

# Les sortant.e.s de l'appareil de formation initiale en Auvergne-Rhône-Alpes : quelles discriminations au regard de l'emploi

Octobre 2016



**DIRECCTE** *Auvergne-Rhône-Alpes*  
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



## LES SORTANT.E.S DE L'APPAREIL DE FORMATION INITIALE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES : QUELLES DISCRIMINATIONS AU REGARD DE L'EMPLOI ?

<b>Propos introductif</b>	<b>2</b>
<b>PARTIE 1 – NOTIONS DE MIXITÉ SOCIALE ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS</b>	<b>3</b>
<b>I. Mixité sociale</b>	<b>3</b>
<i>Une définition incertaine</i>	3
<i>Une mesure difficile</i>	4
<i>Des vertus avancées</i>	5
<i>Un objectif difficile à atteindre</i>	5
<b>II. Lutte contre les discriminations</b>	<b>7</b>
<i>De l'intégration à la non-discrimination</i>	7
<i>Une notion marquée par le droit</i>	8
<i>Ancrage juridique, usages sociologiques et mesures statistiques</i>	10
<b>PARTIE 2 – LES DISCRIMINATIONS AU REGARD DE L'EMPLOI POUR LES SORTANT.E.S DE L'APPAREIL DE FORMATION INITIALE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES</b>	<b>13</b>
<i>Le diplôme, critère déterminant dans le parcours des sortants de formation initiale</i>	14
<i>Un sentiment de discrimination vécu par 11% des jeunes en Auvergne-Rhône-Alpes</i>	15
<b>Accès à l'emploi situation à trois ans et qualité de l'emploi, indépendamment d'un sentiment de discrimination</b>	<b>17</b>
<i>Des difficultés d'accès à l'emploi liées à l'origine migratoire des parents et au lieu de résidence ; pas d'écart de genre</i>	17
<i>Un sort nettement moins favorable pour les jeunes des ZUS au regard de l'emploi 3 ans après la sortie de l'appareil de formation</i>	19
<i>Des disparités dans la qualité des emplois occupés, au terme de la 3<sup>e</sup> année de vie active, en fonction du genre et du lieu de résidence</i>	20
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>27</b>

Mixité sociale et lutte contre les discriminations visent un même objectif : garantir l'égalité. Aussi, nous faut-il nous arrêter un instant sur ces deux notions et sur le principe d'égalité lui-même, pour pouvoir répondre au mieux à la question posée en titre.

Le principe d'égalité, l'un des trois de la devise républicaine française, est affirmé aux articles 1 et 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789<sup>1</sup> et, par décision du 16 juillet 1971, le conseil constitutionnel lui a reconnu valeur constitutionnelle. Cela implique que les pouvoirs publics sont tenus de veiller à son respect.

Pour autant, cette égalité juridique abstraite, qualifiée d'« égalité formelle », ne s'accompagne toujours pas d'une « égalité réelle », concrète et vérifiable dans les faits. En témoigne, la création le 11 février 2016 d'un « secrétariat d'Etat à l'égalité réelle » dont la mission, selon les termes de la secrétaire d'Etat, vise à « permettre une application effective du droit pour tous [car] il ne suffit pas de décréter l'égalité, il faut créer les dispositifs qui tiennent compte des situations de chacun ». Il s'agirait donc de trouver les moyens « pour que l'ensemble de la population ait un accès égal aux droits, aux politiques publiques mises en place »<sup>2</sup>.

Ainsi, la persistance des inégalités indique que d'autres moyens – que la seule affirmation dans la loi – doivent être pensés pour les repérer, y remédier et garantir le respect du principe d'égalité.

Deux approches, au moins, permettent d'appréhender les inégalités et les moyens pouvant être mis en place pour les réduire.

La première consiste à focaliser l'attention sur des populations : personnes ou groupes de personnes susceptibles de subir ces inégalités ou dont l'absence de certains espaces révélerait qu'un équilibre doit être rétabli ; c'est l'approche adoptée dans la recherche de la mixité sociale ou la promotion de la diversité. C'est le choix qui a été fait notamment depuis le début des années 1990 en France où la thématique de la mixité sociale s'est progressivement imposée comme un objectif politique consensuel placé au cœur de l'action publique.

La seconde s'attache à identifier et rendre visibles les pratiques et les mécanismes à l'œuvre dans la production des inégalités, les réduire et amorcer des changements sociaux profonds basés en particulier sur l'obtention de résultats judiciaires concrets ; c'est l'approche retenue dans la lutte contre les discriminations. Le terme discrimination, entendu comme « traitement défavorable en raison de l'origine réelle ou supposée des personnes », fait son apparition en France à la fin des années 1990 et est consacré par le législateur en 2001.

En France, même si la mixité sociale est une démarche à l'œuvre dans plusieurs politiques publiques<sup>3</sup>, elle présente des limites que nous nous efforcerons de décrire. Nous lui préférons la « lutte contre les

<sup>1</sup> Art. 1 : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. ».

Art. 6 : « La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »

Une décision du Conseil constitutionnel du 16 juillet 1971 leur reconnaît valeur constitutionnelle

<sup>2</sup> A quoi va ressembler le secrétariat d'Etat à l'égalité réelle ? Entretien d'Ericka BAREIGTS, secrétaire d'Etat à l'égalité réelle, avec le journal Le Monde, 03/03/2016.

<sup>3</sup> Cf. Loi d'orientation sur la ville du 13 juillet 1991, Loi relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville du 14 novembre 1996, Loi d'orientation de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, Loi relative à la solidarité et au

discriminations » (Partie 1). C'est en effet sur la base des critères de la discrimination établis par le législateur que nous focaliserons l'attention, pour mesurer les discriminations dont font ou non l'objet les jeunes sortants de l'appareil scolaire en Auvergne-Rhône-Alpes dans leur accès à l'emploi (Partie 2).

## PARTIE 1 – NOTIONS DE MIXITÉ SOCIALE ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les deux expressions sont apparues et se sont développées en parallèle en France depuis les années 1990. Elles ne sont cependant pas synonymes et recouvrent des registres d'action distincts. Parfois même, la mixité sociale recherchée au sein d'une organisation peut masquer l'existence de discriminations à l'intérieur de celle-ci.

### I. Mixité sociale

Sans qu'elle ne soit jamais définie – bien qu'ayant plusieurs notions jumelles telles que la diversité – la mixité sociale sert de fondement à de nombreuses politiques publiques.

L'invocation récurrente de la mixité sociale repose sur un postulat simple et rarement discuté : le déficit de mixité sociale, autrement dit la concentration de certaines populations, traduirait l'existence d'inégalités ; la solution pour réduire ces inégalités serait donc l'introduction de plus de mixité sociale.

Cependant, la recherche de cohésion dans la société au moyen de la mixité se révèle discutable. Car si la mixité sociale peut recéler des vertus, elle demeure néanmoins une notion aux contours flous et dont la mesure s'avère difficile.

#### *Une définition incertaine*

La mixité sociale ne fait l'objet d'aucune définition labellisée. Elle peut s'entendre comme un état « caractérisé par la coexistence d'individus saisis sous une ou plusieurs dimensions jugées « différentes » de leurs identités respectives »<sup>4</sup> ou comme un processus « c'est-à-dire l'organisation incitative ou imposée de la cohabitation »<sup>5</sup>.

Des synonymes ou équivalents comme « brassage », « équilibre », « diversité »<sup>6</sup> lui sont fréquemment substitués. Associé à d'autres termes, le mot mixité contribue également à former des expressions voisines telles que : mixité de genre ou parité, mixité générationnelle, mixité ethnique ou nationale, mixité des métiers, mixité religieuse, etc.

La mixité sociale souffre, on le voit à la lecture de cet inventaire, d'une grande imprécision quant aux catégories quelle serait supposée viser. Elle comporte incontestablement une dimension « ethno-raciale » mais d'autres attributs peuvent tout aussi bien être pris en compte tels que l'âge, le sexe, l'origine socioculturelle, le niveau de revenus, etc. De ce point de vue, les dossiers et débats parlementaires

---

renouveau urbain du 13 décembre 2000, Loi d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine du 1<sup>er</sup> août 2003, Loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014.

<sup>4</sup> SAVIDAN Patrick, La justification des mixités : un problème politique ou moral ? Informations sociales n° 125, 2005, p. 17

<sup>5</sup> La mixité sociale, définition, échelle et conséquence, Association internationale de techniciens, experts et chercheurs, <http://base.d-p-h.info/fr/fiches/dph/fiche-dph-7296.html>

<sup>6</sup> SIMON Patrick, La mesure de l'égalité : mixité sociale et discriminations, Les indicateurs statistiques et leur interprétation, Informations sociales 2005/5 (n°125), p. 106

préliminaires au vote des textes de loi relatifs à la politique de la ville permettent de confirmer que son usage dans le discours politique et législatif réfère à la catégorie sociale (catégorie socioprofessionnelle) et à l'origine ethnique des populations d'un « quartier »<sup>7</sup>.

L'article premier de la loi du 21 février 2014 consacre cette approche. Après avoir défini la politique de la ville comme « une politique de cohésion urbaine et de solidarité, nationale et locale, envers les quartiers défavorisés et leurs habitants », il indique que cette dernière vise notamment à « concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée ».

C'est en partie, et paradoxalement, cette prise en compte de catégories non limitées et non circonscrites qui rend la mixité sociale consensuelle. Du fait de son imprécision, elle permet une euphémisation de certains clivages, neutralisant du même coup la menace que peut constituer toute catégorisation au regard des principes républicains (d'indifférenciation raciale ou ethnique en particulier). En outre, elle se fixe pour objectif de concourir à une atténuation des divisions sociales au profit des groupes les plus défavorisés ce qui lui assure le ralliement de tous les tenants d'un discours respectueux des principes républicains.

### *Une mesure difficile*

Du défaut de définition résulte une appréciation subjective et sans traduction quantitative de la mixité sociale. En effet, même si certaines mesures - comme « l'indice de dissimilarité » de Duncan et Duncan<sup>8</sup> ou « l'indice d'entropie normalisé » utilisé par l'Education nationale<sup>9</sup> - permettent de caractériser certains phénomènes de ségrégation, il n'existe pas d'indice de mixité sociale ; on le voit, les essais de mesures portent plutôt sur leur inverse. La construction d'un tel indice, dont la commande avait pourtant été formulée par Marie-Noëlle Lienemann lorsqu'elle était ministre du logement en 2001<sup>10</sup>, ne s'est jamais concrétisée.

Cette construction se heurte à plusieurs interrogations et au moins une objection.

En premier lieu, selon quel-s critère-s établir une représentation de la concentration de populations, définition en creux de l'absence de mixité sociale ? La mixité sociale est-elle une question de revenus, de classification socioprofessionnelle, d'origine ethnique, de genre, d'âge, de niveau de formation, etc. ?

A partir de quel seuil pourrait-on dire que la mixité est atteinte et quelle échelle d'analyse pertinente retenir pour établir le degré de mixité d'un territoire, ce dernier pouvant fortement varier selon qu'il est observé à l'échelle de l'agglomération, du quartier ou de l'immeuble. A contrario, quel serait le « seuil d'acceptabilité » à ne pas dépasser dans la présence de telle ou telle population (ouvriers, immigrés, personnes âgées, etc.) sur un territoire.

<sup>7</sup> Voir notamment les travaux préparatoires au vote de la Loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine : [http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/relatif\\_ville\\_et\\_cohesion\\_urbaine.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/relatif_ville_et_cohesion_urbaine.asp)

<sup>8</sup> Indice proposé en 1955 par Duncan et Duncan. Il est utilisé dans les études de ségrégations résidentielle et scolaire. Cet indice compare les distributions de deux groupes à travers les unités spatiales, et mesure ainsi leur séparation spatiale.

<sup>9</sup> Il se décompose entre la ségrégation parmi les collèges publics (60% de l'indice), parmi les collèges privés (23%), et la ségrégation liée à la diversité des milieux sociaux représentés dans le public et le privé (17%).

<sup>10</sup> Demande adressée par Marie-Noëlle Lienemann au PUCA : le Plan Urbanisme Construction Architecture, agence interministérielle créée en 1998 afin de faire progresser les connaissances sur les territoires et les villes et éclairer l'action publique.

Enfin, et il s'agit là d'une objection importante, le recours à de tels indicateurs présente un risque non négligeable de simplification à l'extrême d'une question complexe. L'utilisation de la statistique conduirait, en l'espèce, à la « conversion de rapports sociaux en unités d'équivalence statistique [pouvant] être déplacées, réparties au mieux, comme dans un jeu de simulation sur ordinateur »<sup>11</sup>.

Ainsi, rechercher la cohésion sociale par la répartition des populations conduirait à effectuer un véritable dosage de population révélant une dangereuse logique de contrôle.

A ces interrogations, s'ajoute un débat relatif à la validité du postulat liant mixité sociale résidentielle et cohésion sociale. La question est essentielle car non seulement l'espace de vie sociale d'un individu dépasse l'échelle de son quartier, mais en outre « dans des sociétés de plus en plus mobiles, où les interactions sociales se nouent davantage dans d'autres sphères que dans celles du voisinage : celle du travail, de la famille, du cercle amical, des activités associatives, sportives, de loisirs, militantes [...] et de plus en plus désormais sans la nécessité d'être en situation de coprésence physique »<sup>12</sup>.

### *Des vertus avancées*

Dans le lexique de l'action publique, la mixité sociale fonctionne comme une norme idéale s'imposant à tous du fait de ses vertus ou à tout le moins du fait des objectifs vertueux qu'elle poursuit.

Ainsi, la mixité sociale serait garante de la cohésion sociale et un instrument d'épanouissement indispensable de nos sociétés en ce qu'elle leur permettrait de se régénérer par le « brassage » des différentes catégories sociales et donc d'échapper à la stagnation, à la « fixité »<sup>13</sup>.

Elle agirait en outre comme un facilitateur de l'intégration républicaine en rétablissant la ville dans sa fonction de « creuset » au sein duquel les populations sont mobiles et se côtoient. La proximité spatiale avec les « catégories sociales supérieures » ouvrirait aux « catégories sociales inférieures » la possibilité de s'élever. De plus, ces comportements produiraient chez les habitants d'un territoire un renforcement du sentiment d'appartenance, d'ancrage, voire de fierté pour le territoire<sup>14</sup>.

Enfin, la mixité sociale constitue une manière positive de parler de l'équilibre des territoires en remplacement des expressions négatives tels que « ghetto » ou des qualificatifs habituellement associés aux quartiers tels que « défavorisés », « sensibles », « difficiles ».

### *Un objectif difficile à atteindre*

En France, depuis le XIX<sup>e</sup> siècle et les utopistes urbains dont Fourier (cf. le « phalanstère » qui propose un modèle d'organisation très précis<sup>15</sup>), les modalités d'aménagement de l'espace urbain et de son occupation

<sup>11</sup> SIMON Patrick et LEVY Jean-Pierre, Questions sociologiques et politiques sur la « mixité sociale », Contretemps n°13, Mai 2005, p. 83

<sup>12</sup> Actes du 13<sup>e</sup> séminaire de l'observation urbaine, Observer la cohésion sociale et la ville inclusive, Grand témoin : Marie-Christine JAILLET, Novembre 2015, p. 15

<sup>13</sup> SAVIDAN Patrick, La justification des mixités : un problème politique ou moral ? Informations sociales n° 125, 2005, p. 18

<sup>14</sup> BAUDIN Gérard, La mixité sociale : une utopie urbaine et urbanistique, Revue du CREHU, 2001, p. 4

<sup>15</sup> « On rassemblera 1 500 à 1 600 personnes d'inégalités graduées en fortunes, âges et caractères, en connaissances théoriques et pratiques ; on ménagera dans cette réunion la plus grande variété possible ; car plus il existera de variété dans les passions et facultés quelconques des sociétaires, plus il sera facile de les harmoniser en peu de temps. », FOURIER 1822

par ses habitants sont pensées comme un facteur d'harmonisation et de réduction des antagonismes sociaux, préalable nécessaire à réalisation de la mixité.

Au début des années 90, le principe de mixité sociale est réaffirmé avec force dans un contexte national « d'explosion urbaine »<sup>16</sup> (post émeutes urbaines des années 1980) et de chômage de masse. Le manque d'efficacité des politiques de l'emploi donne naissance à une nouvelle approche par « l'insertion » en même temps que se développe la territorialisation des politiques publiques qui, de fait, induit une représentation négative des « quartiers » ainsi que des populations qui les habitent.

La politique de la ville qui s'apparente à une politique de discrimination *territoriale* positive établit en fait à une action en direction des *personnes* appartenant à des *minorités* ; par exemple le « jeune des quartiers » désigne plutôt le « jeune issu de l'immigration ».

Ainsi lorsque la loi d'orientation sur la ville dispose : « Afin de mettre en œuvre le droit à la ville, les communes, les autres collectivités territoriales et leurs groupements, l'Etat et leurs établissements publics assurent à tous les habitants des villes des conditions de vie et d'habitat favorisant la cohésion sociale et de nature à éviter ou à faire disparaître les phénomènes de ségrégation. Cette politique doit permettre d'insérer chaque quartier dans la ville et d'assurer dans chaque agglomération la coexistence des diverses catégories sociales », elle semble partir du principe que la concentration (sureprésentation d'une certaine catégorie de population synonyme d'absence de diversité de catégories sociales) est la source de la dégradation sociale et de la précarisation dans ces espaces et elle se donne comme objectif la cohésion sociale par le rétablissement d'un équilibre rompu du fait de la concentration.

Autrement dit, en-deçà d'un certain seuil de population (par exemple « pauvre », « immigrée » ou d'une catégorie socioprofessionnelle donnée), la cohabitation entre populations (catégorie socioprofessionnelle « inférieure » / « supérieure », « immigrée » / « non-immigrée », « pauvre » / « riche ») est possible et l'équilibre assuré. En revanche, au-delà d'un certain seuil l'équilibre est rompu, la population (« riche », « non-immigrée » ou de catégorie socioprofessionnelle supérieure) quitte le territoire qui, dès lors, se dévalorise.

La loi d'orientation pour la ville introduit donc le postulat que reprendront tous les dispositifs législatifs successifs<sup>17</sup> et selon lequel il existe une corrélation entre mixité résidentielle et harmonie sociale. Or, l'approche par la mixité sociale qu'elle adopte, conduit à la stigmatisation d'une population particulière – les « immigrés » - dont la visibilité est chargée négativement et qui se trouve indirectement qualifiée de « population à risque ». Ce faisant, elle peut même contribuer à ce que les territoires ciblés par les dispositifs mis en œuvre soient identifiés à des « espaces pathologiques »<sup>18</sup>, comme le suggère Éric CHARMES.

En outre, les travaux menés sous l'égide du Conseil Scientifique de l'Agence nationale pour le renouvellement urbain sur les effets des programmes de renouvellement urbain montrent que la mixité sociale est mise en échec<sup>19</sup>. Pour autant, elle demeure un objectif majeur de la politique de la ville, ré-

<sup>16</sup> Selon l'expression de SIMON Patrick, LEVY Jean-Pierre, Questions sociologiques et politiques sur la mixité sociale, Contretemps n°13, 2005 p. 86.

<sup>17</sup> LOV, Loi SRU, Loi sur les exclusions, Loi Borloo.

<sup>18</sup> CHARMES Éric, Pour une approche critique de la mixité sociale, Redistribuer les populations ou les ressources ? [www.laviedesidees.fr](http://www.laviedesidees.fr) 2009, p. 13

<sup>19</sup> JAILLET Marie-Christine, Actes du 13<sup>e</sup> séminaire de l'observation urbaine, Observer la cohésion sociale et la ville inclusive, Novembre 2015, p. 15 : « les démolitions/reconstructions participent bien à une diversification de la

énoncé notamment suite aux attentats de janvier 2015 pour lutter contre « l'apartheid territorial, social, ethnique »<sup>20</sup>.

Faire le choix d'une analyse des dispositifs de politiques publiques sous l'angle de la mixité sociale, c'est donc risquer de désigner – voire de stigmatiser – les personnes, ou groupes de personnes, plutôt que d'étudier les institutions et leurs pratiques d'intégration ou au contraire de discrimination.

C'est, en outre, analyser un objet qu'on ne peut ni définir, ni mesurer, ni projeter sur un espace ou à une échelle données.

Enfin, dans la littérature, le droit de la mixité sociale se réduit essentiellement à un droit du logement laissant ainsi de côté d'autres domaines de la vie sociale (emploi, formation, orientation mais également participation à la vie démocratique et à la décision politique) qui peuvent pourtant être autant de lieux de production des inégalités.

Ces objections et limites à l'approche « mixité » peuvent conduire à lui préférer celle de la « lutte contre les discriminations ».

## II. Lutte contre les discriminations

Le principe de discrimination, en tant que traitement inégal reposant sur l'application d'un critère illégitime, apparaît en France à la fin des années 90<sup>21</sup>. Ainsi définie, la discrimination suppose d'une part, un résultat effectif et constatable (une action et non une idée) et, d'autre part, une « argumentation socialement inacceptable »<sup>22</sup> à l'appui du traitement inégal.

### *De l'intégration à la non-discrimination*

Le tournant se situe en 1998 à la remise au Premier ministre par le Haut conseil à l'intégration de son rapport intitulé « Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité »<sup>23</sup>. Jusqu'à cette date, l'immigration était appréhendée dans le discours institutionnel en termes d'intégration. Les différences constatées entre la population française et la-les population-s étrangère-s - inégalités de salaire par exemple - étaient soit expliquées par les effets de structure de ces populations (qualification professionnelle, diplôme, âge, sexe)<sup>24</sup>, soit justifiées par des spécificités de ces populations telles que leur patrimoine culturel pensé en termes de différences (origines) ou de déficience (diplômes). Les différences de traitement étaient donc à la fois relativisées et justifiées. Au final, ces différences de traitement constituaient des discriminations bien réelles qui se trouvaient littéralement effacées et, en tout état de cause, rarement mesurées.

Le changement de cap est donc manifeste, lorsqu'en 1998, le Haut conseil à l'intégration passe de la posture « action pour l'intégration » à celle de « lutte contre les discriminations » inversant ainsi les responsabilités. En effet, ce ne sont plus les étrangers qui sont rendus responsables de leur situation, du

---

typologie des logements dans les quartiers de la géographie prioritaire mais ne produisent pas une plus grande mixité sociale, en y faisant revenir des « petites classes moyennes ».

<sup>20</sup> Vœux du Premier ministre, Manuel VALLS, à la presse le 20 janvier 2015.

<sup>21</sup> Voir page 12 l'encadré « Chronologie du droit de la non-discrimination » pour une chronologie détaillée.

<sup>22</sup> LOCHAK Danièle, *Réflexions sur la notion de discrimination*, Droit social, 11, 1987, p. 778

<sup>23</sup> Haut conseil à l'intégration, *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, rapport au Premier ministre, Paris, La Documentation française, 1998.

<sup>24</sup> Rapport du Haut conseil à l'intégration, *Connaissance de l'immigration et de l'intégration*, rapport au Premier ministre, Paris, La Documentation française, 1992.

fait de leurs attributs ou d'un défaut supposé de volonté d'intégration ; la cause est désormais imputée au fonctionnement même de la société française : l'intégration ne peut réussir que si les discriminations sont combattues par l'action publique.

En outre, le Haut conseil à l'intégration relève que la nationalité n'est plus le critère pertinent d'analyse car les discriminations peuvent également affecter « des Français de couleur, notamment d'outre-mer ou d'origine étrangère non européenne »<sup>25</sup>. Les travaux du Haut conseil à l'intégration amorcent donc une prise de conscience plus large de l'existence d'une discrimination spécifiquement raciale qu'elle soit fondée sur l'origine ou la couleur de peau.

Durant cette période, d'autres initiatives notables, politiques ou émanant des services de l'Etat, peuvent d'ailleurs être relevées. Lors d'un conseil des ministres en octobre 1998, la ministre de l'Emploi et de la solidarité déclare faire de la lutte contre les discriminations à caractère racial dans le monde du travail une « priorité de sa politique »<sup>26</sup>. Au début de l'année suivante, le ministre de l'Intérieur demande aux préfets de créer des commissions départementales d'accès à la citoyenneté avec pour objectif de « faire reculer les discriminations » subies par les « jeunes nés de l'immigration »<sup>27</sup>. En parallèle, l'Institut national du travail et de la formation professionnelle introduit des formations à la discrimination pour les inspecteurs du travail et les contrats de ville commencent également à prendre en compte cette question.

### *Une notion marquée par le droit*

L'interdiction des discriminations s'est imposée dans l'arsenal juridique français sous l'impulsion du droit international et en particulier des normes européennes.

Certes, dès 1972, la loi Pleven<sup>28</sup> introduit, pour la première fois dans le droit pénal français, le principe de non-discrimination fondée sur « l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou à une religion déterminée », principe qui s'étoffera ensuite progressivement de motifs illégitimes supplémentaires et s'élargira au droit du travail. Mais c'est au début des années 2000, en réponse à une injonction directe du droit communautaire, que le cadre juridique de la non-discrimination est clairement établi en France.

Deux directives européennes de 2000 adoptées à l'unanimité<sup>29</sup> et relatives à la « mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique » prévoient la prise en compte dans les législations nationales de la question des discriminations et impose une transcription par les Etats avant 2003.

En France, la loi sanctionnant les discriminations est votée le 16 septembre 2001. Elle n'est pas uniquement dédiée à la lutte contre les discriminations raciales ou liées à l'origine comme c'est le cas dans les dispositifs législatifs des Etats-Unis ou de la Grande-Bretagne. Au contraire, elle embrasse de nombreux autres critères parmi lesquels la « race » ou « l'origine », mais également le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale, etc. Elle met également en place, conformément aux obligations faites par les

<sup>25</sup> Rapport du Haut conseil à l'intégration, Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité, rapport au Premier ministre, Paris, La Documentation française, 1998, p. 7

<sup>26</sup> Martine AUBRY, ministre de l'emploi et de la solidarité, déclaration au conseil des ministres du 21 octobre 1998 ; cité par FASSIN Didier in L'invention française de la discrimination, Revue française de science politique, 2002, p. 408

<sup>27</sup> Circulaire du 18 janvier 1999, Jean-Pierre CHEVENEMENT, ministre de l'intérieur.

<sup>28</sup> Loi Pleven du 1<sup>er</sup> juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme.

<sup>29</sup> Directive du conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et Directive du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

directives européennes, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), autorité administrative chargée de mettre en œuvre la lutte contre toutes ces discriminations (aujourd'hui le Défenseur des droits).

La transcription des directives européennes contraint le droit français à penser certaines notions, qui jusque-là lui étaient étrangères, au prisme de leur compatibilité avec le principe d'universalisme républicain.

Ainsi, la France rejette l'introduction de « l'affirmative action » en refusant d'instaurer des mesures de compensation des désavantages liés à la « race » ou à « l'origine ethnique ». Elle adopte la notion de harcèlement moral afin de contourner celle de harcèlement racial proposée par les textes européens. Enfin, c'est l'expression « appartenance ou non appartenance vraie ou supposée » qui est retenue pour introduire de manière un peu plus distanciée la « race » et « l'origine ethnique ».

Cependant et dans le même temps, le législateur français s'empare de cette obligation de transcription du droit communautaire pour renforcer le droit national de la non-discrimination. Il va même au-delà de l'exigence européenne sur certains points. D'abord en matière d'égalité de traitement entre les travailleurs, le texte français précise cette égalité (en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, de promotion) rendant ainsi le dispositif plus opérationnel. Ensuite, il facilite le dépôt de plainte des victimes en n'exigeant plus l'accord écrit de la victime pour les syndicats ou associations déposant plainte. Enfin, dans le système d'inversion de la charge de la preuve (c'est à l'employeur de prouver ses bonnes intentions et non à la victime de prouver la discrimination), la loi française allège l'obligation faite à la victime de présenter des faits.

Le texte français introduit donc un droit de la discrimination qui dépasse la seule question de l'origine et est conçu de manière transversale. Les critères y sont interchangeables<sup>30</sup> ce qui va constituer un point important dans l'avancée de la législation et de la jurisprudence en la matière puisque chaque décision prise sur le fondement d'un critère pourra valoir pour un autre critère, tout comme chaque méthode utilisée à l'appui de la démonstration d'une discrimination dans une situation donnée pourra être utilisée dans une autre situation<sup>31</sup>.

Le droit français reconnaît deux types de discrimination : la discrimination directe et la discrimination indirecte qui ne prend en considération que les conséquences inégalitaires d'une pratique pour qualifier son caractère discriminatoire et se trouve constituée même en l'absence d'intention de son auteur<sup>32</sup>.

Dans son esprit, comme dans sa mise en œuvre, le droit français de la discrimination est pratique ; il est un « droit pour l'action »<sup>33</sup>. Il est un droit issu de la casuistique qui recherche l'efficacité immédiate en se

<sup>30</sup> Didier FASSIN utilise l'expression « commutativité des critères ». Cf. FASSIN Didier, L'invention française de la discrimination, *Revue française de science politique*, 2002/4 Vol. 52

<sup>31</sup> Exemple de méthodes et outils de preuve : la comparaison de « cohortes »

<sup>32</sup> Article 225-1 du code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

<sup>33</sup> LANQUETIN M-T, La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique, *Migrations études*, 126, 2004

basant sur l'étude de cas concrets et la mobilisation d'outils opérationnels tels que le « testing »<sup>34</sup>. L'objectif qui lui est assigné est la reconnaissance formelle de l'existence d'une inégalité et la réparation du préjudice subi par la victime. De ces avancées jurisprudentielles doivent émerger les véritables changements sociaux.

### ***Ancrage juridique, usages sociologiques et mesures statistiques***

Comme la mixité sociale, la lutte contre les discriminations vise à garantir le respect du principe d'égalité. Toutefois, l'ancrage juridique du principe de non-discrimination lui confère deux spécificités. En effet, si le principe de non-discrimination s'inscrit comme le corollaire direct du principe d'égalité, il est cependant d'une part, plus restrictif, d'autre part plus pratique que ce dernier.

Plus restrictif, car contrairement au principe d'égalité, il n'a pas pour ambition de proscrire toutes les différences de traitement injustifiées. Il procède d'une vision catégorielle des critères prohibés ce qui implique qu'en dehors des vingt critères légaux, le traitement inégal s'opère donc en toute légalité. Il reçoit application dans un périmètre limité. En effet, la loi prévoit que la discrimination doit concerner un des domaines suivants : l'accès à l'emploi, l'accès au logement, l'accès aux biens et services, l'éducation ou la formation.

Plus pratique, car c'est une vision empirique des atteintes à l'égalité qui s'impose et non plus une approche idéale comme celle qui prévalait dans la lutte contre le racisme. Autrement dit, on passe d'un combat politique opposant un principe (l'égalité) à une idéologie (le racisme) sans prise en compte des conséquences produites par la mise en œuvre de ces préjugés, à un combat juridique dans lequel il importe moins de comprendre les mécanismes des préjugés que d'en observer les conséquences afin de mener une action publique corrective. C'est notamment ce qui confère son effectivité au droit de la non-discrimination.

C'est cette effectivité issue de la vision empirique qui permet d'établir des passerelles entre le droit et les sciences sociales<sup>35</sup>. En effet, les sciences sociales, en s'attachant à décrire et comprendre les systèmes de production des inégalités entre les groupes sociaux, permettent de mieux appréhender le principe juridique de discrimination indirecte. Elles fournissent également des méthodes, en particulier statistiques, d'éclairage et de démonstration des inégalités que le droit s'est progressivement appropriées.

Réciproquement, les sciences humaines se sont appropriées la discrimination comme catégorie d'analyse à part entière<sup>36</sup>. Le nouveau champ de la « sociologie des discriminations » intègre les anciens travaux sur les rapports de genre, de race, de sexualité, etc. Il fait néanmoins l'objet de critiques car bien que destinée à qualifier les mécanismes de production des inégalités (de certaines inégalités) la sociologie des discriminations ignorerait les inégalités structurelles issues en particulier des rapports de classes.

La sociologie des discriminations contribue selon Laure BERENI à « légitimer l'analyse sociologique de rapports de pouvoir qui étaient peu pris au sérieux par la majorité des sciences sociales parce que

<sup>34</sup> « Un test de discrimination ou « testing » consiste à proposer deux candidats comparables en tous points et qui ne diffèrent entre eux que sur un critère possible de discrimination (le sexe, l'origine supposée, etc.). Il s'agit ainsi de tester l'influence éventuelle de ce critère sur les personnes auxquelles les candidats sont proposés. Le « testing » permet donc de mesurer l'existence de risques discriminatoires – ou leur absence – dans les choix et les pratiques de sélection. » Source ISM CORUM [http://www.ismcorum.org/stock\\_images/actus/437/les-testings-in-peretti.pdf](http://www.ismcorum.org/stock_images/actus/437/les-testings-in-peretti.pdf)

<sup>35</sup> BERENI Laure, CHAPPE Vincent-Arnaud, La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique, Politix n°94, 2011/2, p.7-34

<sup>36</sup> BERENI, CHAPPE id.

considérés comme naturels ou identitaires, par opposition à des inégalités paraissant plus matérielles, comme celles de classe. »

L'apparition de ce champ disciplinaire assez récent permet de questionner le regroupement des mécanismes de production des inégalités par catégories que seraient d'une part les « inégalités naturalisées » : genre, « race », sexualité, et d'autre part, les « inégalités matérielles » : classe. Elle permet une « dénaturalisation » des inégalités naturalisées.

La « commutativité » des critères prohibés adoptée par le droit de la discrimination en favorisant une approche comparative conduit à une légitimation des approches centrées sur des rapports de pouvoir (sexe, « race », classe) en particulier l'approche « intersectionnelle »<sup>37</sup>.

Enfin, la sociologie des discriminations a permis de développer des outils destinés à rendre possible la mesure de ces inégalités : enquêtes sur la perception des discriminations par les membres des groupes désavantagés, enquêtes sur les intentions des auteurs potentiels de discrimination, analyse du contentieux juridique de la discrimination ainsi que d'autres outils innovants tels que le « testing » ou encore l'étude de panel.

Ces outils viennent en complément des méthodes statistiques telles que la « régression logistique »<sup>38</sup> qui peuvent également être utilisées. Les indicateurs statistiques permettent d'établir les distorsions de représentation entre deux populations, à ce titre, ils sont déterminants pour rendre visibles les logiques – conscientes ou inconscientes – à l'œuvre dans la production des inégalités.

\*\*\*

Au final, l'approche « discrimination », par comparaison avec l'approche « mixité », permet de mettre à jour des pratiques et des mécanismes inégalitaires sans stigmatiser les personnes et les groupes qui subissent les inégalités.

Elle rend possible un raisonnement qui combine les inégalités issues de motifs énoncés par le droit (sexe, handicap, origine ou « race », orientation sexuelle, lieu de résidence, etc.) avec celles qui ne sont pas incluses dans ce cadre juridique (inégalités de classes).

Enfin, elle autorise une mesure objectivée et/ou quantitative par l'utilisation d'outils statistiques, d'enquêtes et d'analyses. C'est elle que nous privilégions pour mettre à jour les discriminations dont font l'objet et/ou estiment faire l'objet les sortants de l'appareil de formation en Auvergne-Rhône-Alpes, suivant en cela, les premiers travaux sociologiques menés en France sur la catégorie de discrimination à partir des années 1990 principalement sur le critère ethno racial et dans le domaine de l'emploi.

<sup>37</sup> « L'intersectionnalité renvoie à une théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une *approche intégrée*. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle. L'approche intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et postule leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales » Sirma BILGE, *Théorisation féministe de l'intersectionnalité*, PUF Diogène, 2009/1 n° 225, p. 70

<sup>38</sup> Mesure l'effet sur une variable (revenu, période de chômage, accès au logement, etc.) « toutes choses égales par ailleurs » d'une modalité que l'on cherche à tester, ici un critère que l'on suppose à l'origine du comportement discriminatoire.

### **Chronologie du droit de la non-discrimination**

**16 novembre 2001** : loi relative à la lutte contre les discriminations qui prévoit 18 critères légaux de discrimination : L'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non à une ethnie, l'appartenance ou non à une nation, l'appartenance ou non à une race, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'état de santé, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, l'origine.

Sont venus s'ajouter le critère de l'identité sexuelle introduit dans la législation par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et le critère du lieu de résidence introduit par la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

**17 janvier 2002** : loi de modernisation sociale qui introduit :

- le harcèlement moral aux articles L. 122-49 du code du travail, 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et 222-33-2 du code pénal ;
- le harcèlement sexuel aux articles L. 122-46 du code du travail, 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et 222-33 du code pénal.

**4 mars 2002** : « loi Kouchner » relative aux droits des malades

**3 février 2003** : « loi Lellouche » visant à aggraver les peines punissant les infractions à caractère raciste, antisémite ou xénophobe.

**30 décembre 2004** : loi portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

**11 février 2005** : loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

**23 mars 2006** : loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

**31 mars 2006** : loi pour l'égalité des chances.

**27 mai 2008** : loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

**23 juillet 2008** : Modification de l'article 1 de la Constitution qui est désormais ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

**6 août 2012** : loi relative au harcèlement sexuel : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

**21 février 2014** : Ajout du critère de discrimination du « lieu de résidence ».

**24 juin 2016** : Ajout du critère de discrimination de « la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur ».

## PARTIE 2 – LES DISCRIMINATIONS AU REGARD DE L'EMPLOI POUR LES SORTANTS.E.S DE L'APPAREIL DE FORMATION INITIALE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Dans cette seconde partie, il s'agit d'observer les écarts entre la situation de la population d'ensemble et celle de sous-groupes au regard de l'emploi (accès immédiat après la sortie de l'appareil scolaire, situation à 3 ans, qualité de l'emploi 3 ans après l'entrée dans la vie active), afin de déceler des situations d'inégalités traduisant d'éventuelles discriminations.

L'exercice consistant à analyser les écarts de situations entre les groupes par la mesure des discriminations est, à notre connaissance, inédit en Auvergne-Rhône-Alpes.

L'analyse porte ici sur trois critères de discrimination interdits par la loi : le genre, l'origine « ethno raciale »<sup>39</sup> et le lieu de résidence correspondant à trois sous-groupes de sortants de l'appareil de formation initiale : les femmes, les sortants dont les parents sont nés à l'étranger, les sortants résidant en ZUS.

En l'absence de données régionales disponibles sur, d'une part la population de sortants dont les deux parents sont nés en France, d'autre part la population des sortants résidant dans une zone non classée en ZUS, la situation des sous-groupes « sortants dont les parents sont nés à l'étranger » et « sortants résidant en ZUS » est comparée à celle de la population régionale d'ensemble ce qui n'induit cependant pas de biais statistique important compte tenu des petits effectifs de ces sous-groupes par rapport à la population globale.

De même, faute de disposer de données suffisantes relatives à l'origine socioculturelle des sortants, la discrimination reposant sur la classe sociale n'a pu être étudiée.

Notre étude s'appuie sur les données de l'enquête Génération 2010 du Centre d'étude et de recherches sur les qualifications (Cereq)<sup>40</sup> que nous mobilisons dans cette seconde partie de l'article et dont l'exploitation, pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, permet d'établir les principaux constats relatifs à la problématique de la discrimination.

L'enquête Génération est riche et, tout en confirmant le rôle déterminant du diplôme dans le parcours des sortants, elle donne deux pistes pour approcher la question de la discrimination<sup>41</sup> : d'une part, par comparaison selon certaines caractéristiques des sortants autres que le niveau de diplôme (lieu de naissance des parents, genre, lieu de résidence), d'autre part, à partir de l'interrogation prévue dans l'enquête sur la perception des discriminations par les jeunes eux-mêmes<sup>42</sup>.

Ces deux sources d'information sont traitées de manière distincte. le volet « perception des discriminations » alimente une partie relative au sentiment de discrimination ; puis la comparaison selon les caractéristiques des sortants constituera un moyen d'objectiver les inégalités relatives à l'accès à l'emploi, à la situation au regard de l'emploi trois ans après la sortie de l'appareil de formation et à la

<sup>39</sup> Dans la loi : « appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une nation, une ethnie, une race ».

<sup>40</sup> Pour les détails sur les données et la méthodologie de l'enquête Génération et de son exploitation par le Cereq, voir l'encadré « Enquête Génération 2010 » page 26.

<sup>41</sup> Précisons que l'exploitation de l'enquête Génération dans sa version régionale présente des limites qui impactent le traitement de notre objet (cf. encadré Méthodologie page 24).

<sup>42</sup> L'interrogation est faite sous la forme d'une question libellée de la manière suivante : « Dans votre parcours professionnel, estimez-vous avoir été victime au moins une fois de discrimination à l'embauche ? » puis les réponses « Oui » sont réinterrogées sur la nature de la discrimination (nom, couleur de peau, accent, lieu de résidence, genre, look, particularités physiques, autres).

qualité de l'emploi occupé trois ans après l'entrée dans la vie active. Au préalable, un premier développement concerne le caractère déterminant du diplôme dans le parcours des sortant.

### **Le diplôme, critère déterminant dans le parcours des sortants de formation initiale**

En 2010, année de référence de l'enquête Génération exploitée dans cet article, plus de 80 000 auvergnats et rhônalpins sont sortis de l'appareil de formation initiale. Cette population est composée à part égale de femmes et d'hommes dont l'âge moyen est de 21 ans. 16% d'entre eux ont quitté l'appareil de formation sans aucun diplôme, 14% ont obtenu un BEP-CAP, 28% le Bac et 42% sont diplômés de l'enseignement supérieur (23% sont titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2 à Bac+4, 17% d'un Bac+5 et 2% d'un Doctorat).

Le niveau de diplôme est lié à la catégorie socioprofessionnelle (PCS) du père comme au niveau de diplôme de la mère (cf Tableau 1 : origine socioculturelle selon le niveau de diplôme).<sup>43</sup>

**Tableau 1 : Origine socioculturelle selon le niveau de diplôme**

	Lorsque le jeune a quitté le système éducatif					Les 2 parents sont nés en France	Les 2 parents sont nés à l'étranger
	son père était		sa mère		il résidait dans une Zone urbaine sensible		
	ouvrier	cadre et assimilés	ne possédait aucun diplôme	possédait un bac+3 ou plus			
(en %)							
<b>Non diplômé</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>59</b>	<b>22</b>
<b>CAP-BEP-MC</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>73</b>	<b>14</b>
CAP-BEP-MC tertiaire	33	8	26	5	5	74	15
CAP-BEP-MC industriel	29	9	20	6	6	73	13
<b>Bac</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>76</b>	<b>13</b>
Bac pro tertiaire (BP-MC-BT)	38	9	29	4	4	74	17
Bac pro industriel (BP-MC-BT)	20	14	22	9	4	86	7
Bac général, technologique	22	23	21	11	6	73	13
<b>Bac+2</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>79</b>	<b>10</b>
<b>Bac+2/3 santé social</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>84</b>	<b>7</b>
<b>Bac+3 hors santé social, bac+4</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>81</b>	<b>8</b>
<b>Bac+5</b>	<b>13</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>76</b>	<b>14</b>
<b>Doctorat</b>	<b>7</b>	<b>58</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>8</b>	<b>68</b>	<b>15</b>
<b>Ensemble Auvergne - Rhône-Alpes</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>74</b>	<b>14</b>
<b>Ensemble France</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>75</b>	<b>13</b>

champ : ensemble de la Génération 2010 en Auvergne - Rhône-Alpes (80 800 individus)

Note de lecture : 23% des jeunes non diplômés avaient un père ouvrier lorsqu'ils ont quitté le système éducatif

Ainsi, la proportion de jeunes dont le père est cadre ou dont la mère possédait un Bac+3 ou plus augmente avec le niveau de diplôme du jeune : parmi les non diplômés, 8% ont un père cadre et 7% une mère titulaire d'un Bac+3 ou plus, tandis que parmi les titulaires d'un doctorat, 58% ont un père cadre et 39% une mère possédant un Bac+3 ou plus et seulement 7% ont un père ouvrier et 17% une mère ne possédant aucun diplôme. Il s'agit bien d'une forme d'inégalité supplémentaire qui doit être mentionnée mais que nous ne pouvons détailler en l'absence de données supplémentaires.

<sup>43</sup> Pour la corrélation, cf. Quand l'école est finie, Enquête Génération 2010, Cereq 2014, p. 18-19.

Les variables observées ne sont pas les mêmes selon le père ou la mère. L'explication en est qu'historiquement, les publications du Cereq relatives à l'enquête Génération se réfèrent à la PCS du père qui présente l'avantage d'être plus souvent renseignée que celle de la mère. Mais lorsque c'est le niveau de diplôme enfant-parent qui est analysé, la relation la plus forte est observée avec le niveau de diplôme de la mère.

De même, le fait de résider dans un quartier de la politique de la ville impacte l'issue de la scolarité et, de fait, la proportion de jeunes résidant en ZUS (zone urbaine sensible) diminue avec l'élévation du niveau de diplôme.

Les études du Cereq sur la Génération 2010 confirment le poids du diplôme dans l'entrée dans la vie active. Ce dernier, ou son absence, demeure déterminant tant pour accéder à l'emploi que pour occuper un emploi de qualité.

Ce sont les 16 % de jeunes qui sortent du système scolaire, en Auvergne-Rhône-Alpes, sans aucun diplôme qui connaissent les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi comme en témoignent les indicateurs qui suivent.

Seuls 30% d'entre eux accèdent rapidement et durablement à l'emploi contre 53% pour les CAP-BEP, 64% pour les titulaires du BAC et 77% pour les BAC+5.

Leur premier emploi est moins souvent un emploi à durée indéterminée (17% pour les non diplômés contre 24% pour les CAP-BEP, 26% pour les titulaires du BAC et 36% pour les BAC+5), plus souvent à temps partiel (non diplômés 40%, CAP-BEP 26%, BAC 29% et BAC+5 12%) et pour un revenu mensuel net médian inférieur à celui des sortants diplômés (1060€ pour les non diplômés, 1100€ pour les CAP-BEP, 1100€ pour les titulaires d'un BAC et 1600€ pour les BAC+5).

Enfin, leur situation trois ans après leur entrée dans la vie active confirment ces difficultés. En effet, 31% des non diplômés sont au chômage trois ans après la sortie de formation (23% pour les CAP-BEP, 14% pour les titulaires du BAC et 8% pour les BAC+5) et, si la moitié d'entre eux est en emploi (67% pour les CAP-BEP, 69% pour les titulaires du BAC et 86% pour les BAC+5), seuls 36% d'entre eux occupent un emploi à durée indéterminée contre 51% des CAP-BEP, 57% des titulaires du BAC et 71% des BAC+5.

### ***Un sentiment de discrimination vécu par 11% des jeunes en Auvergne-Rhône-Alpes***

Partant de l'analyse de Didier FASSIN pour qui la discrimination est d'abord une question d'expérience vécue par la victime<sup>44</sup>, le premier constat issu de l'exploitation de l'enquête Génération porte sur le sentiment que peuvent avoir les jeunes sortants d'avoir subi une discrimination.

11% des jeunes de la région Auvergne-Rhône-Alpes sortant de formation initiale en 2010 (12% en moyenne nationale) déclarent avoir été victime d'une discrimination à l'embauche. Ce sont les non diplômés - 15% - et plus encore les jeunes femmes non diplômées qui se sentent le plus souvent exposés tandis que 8% seulement des titulaires d'un Bac, catégorie présentant le plus faible taux, disent en avoir été victimes.

Si l'âge, le handicap ou les problèmes de santé ne sont que rarement cités, les particularités physiques ou de look constituent le troisième motif évoqué par les répondants (cf. Graphique 1 : sentiment de discrimination par motif). Mais ce sont principalement trois motifs visés par les répondants qui retiennent l'attention et seront analysés ici<sup>45</sup>.

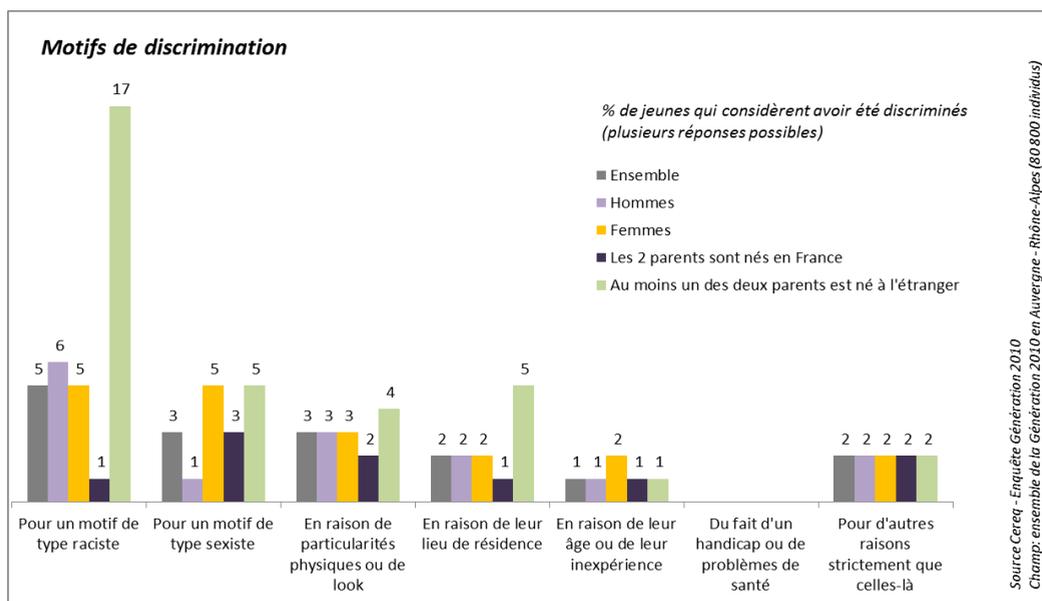
<sup>44</sup> « Le fait racial – et dans sa forme violente, le racisme – c'est d'abord une expérience : celle de la victime de l'assignation raciale ou de l'acte raciste » Nommer, interpréter. Le sens commun de la question raciale, in De la question sociale à la question raciale, FASSIN Didier et FASSIN Éric (dir.), La Découverte 2009, p. 43

<sup>45</sup> Les particularités physiques et le look bien qu'évoquées par les sortants, ne seront pas étudiées car elles ont été regroupées en une seule variable dans l'enquête mais forment en réalité un ensemble disparate de plusieurs types de discriminations (par exemple : obésité, piercing, look « jeune de banlieue »...).

Le premier, et le plus fréquemment évoqué, est la discrimination dite de type raciste<sup>46</sup> ; 5% de l'ensemble des jeunes de la région disent avoir été discriminés pour un motif de ce type et cette proportion atteint 17% lorsqu'au moins un des parents du jeune est né à l'étranger, contre seulement 1% lorsque les deux parents sont nés en France.

En outre, les jeunes dont au moins un des parents est né à l'étranger se disent plus souvent victimes de discrimination en raison de leur lieu de résidence (5% contre 3% pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France). Ce critère du lieu de résidence, caractérisé par le fait que le jeune réside dans une Zone urbaine sensible (ZUS) à la fin de ses études, constituera le second motif étudié.

Graphique 1 : Sentiment de discrimination par motif



Avec la discrimination de type raciste et celle relative au lieu de résidence, un autre motif de discrimination fréquemment évoqué relève du sexisme. Cette forme de discrimination se mesure à deux niveaux. Tout d'abord, 5% des femmes déclarent avoir subi une discrimination fondée sur le sexe contre seulement 1% des hommes. Ensuite les femmes déclarent sensiblement plus souvent que les hommes (12% contre 10%) avoir vécu une situation de discrimination à l'embauche, tout motif de discrimination confondu (raciste, sexiste, particularités physiques ...). En particulier, 16% des femmes non diplômées et la même proportion de celles titulaires d'un CAP-BEP affirment avoir été victime d'une discrimination à l'embauche (quel qu'en soit le motif). Cela peut s'expliquer par le fait qu'aux discriminations liées aux critères d'origine, de lieu de résidence, etc., s'ajoute la discrimination liée au fait d'être une femme.

<sup>46</sup> Dans l'enquête Génération du Cereq, le motif de type raciste regroupe les discriminations en raison de la couleur de la peau, du nom ou du prénom, de l'accent, de l'origine étrangère, de la religion.

## Accès à l'emploi situation à trois ans et qualité de l'emploi, indépendamment d'un sentiment de discrimination

Au-delà du ressenti des interviewés, nous nous proposons d'analyser à l'aune du genre, du lieu de naissance des parents et du lieu de résidence<sup>47</sup> l'accès à l'emploi (et en contrepoint le chômage), l'emploi trois ans après la sortie de l'appareil scolaire et la qualité des emplois occupés trois ans après la sortie de formation.

### *Des difficultés d'accès à l'emploi liées à l'origine migratoire des parents et au lieu de résidence ; pas d'écart de genre*

Des travaux<sup>48</sup> ont montré que la situation et le parcours professionnels varient selon l'origine migratoire (Europe du sud, Afrique subsaharienne, Maghreb et Moyen-Orient). Néanmoins, compte tenu des effectifs en Auvergne-Rhône-Alpes, l'origine géographique sera ici restreinte aux jeunes dont les parents sont nés en Afrique (Maghreb et Afrique subsaharienne) et qui constituent le seul groupe dont l'effectif est suffisant pour être étudié.

Par ailleurs, les jeunes résidant en ZUS seront appréhendés comme une catégorie à part entière pour laquelle seront observés les mêmes indicateurs que ceux utilisés pour le genre ou l'origine géographique. **Néanmoins, il faut relever que cette population socialement désavantagée est composée de jeunes présentant des caractéristiques sociodémographiques qui constituent autant de facteurs possibles d'explication de leur situation au regard de l'emploi.** En effet, parmi ces jeunes et à l'échelle nationale (les données ne sont pas disponibles pour la région), les enfants d'ouvriers sont plus nombreux (32% des jeunes en ZUS contre 23% des autres jeunes) et ont plus souvent deux parents nés à l'étranger (39% contre 11% pour la population d'ensemble).

Cependant, au-delà de leurs origines sociales défavorisées et de leur faible niveau de formation, ils subissent un véritable « effet quartier » qui induit des difficultés accrues d'accès à l'emploi et une plus grande précarité une fois en emploi.<sup>49</sup>

Les deux sous-groupes – sortants dont les parents sont nés à l'étranger et sortants résidant en ZUS – expérimentent des situations assez proches au regard de l'accès et du maintien dans l'emploi (cf. Graphique 2 : typologie des trajectoires d'accès à l'emploi).

Les jeunes dont les parents sont nés en Afrique connaissent un accès à l'emploi plus difficile que les autres. Ils sont 41% à accéder immédiatement et durablement à l'emploi contre 48% pour l'ensemble des jeunes en Auvergne-Rhône-Alpes ; 14% d'entre eux sont maintenus aux marges de l'emploi<sup>50</sup> contre 10% pour la population globale.

<sup>47</sup> D'autres variables, bien qu'évoquées par les sortants, ne seront pas étudiées. Il s'agit des particularités physiques et du look. Elles ont été regroupées en une seule variable dans l'enquête mais forment en réalité un ensemble disparate de plusieurs types de discriminations (par exemple : obésité, piercing, look « jeune de banlieue »...).

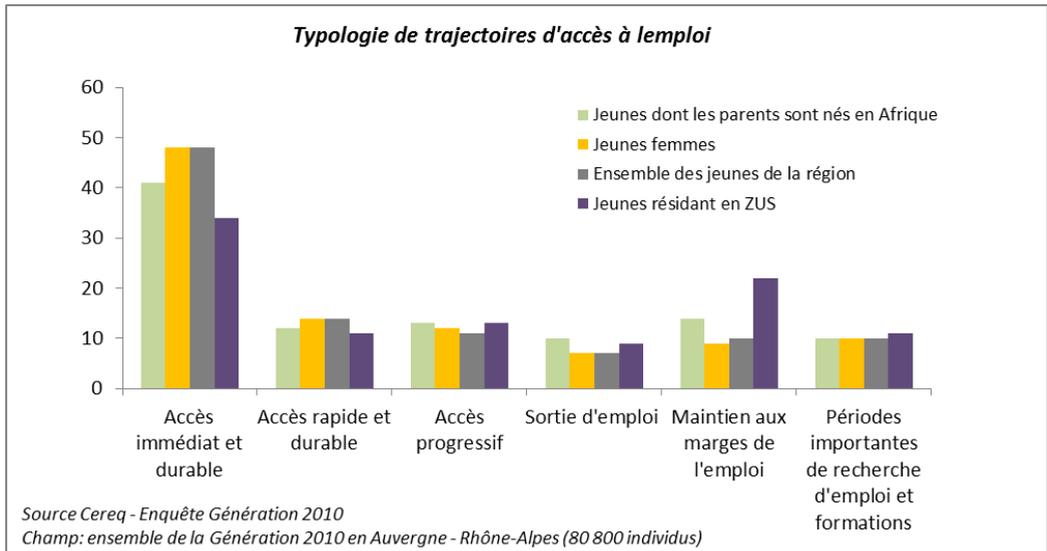
<sup>48</sup> Cf. BRINBAUM Yaël, ISSEHNANE Sabrina, Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? Bref du Cereq n°341, Décembre 2015

<sup>49</sup> BRINBAUM Yaël, GUEGNARD Christine, Effets du lieu de résidence en ZUS sur les parcours et le sentiment de discrimination des jeunes issus de l'immigration, Les documents de travail de l'Institut de recherche sur l'éducation, IREDU, Mai 2015

<sup>50</sup> La trajectoire maintien aux marges de l'emploi regroupe le chômage durable ou récurrent et l'inactivité durable.

Mais ce sont les jeunes résidant en ZUS qui pâtissent de la situation la plus défavorable. Seuls 34% d'entre eux accèdent immédiatement et durablement à l'emploi quand 22% sont maintenus aux marges de l'emploi, soit plus du double de la moyenne régionale.

Graphique 2 : Typologie des trajectoires d'accès à l'emploi



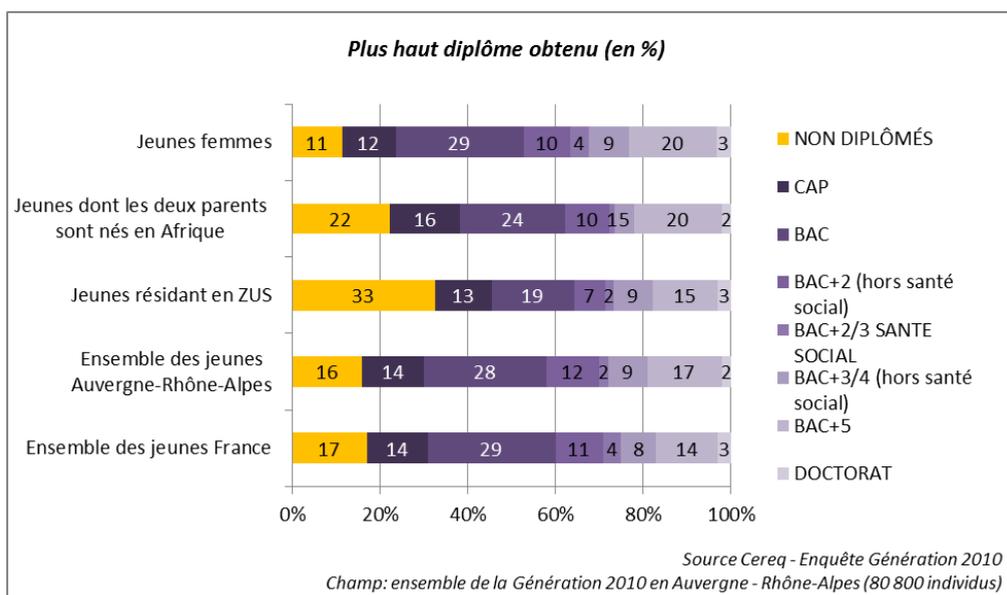
Un facteur d'explication des trajectoires moins favorables des jeunes dont les parents sont nés en Afrique, comme de ceux vivant en ZUS, se trouve dans le fait que ces derniers ont de plus faibles niveaux de diplôme (cf. Graphique 3 : répartition par plus haut niveau de diplôme obtenu). Ainsi par exemple, ils sont 22% pour les jeunes dont les parents sont originaires d'Afrique, 33% pour les jeunes résidant en ZUS – contre 16% en moyenne régionale – à n'avoir aucun diplôme et respectivement 24% et 19% contre 28% en moyenne régionale à être titulaires d'un Bac.

Cependant, il convient de relever que 20% des jeunes résidant en ZUS ou ayant des parents nés en Afrique – 17% en moyenne régionale – ont obtenu un diplôme de niveau Bac+5. Dans ce dernier cas, c'est-à-dire à niveau de diplôme identique, des études indiquent que les écarts sont confirmés malgré des caractéristiques comparables<sup>51</sup>. Dès lors, ce traitement moins favorable peut être attribué à une discrimination à l'embauche<sup>52</sup>.

<sup>51</sup> BRINBAUM Yaël, ISSEHNANE Sabrina, Quelle qualité de l'emploi pour les descendants d'immigrés en début de carrière ?, In Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Lille, Relief n°50, Cereq 2015

<sup>52</sup> L'entrée par niveau de diplôme n'étant pas disponible à l'échelle régionale pour l'accès à l'emploi des jeunes sortants ayant des parents nés à l'étranger, ce sont des conclusions d'études nationales qui sont reprises ici par extension (cf. encadré « Méthodologie » page 24).

Graphique 3 : Répartition par plus haut niveau de diplôme obtenu



Les jeunes femmes, quant à elles, connaissent des trajectoires comparables à celles des jeunes hommes de la région. 62% d'entre elles ont un accès durable à l'emploi rapidement ou immédiatement ; 64% pour les hommes.

Cette situation est cependant en trompe l'œil puisque le niveau global de diplôme des femmes étant plus élevé que celui des hommes, leurs chances d'accéder durablement à l'emploi devraient être plus élevées que celles des hommes. Au contraire, pour certains niveaux de diplôme, la situation des femmes est moins favorable que celles des hommes. Ainsi, par exemple, les femmes titulaires d'un BAC n'accèdent immédiatement et durablement à un emploi que pour 44% d'entre elles (54% pour les hommes). A l'opposé, 15% des femmes titulaires d'un CAP-BEP sont maintenues aux marges de l'emploi contre seulement 9% pour les hommes titulaires du même diplôme.

### ***Un sort nettement moins favorable pour les jeunes des ZUS au regard de l'emploi 3 ans après la sortie de l'appareil de formation<sup>53</sup>***

Trois ans après la sortie de formation initiale, des disparités existent quant à la situation au regard de l'emploi. Les jeunes dont les parents sont nés en Afrique et ceux résidant en ZUS connaissent un sort moins favorable (cf. : Graphique 4 : Situation au regard de l'emploi 3 ans après la sortie). 58% des premiers sont

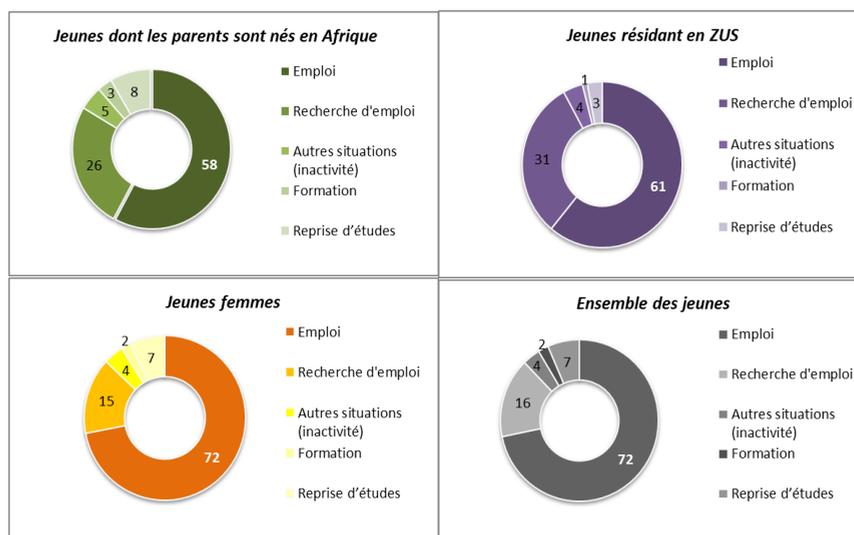
<sup>53</sup> Pour les graphiques 4, 5 et 6 Les champs sont les suivants :

- Sortants Auvergne - Rhône-Alpes occupant un emploi au terme de leur 3ème année de vie active = 58 000 individus
- Femmes sortantes Auvergne - Rhône-Alpes occupant un emploi au terme de leur 3ème année de vie active = 29 200 individus
- Sortants Auvergne - Rhône-Alpes dont les deux parents sont nés en Afrique occupant un emploi au terme de leur 3ème année de vie active = 3 600 individus
- Sortants Auvergne - Rhône-Alpes résidant en ZUS occupant un emploi au terme de leur 3ème année de vie active = 3 400 individus

en emploi (72% pour l'ensemble des sortants de la région) et 26% en recherche d'emploi (16% en moyenne régionale) ; quant aux jeunes résidant en ZUS, s'ils sont en emploi dans une proportion comparable aux précédents (61%), ils sont également près du tiers à être en recherche d'emploi.

Les jeunes femmes sont globalement dans une situation comparable à la moyenne régionale (72% sont en emploi et 15% en recherche d'emploi), et la comparaison avec les jeunes hommes montrent même que ces dernières sont moins souvent en recherche d'emploi (15% contre 17% pour les hommes).

*Graphique 4 : Situation au regard de l'emploi 3 ans après la sortie*



Cependant, et comme pour les trajectoires d'entrée dans la vie active, le plus haut niveau de diplôme des femmes ne trouve pas de traduction dans la situation observée au regard de l'emploi. Elles sont certes un peu moins souvent en recherche d'emploi que les hommes mais les femmes titulaires d'un CAP-BEP et d'un BAC sont plus souvent que les hommes en situation d'inactivité (respectivement 7% et 5% contre 2% et 1%) et les femmes titulaires d'un BAC ne sont que 64% en emploi contre 75% des hommes ayant le même niveau de diplôme.

Enfin, les taux de chômage de chacun des sous-groupes sont également éloquentes comparés aux 18% de la moyenne régionale. 31% des jeunes dont les parents sont nés en Afrique sont au chômage, 34% de ceux résidant en ZUS, 17% des jeunes femmes contre 19% pour leurs homologues masculins.

### ***Des disparités dans la qualité des emplois occupés, au terme de la 3<sup>e</sup> année de vie active, en fonction du genre et du lieu de résidence***

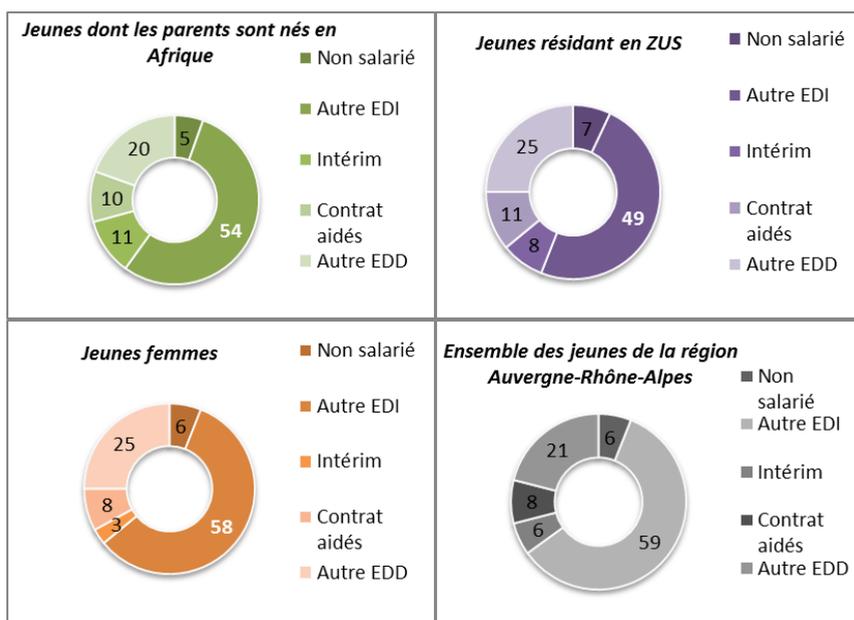
Comme pour l'accès à l'emploi, la situation des jeunes dont les parents sont nés en Afrique ainsi que ceux résidant en ZUS, une fois en emploi, est moins favorable et les emplois occupés de moins bonne qualité sur au moins trois caractéristiques.

D'abord, quant à la nature du contrat de travail (cf. Graphique 4 : nature du contrat de travail 3 ans après la sortie). Les jeunes dont les parents sont nés en Afrique et ceux résidant en ZUS occupent moins souvent des emplois à durée indéterminée (respectivement 54% et 49% contre 59% en moyenne régionale) et sont

plus souvent en intérim (11% pour ces deux sous-groupes contre 6% pour la population d’ensemble). La catégorie « Emploi à durée indéterminée » regroupe les emplois non-salariés, les CDI du secteur privé ou public et les emplois sous statut de fonctionnaire<sup>54</sup>.

Si la proportion de jeunes femmes en emploi à durée indéterminée (58%) est comparable à celle de jeunes hommes (60%), en revanche elles sont plus souvent en emploi à durée déterminée (25% contre 17% pour les hommes) et ce, quel que soit leur niveau de diplôme, mais trois fois moins souvent en intérim (3% contre 9%) en particulier s’agissant des premiers niveaux de diplômes. Il peut s’agir d’un effet dû aux secteurs d’activité dans lesquels les formes d’emploi diffèrent. Ainsi, dans les secteurs de l’industrie et des transports, les embauches se font plus souvent en intérim. Or, si les femmes sont largement majoritaires dans les activités de la santé, de l’action sociale, de l’enseignement et des autres activités de services, les hommes sont surreprésentés dans les activités industrielles et de construction, le transport et l’agriculture.

Graphique 5 : Nature du contrat de travail 3 ans après la sortie



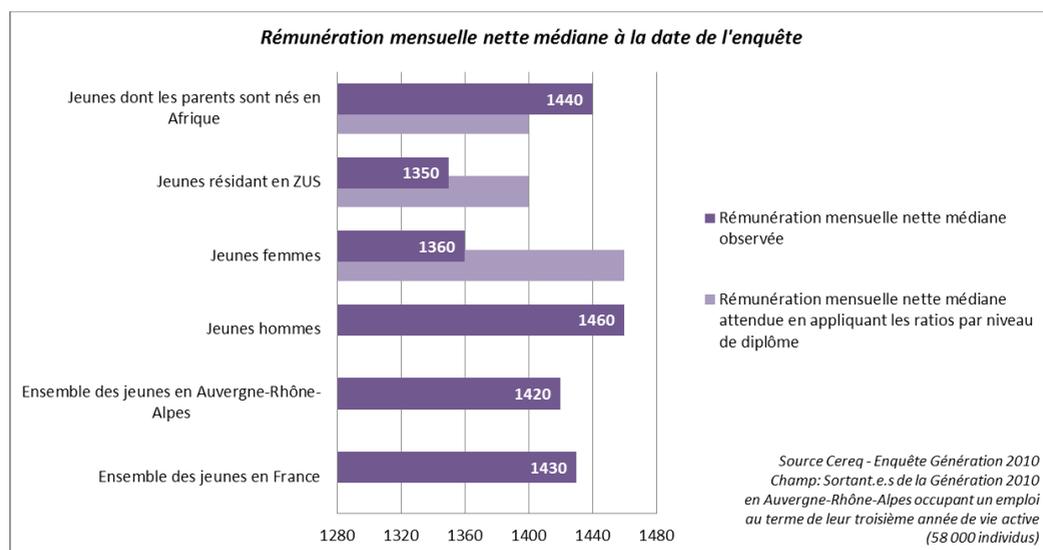
Ensuite, quant au temps de travail. Sur ce critère, les jeunes dont les parents sont nés en Afrique se situent dans la moyenne régionale quant au temps plein. Ils sont 83% dans cette situation – 84% en moyenne régionale – là où la proportion pour de jeunes femmes n’est que de 77% alors que 90% de jeunes hommes occupent eux un temps plein.

<sup>54</sup> Sur les discriminations dans l’accès à l’emploi public voir l’encadré « Discriminations dans l’accès à l’emploi public à l’échelle nationale » page 25.

Le temps partiel subi est plus fréquent pour les jeunes dont les parents sont nés en Afrique (15%) et les jeunes résidant en ZUS (13%) qu'il ne l'est en moyenne régionale (10%). De même, pour les jeunes femmes qui sont 15% à connaître le temps partiel subi contre 5% des jeunes hommes. Ce sont en particulier les jeunes femmes titulaires d'un CAP-BEP (26% contre 6% pour les jeunes hommes) et celles titulaires du BAC (19% contre 5% pour les jeunes hommes) qui subissent le plus souvent cette situation.

Enfin, la rémunération confirme l'inégalité habituellement observée entre les femmes et les hommes (cf. Graphique 6 : Rémunération mensuelle nette médiane 3 ans après la sortie). Les jeunes femmes percevant en Auvergne-Rhône-Alpes une rémunération mensuelle nette médiane<sup>55</sup> de 1360 euros soit un écart de 100 Euros avec la rémunération mensuelle nette médiane des jeunes hommes.

Graphique 6 : Rémunération mensuelle nette médiane 3 ans après la sortie



Ces écarts de rémunérations se confirment quel que soit le niveau de diplôme et s'aggravent aux deux extrémités de l'échelle (cf. Tableau 2 : Niveaux de rémunération par genre et par niveau de diplôme 3 ans après la sortie).

Ainsi, les femmes titulaires d'un CAP-BEP perçoivent, au premier quartile<sup>56</sup>, 390 euros de moins que les hommes tandis que les hommes titulaires d'un Bac+5 perçoivent au dernier quartile, 350 euros de plus que les femmes ayant le même niveau de diplôme.

<sup>55</sup> La rémunération mensuelle nette médiane est la rémunération telle que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Elle se différencie de la rémunération moyenne qui est la moyenne de l'ensemble des rémunérations de la population considérée.

<sup>56</sup> Les quartiles sont les valeurs qui partagent la distribution des salaires en quatre parties égales :  
- le premier quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salaires ;  
- le deuxième quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires ; c'est la médiane ;  
- le troisième quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 75 % des salaires.

Tableau 2 : Niveaux de rémunération par genre et par niveau de diplôme 3 ans après la sortie

	Niveau de rémunération		
	premier quartile	médiane	troisième quartile
Non diplômé HOMME	X	X	X
Non diplômé FEMME	X	X	X
CAP-BEP-MC HOMME	1190	1370	1520
CAP-BEP-MC FEMME	800	1120	1300
BAC HOMME	1120	1400	1600
BAC FEMME	970	1210	1400
BAC+2 à BAC+4 HOMME	1310	1550	1840
BAC+2 à BAC+4 FEMME	1200	1460	1730
BAC+5 et plus HOMME	1700	2140	2600
BAC+5 et plus FEMME	1510	1900	2250
<b>Ensemble HOMME</b>	<b>1200</b>	<b>1460</b>	<b>1830</b>
<b>Ensemble FEMME</b>	<b>1100</b>	<b>1360</b>	<b>1760</b>

Champ : Sortant.e.s de la Génération 2010 en Auvergne-Rhône-Alpes occupant un emploi au terme de leur troisième année de vie active (58 000 individus)

X = Effectif insuffisant

Les niveaux de rémunération dépendent aussi des secteurs d'activités. Les emplois appartenant, par exemple, aux secteurs de l'industrie ou ceux de l'information et de la communication fournissent de meilleures rémunérations et sont plus souvent occupés par des hommes.<sup>57</sup>

\*\*\*

L'approche sous l'angle des discriminations à partir de l'enquête Génération 2010 du Cereq permet d'éclairer les inégalités de situation entre les différents groupes. Les constats établis à l'échelle de la région Auvergne-Rhône-Alpes confirment ceux des études nationales existantes. Le parcours professionnel des sortant.e.s de l'appareil de formation initiale est corrélé à l'origine migratoire et/ou au lieu de résidence (ZUS) et au genre.

S'agissant de l'origine migratoire et du lieu de résidence, les constats – objectivés – confortent la perception qu'ont les jeunes eux-mêmes d'avoir subi une discrimination. Ainsi le sentiment de discrimination exprimé par 17% des jeunes ayant des parents nés à l'étranger trouve effectivement sa traduction, immédiatement à la sortie de l'appareil de formation, dans des taux d'accès à l'emploi plus faibles et se confirme, après trois ans de vie active, par la moindre qualité des emplois occupés. Les origines socioculturelles et les parcours scolaires plus courts ne suffisent pas à expliquer les disparités vécues par ces jeunes dont les parents sont nés à l'étranger ou qui résident en ZUS. A niveau de diplôme égal, les disparités de situation révèlent des inégalités et traduisent des discriminations.

De même, des inégalités existent en défaveur des jeunes femmes dont la situation au regard de l'emploi, si elle est comparable à celle de l'ensemble des sortants, s'explique en fait par leur meilleur niveau d'étude général. Par ailleurs, non seulement le taux de chômage des femmes reste supérieur à celui des hommes, mais en outre le temps partiel féminin est également toujours plus important et, quel que soit le niveau de diplôme, le salaire des femmes demeure inférieur.

<sup>57</sup> Cf. Quand l'école est finie, Enquête Génération 2010, Cereq 2014, p.66

### **Methodologie**

Compte tenu de l'absence d'extension régionale et bien que disposant d'un effectif conséquent (3250 sortants dans l'échantillon en Auvergne-Rhône-Alpes sur les 33500 répondants de l'enquête ; la Génération 2010 en Auvergne-Rhône-Alpes représente 80 800 individus), les mesures liées à des discriminations potentielles (d'origine, de résidence, de genre) ont été parfois contraintes.

Ainsi, les effectifs de jeunes dont l'un des parents ou les deux sont nés à l'étranger ne sont pas suffisants pour réaliser des analyses par plus hauts niveaux de diplôme. Pour autant, ignorer la structure des diplômes dans les populations concernées peut conduire à une interprétation erronée des résultats à cause de la forte relation existante entre le diplôme et les conditions d'insertion.

Afin de dépasser cette difficulté, le Céreq recourt à la méthode de standardisation indirecte pour corriger l'effet de structure induit par le diplôme. La grille des diplômes de référence étant la suivante :

Non diplômé	BAC+2/3 santé social
CAP-BEP-MC	BAC+3/4 (hors santé social)
BAC	BAC+5
BAC +2 (hors santé social)	Doctorat

La **standardisation** est un ensemble de techniques prenant en compte, lors de la comparaison entre populations, des différences de distribution de facteurs (ici le niveau diplôme) connus pour influencer la survenue de l'événement mesuré (ici l'accès à l'emploi).

La méthode de **standardisation indirecte** consiste à calculer les résultats **attendus** dans une petite population (ici les sortants dont les parents sont nés à l'étranger d'une part et les sortants résidant en ZUS d'autre part) si la survenue de l'événement mesuré (l'accès à l'emploi) avait été la même que dans la population de référence (ici la population d'ensemble des sortants) pour chaque niveau de diplôme.

En comparant les résultats **attendus** aux résultats effectivement **observés** (taux brut) on calcule un **ratio standardisé**. Il s'agit donc d'une grandeur qui exprime la fréquence du phénomène étudié dans chacune des deux populations comparées.

Pour l'analyse selon le genre, les indicateurs ont pu être produits pour les hommes et pour les femmes à chaque niveau de diplôme (sauf BAC+2/3 santé social hommes) car les effectifs étaient suffisants. Pour les autres critères, la production des indicateurs n'a été possible qu'au niveau global.

Les indicateurs calculés sont les suivants :

- Typologie de trajectoire regroupée (6 modalités : accès immédiat et durable à l'emploi, accès rapide et durable à l'emploi, accès progressif à l'emploi, sortie d'emploi, maintien aux marges de l'emploi, retour à la formation)
- Situation à la date d'enquête et taux de chômage
- Conditions d'emploi (pour les individus en emploi à la date de l'enquête) : statut du contrat et temps de travail (3 modalités : temps plein, temps partiel choisi, temps partiel subi), revenu net médian.

Les liens observés au niveau régional n'ont pas pu être testés statistiquement étant donné la taille des échantillons considérés. Cependant, les constats établis à l'échelle régionale sont conformes aux résultats nationaux pour lesquels des méthodes statistiques plus robustes ont pu être mises en œuvre.

### ***Discriminations dans l'accès à l'emploi public à l'échelle nationale\****

L'idée selon laquelle le recrutement sur concours dans la fonction publique place l'accès à l'emploi public à l'abri du risque de discrimination est mise à mal par les faits. Le rapport sur les discriminations dans l'accès à la fonction publique remis au Premier ministre en juin 2016\* en fait le constat.

D'abord, le concours tient une place assez faible dans l'ensemble des recrutements des trois versants de la fonction publique (Etat, collectivités territoriales et fonction publique hospitalière). Sur 500 000 recrutements annuels, sous quelque forme que ce soit (poste, par voie de concours ou sans concours, et contrat, pour tous types de contrats et pour toutes durées confondues), le recrutement de titulaires (avec ou sans concours) représente moins d'une entrée sur quatre et le recrutement par concours ne représente que les deux tiers de ces recrutements de titulaires (du fait du développement des nouvelles voies d'accès sans concours). En conséquence, le recrutement par concours ne couvre aujourd'hui qu'un sixième de l'ensemble des recrutements publics.

Ensuite, les discriminations sont moins souvent le fait de personnes ouvertement racistes ou sexistes agissant de façon consciente que celui de personnes dont le comportement et les choix résultent de stéréotypes (raccourcis cognitifs positifs ou négatifs associant les caractéristiques des candidats à des aptitudes) opérant à leur insu.

Enfin, une exploitation des bases de concours de la fonction publique d'Etat permet d'apporter des éléments objectifs montrant que les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine ou encore, celles qui résident dans une ville avec une forte présence de ZUS, ont moins de chances de réussir les écrits puis les oraux de nombreux concours, tandis qu'à l'inverse les chances de succès sont plus élevées toutes choses égales par ailleurs pour les personnes qui habitent à Paris (et celles qui vivent en couple).

Partant de ces constats, le rapport conclut à l'insuffisance actuelle du mode de recrutement par voie de concours pour se prémunir totalement du risque de discrimination.

Le rapport relève aussi de nombreux biais évaluatifs des jurys de concours qui augmentent ou réduisent les chances de réussite des candidats lorsque toutes leurs caractéristiques individuelles sont révélées, à l'oral, relativement à l'écrit. En dehors des concours de la fonction publique d'Etat, ce résultat est confirmé à l'aide de tests de discrimination dans les emplois où les concours conduisent à des inscriptions sur liste d'aptitude et où les lauréats doivent ensuite présenter leur candidature à des offres d'emplois vacants, comme c'est la norme dans l'emploi privé.

\*Rapport au Premier ministre sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public, mission confiée à Monsieur Yannick L'HORTY, Professeur à l'Université Paris-Est Marne-La-Vallée, Juin 2016

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace\\_Presse/girardin/Rapport\\_LHorty\\_final.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/girardin/Rapport_LHorty_final.pdf)

## *Enquête Génération 2010*

### **LE RÔLE DES ENQUÊTES GÉNÉRATION**

Les enquêtes Génération menées par le Céreq permettent de mieux comprendre la diversité des parcours individuels en début de carrière. Les jeunes, quel que soit leur parcours scolaire, sont interrogés de manière homogène. Ils ont en commun d'être tous entrés sur le marché du travail la même année, ce qui permet d'évacuer les écarts liés aux variations de la conjoncture. Des indicateurs d'insertion (taux d'emploi, taux de chômage, taux d'emploi à durée indéterminée, etc.) comparables selon les niveaux de formation, les filières, les spécialités peuvent ainsi être produites.

### **UN DISPOSITIF D'OBSERVATION RÉGULIÈRE UNIQUE EN FRANCE**

La première enquête Génération a été menée en 1997 auprès de jeunes sortis du système éducatif en 1992. Depuis 2001, un dispositif régulier d'interrogation a été mis en place : une génération nouvelle de sortants est interrogée tous les trois ans. L'interrogation porte sur les trois premières années qui suivent leur sortie de formation, recul nécessaire à l'étude des parcours d'entrée sur le marché du travail. Une génération sur deux est ensuite réinterrogée à intervalles réguliers : après cinq ans, sept ans, et jusqu'à dix ans de vie active

### **LE CHAMP DE L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 2010**

L'enquête concerne les « primo-sortants » de formation initiale sortis en cours ou en fin d'année scolaire 2009-2010. Plus précisément, elle porte sur les jeunes de moins de 35 ans inscrits dans un établissement de formation en France en 2009-2010, qui n'ont pas repris leurs études l'année suivante et qui n'avaient jamais interrompu leurs études une année ou plus avant cette date. Tous les niveaux et domaines de formation sont concernés. Seuls les jeunes localisés en France métropolitaine ou dans un DOM au moment de l'enquête ont été interrogés.

## Bibliographie

---

**BAUDIN Gérard**, La mixité sociale : une utopie urbaine et urbanistique, Revue du CREHU, 2001, p.

**BERENI Laure, CHAPPE Vincent-Arnaud**, La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique, Politix n°94, 2011/2, p.7-34

**BILGE Sirma**, Théorisation féministe de l'intersectionnalité, PUF Diogène, 2009/1 n° 225, p. 70-88

**BRINBAUM Yaël, GUEGNARD Christine**, Effets du lieu de résidence en ZUS sur les parcours et le sentiment de discrimination des jeunes issus de l'immigration, Les documents de travail de l'Institut de recherche sur l'éducation, IREDU, Mai 2015

**BRINBAUM Yaël, ISSEHNANE Sabrina**, Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? Bref du Cereq n°341, Décembre 2015

**BRINBAUM Yaël, ISSEHNANE Sabrina**, Quelle qualité de l'emploi pour les descendants d'immigrés en début de carrière ?, In Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Lille, Relief n°50, Cereq 2015

**CHARMES Éric**, Pour une approche critique de la mixité sociale, Redistribuer les populations ou les ressources ? [www.laviedesidees.fr](http://www.laviedesidees.fr) 2009

**FASSIN Didier**, L'invention française de la discrimination, Revue française de science politique, 2002/4, p. 403-423

**FASSIN Didier**, Nommer, interpréter. Le sens commun de la question raciale, in De la question sociale à la question raciale, FASSIN Didier et FASSIN Éric (dir.), La Découverte 2009, p. 27-44

**FASSIN Didier, SIMON Patrick**, Un objet sans nom, L'introduction des discriminations raciales dans la statistique française, L'Homme, n°187-188, 2008/3, p.271-294

**JAILLET Marie-Christine**, Actes du 13<sup>e</sup> séminaire de l'observation urbaine, Observer la cohésion sociale et la ville inclusive, Grand témoin, Novembre 2015

**LANQUETIN M-T**, La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique, Migrations études, 126, 2004

**LOCHAK Danièle**, Lutte contre les discriminations : Etat des lieux, Plein droit n°103, 2014/4, p.3-6

**SAVIDAN Patrick**, La justification des mixités : un problème politique ou moral ? Informations sociales n° 125, 2005, p. 16-27

**SIMON Patrick**, La mesure de l'égalité : mixité sociale et discriminations, Les indicateurs statistiques et leur interprétation, Informations sociales 2005/5 (n°125)

**SIMON Patrick et LEVY Jean-Pierre**, Questions sociologiques et politiques sur la « mixité sociale », Contretemps n°13, Mai 2005

## Les dernières publications du Service Etudes, Statistique, Evaluation de la DIRECCTE

Accessibles sur <http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>  
(Rubrique Etudes et Statistiques)

### *Etudes :*

**Les ruptures conventionnelles en Auvergne-Rhône-Alpes** – BONNET-PRADIER Vanina – Juin 2016

**Les conseillers du salarié de Rhône-Alpes en 2015** – GRAFF Didier – Mai 2016

**Analyse des ruptures prématurées d'Emplois d'Avenir en Auvergne-Rhône-Alpes** – BONNET-PRADIER Vanina – Mai 2016

**Les secteurs producteurs de numérique dans la région Auvergne-Rhône-Alpes** – GRANDJEAN Daniel, JAKSE Christine – Janvier 2016

**Les services à la personne en Rhône-Alpes et dans les départements de la région** - BONNET-PRADIER Vanina, GRAFF Didier, JAKSE Christine, YOUNBI Béatrice – Septembre 2015

**Exposition et prévention des risques professionnels – Enquête SUMER, accords et plans – n°4 : la pénibilité dans le travail En Rhône-Alpes** – BONNET-PRADIER Vanina, GRAFF Didier – Avril 2015

### *Chiffres clés :*

**L'emploi salarié agricole de la région Auvergne-Rhône-Alpes** – GOURGOUILLON Nathalie – Octobre 2016

**L'évolution de l'emploi salarié et du nombre d'établissement entre 2008 et 2015** – GOURGOUILLON Nathalie, TAVERNET Michèle – Octobre 2016

**La note de vigilance du 2e trimestre 2016** - BONNET-PRADIER Vanina, DURAND Justine, GOURGOUILLON Nathalie, JAKSE Christine (Direccte), ROSENTHAL Ethel (DRFIP), Septembre 2016

Directeur de la publication : Philippe Nicolas  
Direction Régionale des entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne - Rhône-Alpes  
Service Etude, statistique, évaluation (SESE)  
Etude réalisée par Béatrice Youmbi  
Tour Swisslife – 1, Boulevard Vivier Merle – 69443 LYON CEDEX 03  
Téléphone : 04 72 68 29 00 – Télécopie : 04 72 68 29 29 –  
Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>

©DIRECCTE Auvergne - Rhône-Alpes - Octobre 2016

En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cette publication est interdite.  
Pour toute citation, veuillez mentionner le nom de l'auteur et de la source.



Directeur de la publication : Philippe Nicolas

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi Rhône-Alpes  
Service étude, statistique et évaluation (SESE)  
Etude réalisée par Béatrice Youmbi

Tour Swisslife - 1, Boulevard Vivier Merle - 69443 LYON CEDEX 03  
Téléphone : 04 72 68 29 00 - Télécopie : 04 72 68 29 29 - Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>  
N° ISBN : 978-2-11-151801-8  
© DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes 2016