suppose un cumul des discriminations et ne rend donc pas compte de la diversité des processus en jeu. Les notions de discriminations multiples ou discrimination multicritères sont d'origine communautaire et d'usage juridique. Enfin, la notion d'intersectionnalité est mobilisée dans les recherches politistes ou sociologiques.
- 14.** Une affaire emblématique de cet effacement d'un caractère multicritère, pourtant sensible au regard des faits, est le procès l'Oréal/Adesco et leur condamnation en 2007 pour discrimination raciale.
- 15.** Accord signé en 2003 entre le Service des droits des femmes et de l'égalité, le FASILD, la Direction de la population et des migrations (DPM), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).
- 16.** "Parce que les femmes ne sont pas une catégorie..."
- 17.** Tous les prénoms ont naturellement été modifiés.
- 18.** Voir notamment les travaux de Marie Duru-Bellat et de Jean-Paul Payet.
- 19.** Des "injustices scolaires vécues comme des discriminations ethno-raciales... mettant en cause le caractère impartial de l'école", soulignent les auteurs de l'enquête TeO, qui remarquent que, "parmi les filles, celles qui expriment le plus souvent le sentiment d'injustice sont les descendantes d'immigrés venus d'Afrique (22%), ou du Maroc, de Tunisie, d'Algérie ou de Turquie (17%)". Yaël Brinbaum, Laure Moguerou, Jean-Luc Primon, "Parcours et expériences scolaires des jeunes descendantes d'immigrés en France", in "Enquête TeO. Premiers résultats", INED, 2010.
- 20.** Alain Frickey, Jean-Luc Primon, "Jeunes issus de l'immigration nord-africaine en fin de formation : une reproduction de la division des sexes ?", in *L'Homme et la société*, n° 176-177, 2010.
- 21.** *Ibid.* Le croisement des rapports sociaux racisés, de sexe et de classe est tout à fait saisissable dans les données mises au jour par ces chercheurs. Ils notent par exemple que, parmi les non-diplômés entrant sur le marché du travail, les hommes sont systématiquement favorisés par rapport aux femmes. Les hommes et les femmes nés de parents français sont systématiquement favorisés par rapport à leurs pairs nés de parents immigrés, les plus désavantagées étant les femmes descendantes d'immigrés, puisque 42% d'entre elles seulement ont un emploi, trois ans après la sortie de la formation initiale.
- 22.** Les entretiens menés en Île-de-France et en Paca, dans le cadre de l'étude Halde/SDFE, ont constamment été traversés par cette question de la discrimination territoriale. Cette question est aussi très nettement saisie dans le premier testing à caractère scientifique sur la discrimination multiple genre/origine/lieu de résidence. Emmanuel Duguet et *al.*, "Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Île-de-France", Centre d'études de l'emploi, document de travail, n° 128, juillet 2010.
- 23.** Des formations sur les discriminations dont le contenu et la structuration, assez communs, manquent à travailler en profondeur les représentations, et dont l'effet apparaît très volatile sur les pratiques professionnelles...
- 24.** La tentation est forte d'user de cette notion, dans son sens juridique, à considérer certaines trajectoires scolaires et professionnelles...
- 25.** Pour reprendre le titre d'un ouvrage de Paul Riceur.
- 26.** Gloria T. Hull, citée par Kimberlé Crenshaw.
- 27.** Hors quelques juristes et sociologues, très minoritaires.
- 28.** Pertinent mais encore très instable, du fait de nombreuses critiques sur son caractère potentiellement réifiant.