

Emploi des jeunes issus de l'immigration

Zebeida CHERGUI *

Les jeunes issus de l'immigration se heurtent à deux formes de rejet de la part des entreprises : active ou conformiste. Dans les deux cas, c'est un cercle vicieux : ils sont accusés d'être à la fois responsables du chômage et inaptes "racialement" ou culturellement au travail.

Les jeunes

Il est notoire de relever qu'il y a trois générations, lorsque les pères des jeunes d'aujourd'hui issus de l'immigration venaient en France pour répondre à un besoin de main-d'œuvre de l'économie française, on ne s'était alors pas posé tant de questions quant à leur intégration possible, ni même s'ils savaient parler français, ce qui ne les a pas empêchés de travailler. Deux ou trois générations plus tard, on s'interroge sur le degré d'intégration de leurs enfants nés en France !

Comme le souligne à juste titre le sociologue A. Sayad, "tout ce qui touche à l'immigration relève avant tout de la croyance, même si les discours qui la concernent se parent le plus souvent de vertu scientifique. La mythologie qui touche au champ social de l'immigration se reflète d'ailleurs dans le vocabulaire, avec l'utilisation des termes adaptation, assimilation, insertion, intégration, chaque fois chargés de sens, de connotations parasites. Cependant, l'intégration dont on suspecte toujours qu'elle n'est pas totale, pas définitive, est un processus inconscient, quasi invisible, qui ne peut être uniquement le produit d'un volontarisme politique de la société"(1).

L'école française de la réflexion sur l'immigration semble de plus en plus privilégier l'approche "culturelle". Il s'agit de "comprendre l'autre", pour arriver au constat que le problème des banlieues (fortement connoté "populations d'origine étrangère") est somme toute difficile à résoudre. Ce constat réapparaît de façon récurrente, la responsabilité étant à imputer à "la culture" de ces populations, réfractaire à toute idée ou entreprise d'intégration.

Les programmes de lutte contre l'exclusion des populations étrangères déclinent la culture, le logement, la socialisation des femmes, la médiation culturelle, l'apprentissage de la langue, mais chose étrange, rarement l'emploi. C'est comme si, chez l'immigré, le problème passait d'abord par la résolution de questions étrangères à toute contingence matérielle.

Et nous tournons en rond : pas de solution au chômage donc entretien de la précarité. Chacun ayant défini son domaine de compétence et d'intervention, ceux qui agissent sur l'immigration estiment que ne relève pas de leur compétence le traitement des questions d'emploi et ils le renvoient à d'autres institutions. Le problème de l'intégration est ainsi pérennisé pour un temps indéterminé.

La pertinence de l'argument ne fait aucun doute : une institution ne peut à elle seule centraliser toutes les missions. Mais le danger de la segmentation est le glissement opéré dans la représentation de la mission institutionnelle, qui finit par renvoyer une image déformée et simplifiée à l'extrême du public dont elle a la charge.

Privé de la seule intégration forte, celle du travail, le désenchantement des jeunes revisite la définition d'une nationalité vidée de son contenu citoyen. L'aggravation du chômage des jeunes tient à plusieurs éléments :

- . l'exigence d'expérience professionnelle demandée presque systématiquement par les employeurs,
- . l'idée d'une fatalité raciale nourrit le sentiment d'échec des jeunes ou les y prédispose,
- . à origine sociale identique, français et jeunes issus de l'immigration ont en commun leur faible qualification résultante de leur condition socio-économique modeste et subissent le même "racisme contre le pauvre", doublée de la discrimination raciale contre les jeunes issus de l'immigration.

La conséquence de cet ensemble de paramètres, favorise chez les jeunes issus de l'immigration le développement de deux attitudes extrêmes : la délinquance, ou la recherche désespérée d'être le meilleur pour mettre tous les atouts de son côté, toute faille ou relâchement étant qualifié de "culturel", sous entendu de "tare raciale". En un mot, l'étranger n'a pas le droit à l'erreur.

L'entreprise

Face à l'augmentation des chiffres du chômage les employeurs croient pouvoir multiplier leurs exigences et sont surpris de se trouver confrontés à la difficulté de pourvoir certaines de leurs offres ; ils expriment leur mécontentement par le : "on ne dirait pas qu'il y a trois millions de chômeurs en France". La conjoncture actuelle difficile, doublée d'un véritable matraquage médiatique qui frise parfois l'appel au lynchage, installe dans les esprits une sorte de culpabilité vis à vis des nationaux "déjà sans emploi", au détriment des "autres" laissés dans l'oubli.

Du côté de l'entreprise, nous avons schématiquement à faire à deux types de comportement raciste : le comportement actif et le comportement inconscient, par paresse ou conformisme. Il arrive que les employeurs en recherche de main d'œuvre précisent verbalement dans leurs critères de recrutement : "pas d'arabes". L'autre argument, plus subtil, est de refuser l'embauche d'un jeune issu de l'immigration sous le prétexte de le prémunir contre les frictions d'un personnel raciste, ce qui rendrait difficile son adaptation dans l'entreprise. En bref, d'une part on accuse les personnes issues de l'immigration d'être responsables du chômage, alors que de notoriété publique, il s'agit précisément du contraire, de l'autre d'être à la charge de la société, sans leur offrir les moyens de ne plus l'être. Il est urgent et nécessaire d'opposer une résistance, à cette pollution du discours de l'extrême droite. Le rappel des grands principes républicains et démocratiques est nécessaire mais ne doit pas pour autant entretenir une frilosité dans l'action. Celle-ci passe par une négociation assidue et répétée auprès de l'entreprise, des propositions fermes, des paris à tenir, des preuves à faire. Les mesures d'aide et de soutien aux entreprises trouvent là toutes leurs pertinences, puisqu'elles couvrent ces opérations sans que l'entreprise accuse des pertes.

Il convient :

- . de ne pas perdre de vue les directives de Contrat du ville inscrit dans le nouveau plan quinquennal du gouvernement et visant le désenclavement des quartiers dits difficiles, à l'inverse du plan précédent et de l'esprit du Développement Social des Quartiers qui opérait intra muros.
- . de relier les quartiers difficiles et la ville par la chaîne de l'emploi,
- . de créer une connaissance réciproque des jeunes issus de l'immigration et des employeurs,
- . de s'appuyer dans l'entreprise sur les syndicats pour faire se connaître les cultures des travailleurs, abattre les murs de l'ignorance, des préjugés, de la bêtise, vivier de la haine.
- . de mener l'action auprès des employeurs en privilégiant par exemple les jeunes chefs d'entreprise plus ouverts et plus partants sur des expériences nouvelles ou les PME-PMI en demande de main d'œuvre jeune et de contrats en alternance...
- . de travailler sur un échantillon qui mixe les publics français et issus de l'immigration, pour éviter l'accusation de favoritisme en direction des publics issus de l'immigration d'une part, et pour une découverte réciproque des jeunes eux-mêmes, une mise en commun de leurs difficultés et le développement de leur solidarité d'autre part : l'avenir se joue là.

(1) Cf. Article A. Sayad, in Hommes et Migrations N°1182.

* Mission locale, Grenoble

Témoignage d'une professionnelle de la formation

Je travaille dans un centre de formation sur le suivi des jeunes pendant leur période de stage en entreprise, je peux témoigner à minima, de trois situations tristement quotidienne du racisme qui se déploie dans le champ professionnel.

A) Jean-Pierre H. préparant un CAP de menuiserie dans un Centre de Formation aux métiers du bâtiment, secteur autrefois grand consommateur de main-d'œuvre étrangère, contacte une PME pour y effectuer un stage d'entreprise. Il prend dans un premier temps contact par téléphone et décline son identité : le chef d'entreprise donne son accord et lui propose de commencer très rapidement son stage. Le jeune se présente donc le lundi suivant à 7h, muni de sa tenue de travail. Ce même lundi, à 8h, je reçois un coup de téléphone de l'employeur me disant qu'il ne peut accepter de jeunes "comme ça". Après un quart d'heure de tentative infructueuse, je décide de me rendre directement à l'entreprise pour obtenir de plus amples explications. Je trouve à mon arrivée, Jean-Pierre H. devant la porte de l'atelier. Il n'a visiblement même pas eu le temps de se mettre au travail. L'employeur me reçoit à la porte de l'entreprise sans me laisser la possibilité de mettre en place de bonnes conditions de discussion. Il affirme avoir été induit en erreur : le stagiaire d'origine harkie portait un prénom français, ce qui avait entraîné chez l'employeur une fausse interprétation quant à son origine. Il n'avait à lui reprocher aucun grief particulier, ni dans son comportement, ni dans son attitude, et surtout pas dans un délai aussi court. En repartant au Centre de Formation, le jeune a alors conclu : "je me doutais bien que c'était à cause de ma gueule..."

B) Mouloud B., en formation de plombier est en stage depuis 3 semaines chez un artisan. Il a fait les preuves d'un savoir-faire professionnel intéressant, utilisable dans l'entreprise, d'une ponctualité irréprochable et d'une adaptation parfaite dans cette petite équipe de 3 personnes. Il affirme alors son désir d'effectuer des dépannages chez les clients et essuie un refus de la part de l'entrepreneur sans autre explication. Intervenant dans un premier bilan de stage, je reformule la demande du jeune de passer à une dimension réellement professionnelle, l'artisan motive son refus : "je ne peux pas l'envoyer chez des clients ; il y aura des problèmes de confiance, c'est un risque que je ne veux pas prendre". Serait-ce incompatible d'être plombier et immigré ?

C) Marie-Laure D., d'origine antillaise, est en stage de "service en restauration" dans une auberge réputée du centre ville. Elle termine cette formation dans quelques semaines, décrochera un CAP et peut-être donc considérée comme étant capable d'intégrer rapidement le marché de l'emploi dans un secteur où le "turn-over" est très pratiqué... Pourtant, le restaurateur chez qui elle effectue le stage depuis six semaines la maintient dans des tâches de "plonge" et de préparation de plats en cuisine sans lui donner la possibilité d'accéder aux fonctions de service auxquelles elle peut prétendre au vu de ses savoir-faire. Elle a plusieurs fois exprimé cette demande, que je réitère lors d'un dernier bilan avec le patron. La réponse fut catégorique : "Chez moi, ce n'est pas un restaurant "branché", on ne fait pas travailler en salle des personnes de couleur..."

Terrifiante réalité pour ces jeunes condamnés tous les trois pour délit de faciès. Quand les portes du monde professionnel se ferment avec autant de violence, comment garder la maîtrise de soi-même pour ne pas avoir envie de les fracasser ?

A.K., formatrice.