

L'emploi des femmes étrangères et issues de l'immigration

De main-d'œuvre corvéable dans l'industrie il y a vingt ans, les femmes immigrées deviennent salariées malléables - et souvent intérimaires - dans le secteur des services. Cette mutation, imprimée par les changements économiques, s'inscrit dans un contexte d'accès plus grand des femmes au marché du travail, mais aussi de discrimination croissante envers les migrantes venues d'Afrique. En effet, l'ouverture de l'Union européenne à l'Espagne et au Portugal, ainsi que la perspective d'élargissement à l'Est, leur fait concurrence. Le marché du travail s'est fait par ailleurs plus complexe et plus exigeant en terme de flexibilité. Seules les rémunérations, basses, restent stables.

par **Odile Merckling**

1)- Sur cette question, les travaux importants remontent aux années soixante-dix et quatre-vingt ; voir notamment, Roxane Silberman, "Femmes immigrées : une discrimination supplémentaire ?", *Revue du Greco 13*, n° 4-5, 1982, p. 111-130. En ce qui concerne les travaux des années quatre-vingt-dix, on peut citer Georges Tapinos, "Immigration féminine et statut des femmes étrangères en France", *Revue française des Affaires sociales*, Hors-série, décembre 1992, pp. 29-60.

2)- Une présentation des enquêtes menées entre 1985 et 1988 pour la direction de la Population et des Migrations est donnée dans Odile Merckling, *Immigration et marché du travail. Le développement de la flexibilité en France*, collection du Ciemi "Migrations et changements", n° 51, L'Harmattan, Paris, 1998, 408 p.

3)- Quelques enquêtes ont été menées pendant l'année 2000 auprès de représentants syndicaux, avec la collaboration de Fanny Darius.

D'une génération à une autre, un déplacement progressif de l'emploi des femmes immigrées a été observé : du secteur informel vers les activités de services domestiques et de l'industrie ; puis à nouveau, depuis une vingtaine d'années, de ces dernières vers les activités de commerce et de services, surtout marchands⁽¹⁾. Cependant, le déplacement vers les activités du tertiaire ne recouvre pas pour autant une amélioration des conditions d'emploi, étant donné le développement rapide de formes d'emploi déqualifié ou précaire et qui ne donnent pas toujours accès à une protection sociale satisfaisante.

Après l'industrie, la taylorisation gagne les services

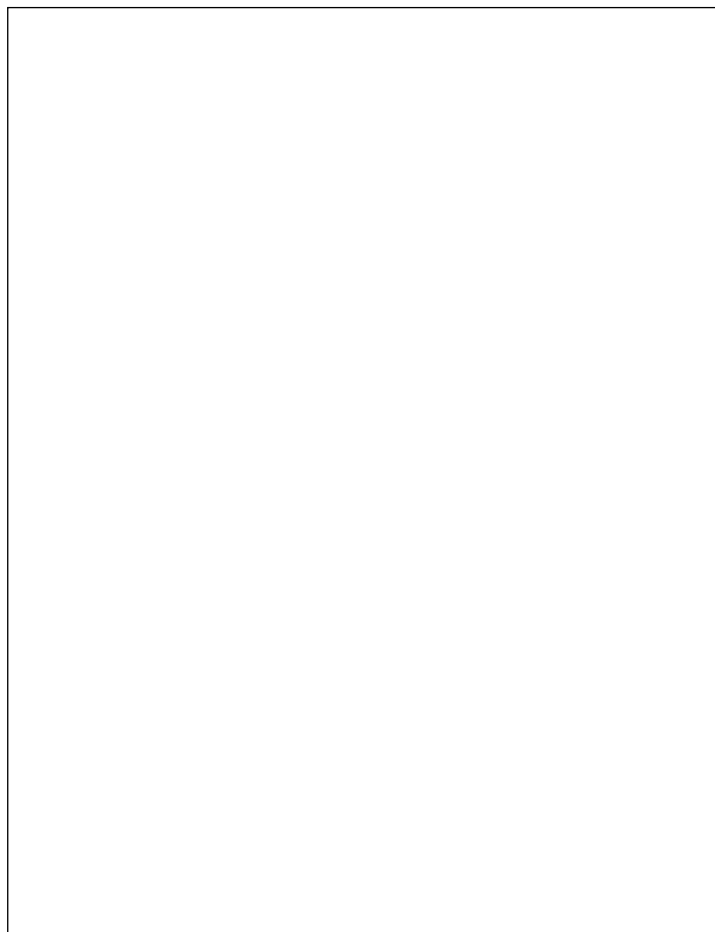
Dans un premier temps, des enquêtes ont été effectuées pendant les années quatre-vingt dans des entreprises (environ soixante-dix), qui employaient un taux élevé de main-d'œuvre immigrée, la moitié d'entre elles employant aussi des femmes en nombre assez important. Dans les entreprises industrielles, il y avait une chute de l'emploi qui portait principalement sur les femmes et les immigrés. Dans le tertiaire, il y avait une forte croissance, sachant toutefois que les emplois créés depuis les années quatre-vingt ne sont pas de même nature : pour gagner sa vie, il faut souvent en occuper plusieurs, il y a très peu de syndicalisation, et une individualisation complète des horaires. En dehors des domaines déjà enquêtés⁽²⁾, d'autres informations ont été rassemblées par la suite en ce qui concerne les activités de commerce et de services. Elles concernent des secteurs en développement : le gardiennage et l'entretien d'immeubles ; les agents hospitaliers et les aides-soignants ; les personnels des chaînes de la restauration, de l'hôtellerie, de grandes surfaces commerciales et de salons de coiffure ; enfin les secteurs des arts et spectacles et de la mode⁽³⁾.

Jusque dans les années quatre-vingt, une part importante des femmes immigrées actives étaient ouvrières dans l'industrie. Celle-ci employait beaucoup de femmes (certaines industries métallurgiques – dont les industries électriques et électroniques –, les industries alimentaires, textiles et des matières plastiques) et fonctionnait souvent avec un fort *turn-over* et des bas salaires. De plus, il faut rappeler que dans la conception fordienne, il n'y avait pas de "carrière" prévue pour elles. Les modes d'embauche faisaient appel aux relations sociales du personnel, par l'intermédiaire de réseaux familiaux et villageois qui prenaient en charge les nouveaux arrivants immigrés, y compris les femmes. Beaucoup d'hommes et de femmes travaillaient avec des horaires particuliers tels que : travail en équipes fixes ou alternées (2x8 ou 3x8). Pour les hommes, il y avait souvent dans les mêmes entreprises un travail de nuit.

Les femmes immigrées étaient au plus bas de la hiérarchie, elles étaient aux trois quarts européennes (portugaises, espagnoles, italiennes et yougoslaves), et pour le dernier quart d'autres nationalités (africaines, maghrébines, parfois asiatiques ou turques). L'introduction de Maghrébines, d'Africaines et d'Asiatiques avait été amorcée à partir de 1975, mais dès 1983 on avait commencé à réduire l'emploi féminin. De plus, les étrangères employées étaient assez jeunes. Beaucoup arrêtaient le travail en usine autour de trente-cinq à quarante ans, pour des raisons de santé, d'usure au travail ou de modification de leur situation familiale. On avait également très peu de femmes dans les tranches d'ancienneté élevées. Leurs carrières étaient donc visiblement soit "interrompues", soit nettement plus courtes que celles des hommes. L'absentéisme expliquait aussi des écarts de rémunération importants avec les hommes des mêmes catégories professionnelles (écarts souvent d'environ mille francs), compte tenu en plus de certaines primes. À la différence des hommes, les qualifications des ouvrières étaient presque inexistantes. Les postes attribués aux femmes étaient ceux de montage de petits ensembles, de câblage (dans l'industrie électronique), d'alimentation et de surveillance de machines (notamment dans les filatures du textile) ; de fabrication de denrées alimentaires, de finition et de conditionnement. Les savoir-faire utilisés étaient le plus souvent traditionnels et acquis dans les sphères domestique ou artisanale (en couture, en cuisine, en entretien et manipulation de produits divers). Beaucoup de ces savoir-faire étaient utilisés de façon indirecte (y compris par exemple dans l'industrie électronique), ils ne faisaient l'objet d'aucune reconnaissance.

Les évolutions professionnelles étaient très limitées car la maîtrise et les opérateurs sur installations automatisées étaient en grande partie des hommes. Les Françaises cherchaient avant tout à sortir de la condition d'ouvrière. Elles avaient la possibilité d'évoluer vers des fonctions nouvelles (en nombre croissant) de contrôle, de gestion des stocks, d'étiquetage, de tri et de saisie informatique de données, et pour certaines dans les emplois de secrétariat ou d'employées de bureaux, souvent dans les mêmes

Les savoir-faire utilisés, dans la couture par exemple, sont acquis à domicile ou chez des artisans. Ils ne font l'objet d'aucune reconnaissance.



© Philippe Sarrigade/Média.

entreprises. Les femmes immigrées n'avaient pas cette possibilité car elles étaient jugées trop peu scolarisées. Elles étaient aussi plus souvent employées en contrats saisonniers, à durée déterminée, intérimaires.


Enfin, dans les services (nettoyage, gardiennage, entretien d'équipements industriels, blanchisserie), l'emploi des immigrés augmentait et il y avait beaucoup de Maghrébins, d'Africains et d'Asiatiques, dont une partie étaient des femmes de tous âges. Ces activités étaient à leur tour en voie de taylorisation, ce qui signifie une standardisation et l'imposition de normes de travail rigoureuses, de façon assez analogue à ce qui s'était passé dans l'industrie, surtout à partir des années cinquante. Il y avait une disparition de petites sociétés où prédominaient encore des qualifications artisanales, au profit de la constitution de grandes "chaînes", dans la blanchisserie par exemple. De plus, il s'agissait surtout d'emplois précaires ou à temps partiel, souvent avec des horaires difficiles décalés ou répartis en plusieurs plages sur la journée : tôt le matin, tard en soirée, le week-end. Il y avait aussi des types de contrats qui obligent les salariés à cumuler plusieurs emplois ou à faire presque autant d'heures de transport que d'heures de travail. Un sala-

rié avait ainsi souvent un “emploi principal”, plus des heures complémentaires sur d'autres sites. Le *turn-over* était élevé, l'ancienneté moyenne des salariés était faible et la protection sociale imparfaite (notamment en matière de retraites) ; les employeurs jouant sur la possibilité pour les femmes d'être ayant-droit de leur mari.

La montée des taux d'activité des femmes est un phénomène général depuis la fin des années quatre-vingt, mais force est de constater que pour certaines nationalités (les Maghrébines, les autres Africaines, les Turques), près de la moitié d'entre elles sont au chômage. Les jeunes femmes élevées en France cherchent surtout à échapper à l'économie périphérique, aux activités informelles et au travail au noir, encore largement présent. Les femmes sont de plus en plus souvent salariées précaires, il y a parmi elles peu de professions indépendantes (artisans, commerçants, ou professions libérales), en tous cas la croissance de ces professions est beaucoup moins importante que chez les hommes. Par ailleurs, le pourcentage de cadres reste faible, et le mouvement de précarisation concerne également les professions intermédiaires et les cadres (notamment dans l'action sociale et culturelle, l'éducation, l'encadrement des populations défavorisées).

L'enquête sur l'emploi de l'Insee de mars 2000⁽⁴⁾ permet de voir qu'un petit nombre de secteurs d'activité (dix sur trente-six) concentrent 80 % des actives étrangères : ceux des industries de consommation courante (surtout de l'habillement et du cuir), des activités immobilières, des services aux entreprises, des commerces, des hôtels et restaurants, des services personnels et domestiques, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, enfin des activités associatives. La part de l'industrie ayant fortement diminué (elle est passée de 37 % au recensement de 1975 à 22 % en 1990 puis à 15 % en 1999), il y a eu surtout un déplacement vers les commerces (notamment les grandes surfaces), les grandes chaînes de la restauration et de l'hôtellerie, l'hygiène et le nettoyage dans le cadre de sociétés de sous-traitance ; mais aussi vers les professions de secrétariat et de la santé⁽⁵⁾. Enfin les professions d'agent de service des collectivités ou des fonctions publiques territoriale et hospitalière concernent davantage des femmes de nationalité française, dont des Françaises par acquisition que l'on retrouve également souvent parmi les employés des commerces et dans les professions intermédiaires.

Près de la moitié des étrangères sont désormais classées parmi les “employées”, mais celles-ci sont en grande partie des “personnels de services directs aux particuliers” ou des “agents de service”⁽⁶⁾. La place des services domestiques, traditionnellement très importante (elle était de 22 % encore en 1975) est en régression, mais la comptabilisation des femmes actives dans ce domaine reste incertaine (le total des activités de services non marchands représentant 30 % en 1975 et 22 % en 1990). En même temps, on a eu une montée des femmes étrangères dans les nom-

 *L'enquête sur l'emploi de l'Insee de mars 2000 permet de voir qu'un petit nombre de secteurs d'activité (dix sur trente-six) concentrent 80 % des actives étrangères.*

4)- “Enquête sur l'emploi de mars 2000. Résultats détaillés”, *Insee résultats*, coll. “Emploi-Revenus”, n° 165-166, Insee, Paris, 2000, tableaux PA 12, p. 79 et PA 21, p. 101.

5)- Ces données chiffrées sont issues de différents recensements. Voir, pour celui de 1990 : *Insee résultats*, n° 217, coll. “Démographie et Société”, n° 21, novembre 1992. Lire aussi Odile Merckling, “L'emploi des femmes étrangères et d'origine étrangère en France. Approche statistique”, document pour le Groupe de travail sur la présence et l'activité des femmes étrangères en France du Haut Conseil de la population et de la famille, ministère des Affaires sociales, septembre 1988, 27 p. + annexes.

6)- Si moins de femmes sont classées comme ouvrières ou personnels de service, cela tient en partie aux nomenclatures utilisées (celle de l'Insee ne correspond pas à celles des entreprises et des administrations), ainsi qu'au flou de la définition même de certains emplois.

7)- La catégorie "Français d'outre-mer" comprend une majorité de femmes, très souvent actives. Voir notamment Claude Valentin-Marie, "Les Antillais de l'Hexagone", in Philippe Dewitte (sous la direction de) *Immigration et intégration. L'état des savoirs*, La Découverte, coll. "Textes à l'appui", Paris, 1999, pp. 99-105. Cette catégorie, parfois recensée à part dans les entreprises, comprend des Guyanais, des Guadeloupéens et des Martiniquais, des Réunionnais ainsi que des ressortissants de Tom (Comoriens, Canaques).

8)- Nous retrouvons pour l'essentiel des logiques d'internalisation ou d'extériorisation d'emplois qui ont déjà été décrites, notamment dans le cas de services de grandes municipalités. Voir Odile Merckling, 1998, *op. cit.*

9)- Lire notamment, articles du *Monde* du 11 avril 2000, pp. 1-2.

breux emplois de l'aide sociale : les travailleuses familiales, les assistantes maternelles (nourrices agréées), les aides-ménagères, et enfin les aides-soignantes qui relèvent de la fonction publique hospitalière, de communautés territoriales ou du secteur associatif. On a aussi poussé certaines femmes dans les années quatre-vingt-dix à sortir du travail au noir, en créant de nouvelles possibilités d'emplois aidés pour des particuliers. Parmi les Portugaises et les Espagnoles, on trouve également beaucoup de gardiennes d'immeubles.

Il faut enfin tenir compte d'un mouvement très important vers la nationalité française. Une part plus importante des femmes immigrées que des hommes a acquis la nationalité française ou bien opté pour cette nationalité si elles en avaient la possibilité. Il y a ainsi une place croissante des emplois d'agents de service de la fonction publique (généralement de catégorie C), qui font souvent des travaux d'entretien, pour les femmes de nationalité française, surtout celles venant des Dom-Tom, d'Algérie et de certains pays d'Afrique anciennement sous administration française⁽⁷⁾. Cependant, il y a eu également un grand nombre de privatisations, de passages en sous-traitance et d'extériorisations de services qui relevaient auparavant du secteur public ou de personnels statutaires de sociétés privées⁽⁸⁾. La sécurité de l'emploi est d'autant moins assurée : sur ce point il n'y a pas de respect du Code du travail.

Des contrats et des horaires de travail toujours plus flous

La plupart des nouveaux emplois créés pendant les années quatre-vingt-dix sont rémunérés au voisinage du Smic, ils sont marqués par une forte dégradation de la nature des contrats de travail proposés par les employeurs. On a eu aussi un développement des vacances, la discrimination se faisant surtout sur les types de contrats et le nombre d'heures de travail inscrites dans les contrats. En même temps, il faut rappeler qu'on a eu, depuis vingt ans, une détérioration de la législation sur les licenciements, qui a eu d'importantes répercussions sur les statuts (par exemple une non prise en compte de l'ancienneté dans les rémunérations)⁽⁹⁾. De plus, dans les années quatre-vingt-dix, sont apparus de nombreux cas d'exonération du paiement de charges sociales patronales, en ce qui concerne les emplois peu rémunérés et les contrats pour les jeunes. Ces emplois concernent encore plus des personnes issues de l'immigration (y compris des jeunes de la seconde génération ayant fait des études), qui se voient imposer les types de contrats les moins avantageux et pour qui les "petits boulots" se transforment souvent en emplois définitifs. Or, il s'agit néanmoins de véritables métiers qui réclament des formations, notamment pour le respect des règles d'hygiène et de sécurité, comme dans la restauration ou dans le domaine de la santé. Les salariés ont ainsi été amenés à déclencher un certain nombre de conflits, au cours desquels ils

demandaient à ce que ces métiers soient reconnus en tant que tels. Il faut également noter que pour une même profession, la rémunération varie fortement selon le statut et le cadre dans lequel elle est exercée (secteur public ou bien privé, associations).

Peu de créations d'emplois ont cependant résulté de la mise en application des nouvelles législations sur la réduction du temps de travail. Dans les commerces et les services, les nouveaux emplois créés l'ont été le plus souvent exclusivement sous la condition d'horaires fortement variables, et ceci a abouti dans certaines professions à étendre l'amplitude des journées de travail. De plus, dans les activités comme l'assainissement, les commerces, la restauration,

les nouveaux emplois créés l'ont été uniquement à temps partiel, cependant que de nombreux salariés sont appelés à effectuer des heures complémentaires ou supplémentaires non prévues dans leur contrat de travail, de façon très aléatoire. Le patronat a ainsi cherché à imposer une variabilité complète des

horaires. Il y a du travail en soirée, de nuit, le dimanche et les jours fériés, qui – de même que les heures supplémentaires imposées aux salariés –, n'est pas rémunéré selon les dispositions du Code du travail. De nombreux contrats ne précisent pas suffisamment les heures de travail qui doivent être effectuées, ou bien ils spécifient une tâche globale impossible à effectuer dans le nombre d'heures imparti.

Des besoins très importants sont apparus dans des secteurs en expansion, comme ceux de l'immobilier, de la restauration et de l'hôtellerie, de la santé, de l'action sociale et des services aux personnes, du tourisme, des médias et de l'industrie des loisirs. Nous pouvons en citer quelques exemples :

- Les gardiennes d'immeubles, qui sont chargées en même temps de travaux d'entretien, comptent un nombre croissant de femmes étrangères. Elles relèvent soit de sociétés immobilières, soit de sociétés de sous-traitance, elles-mêmes au service de sociétés chargées de la gestion de groupes d'immeubles. Elles sont souvent bénéficiaires d'un logement, peuvent effectuer des heures d'entretien dans plusieurs immeubles ; rendre des services chez des particuliers. La notion de "temps de travail" a peu de sens en ce qui concerne ces types d'emplois qui réclament une présence et une vigilance constantes et pour lesquels les obligations du Smic ne sont généralement pas respectées.
- Quelques exemples du développement de nouveaux types d'emplois en CDI (contrat à durée indéterminée) et à temps partiel ou très partiel, et qui sont souvent tenus par des étudiants et des jeunes – hommes ou femmes –, sont ceux des services des chaînes de l'hôtellerie, de la restauration ou des grandes surfaces commerciales. On compte dans ces domaines de nombreuses professions, comme les "plongeurs" des restaurants, les livreurs, les

Les "emplois aidés" concernent notamment des personnes issues de l'immigration, qui se voient imposer les contrats les moins avantageux et pour qui les "petits boulots" se transforment souvent en emplois définitifs.

agents de sécurité, les vendeuses et caissières, les femmes de chambre. Les emplois de vendeuse-caissière créés dans les années quatre-vingt-dix dans les entreprises de commerce ont été à 70 % des emplois à temps partiel. Les personnels sont souvent appelés à une polyvalence, comme ceux de livraison qui sont chargés à la fois de la conduite de véhicules, de la manutention et de la mise en place d'équipements. Enfin, les parcs d'attractions ou de loisirs n'embauchent, quant à eux, que du personnel saisonnier, parmi lequel de nombreux jeunes.

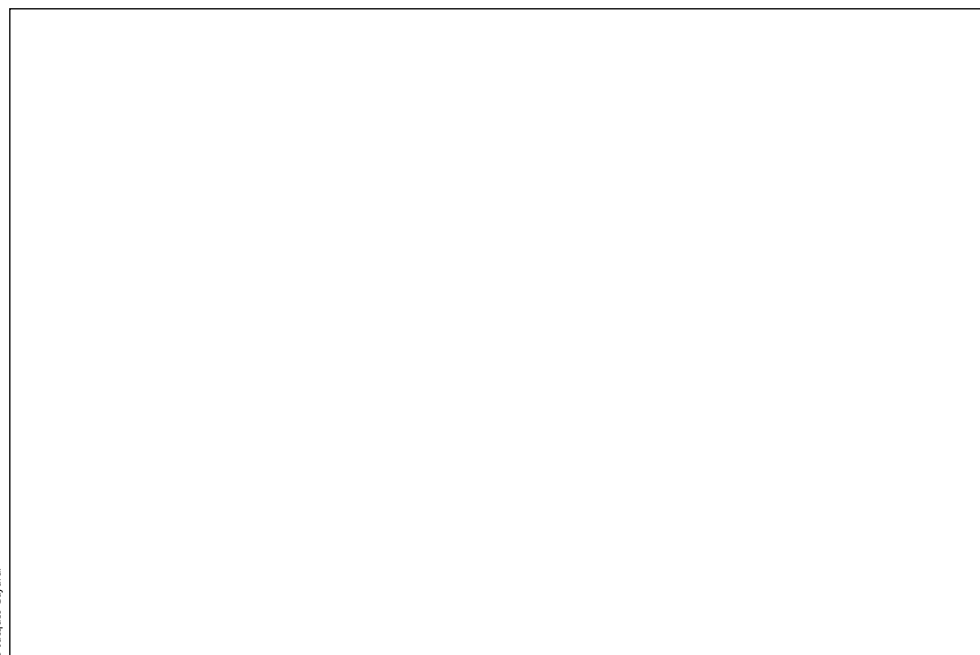
Dans tous ces domaines, une distinction apparaît clairement selon que l'emploi exercé implique une visibilité, des relations avec un public. La discrimination s'effectue surtout en fonction des quartiers, du *standing* des établissements et de la clientèle recherchée. Un salarié est jugé sur sa présentation, sur son amabilité, sur sa disponibilité pour répondre aux sollicitations des clients ou pour effectuer des tâches supplémentaires qui peuvent survenir à tout moment. Il faut avoir une tenue vestimentaire rigoureuse, il ne faut pas avoir de "signes extérieurs particuliers" (tels que boucles d'oreilles, foulards, tatouages). En ce qui concerne les métiers de standardistes, d'hôtesse d'accueil, d'animatrices de l'hôtellerie (bars, clubs), une femme travaille en moyenne jusqu'à trente-cinq ans.

Fortes créations d'emplois dans le secteur de la santé

- Les emplois que tiennent des femmes dans le secteur public sont souvent des emplois d'agents techniques qui impliquent aussi bien des tâches d'entretien que de service dans les cantines ou les restaurants, de cuisine et de lingerie. On les retrouve aussi dans les établissements scolaires, les administrations et les collectivités locales. Une forte proportion des femmes est originaire des Dom-Tom ou étrangère. Or, si des femmes venant des Dom-Tom ou bien naturalisées ont pu accéder à des emplois de titulaires, il n'en est pas de même pour celles qui sont de nationalité étrangère qui restent vacataires, accumulent des contrats à durée déterminée ou des contrats emploi-solidarité.
- Un autre domaine de fortes créations d'emplois (à plus de 80 % féminins) a été le secteur de la santé, où les professions d'agents de service et d'aides-soignants (professions non réglementées par le Code de la santé publique) sont devenues accessibles à des jeunes femmes ayant suivi des formations de niveau IV ou V en LEP dans le domaine sanitaire et social, parfois suivies de BTS. On sait aussi qu'il y a eu dans le secteur de la santé, pendant les années quatre-vingt-dix, de nombreuses restructurations permettant la formation de chaînes de cliniques privées où le personnel est rémunéré de 20 à 30 % de moins que dans le secteur public. Par ailleurs, ces professions sont largement concernées par le travail en trois équipes alternées – matin, après-midi et de nuit – ; 60 % des personnels travaillant régulièrement ou occasionnellement de nuit.

Les aides-soignantes et les auxiliaires de puériculture travaillent dans l'ensemble des établissements du domaine de la santé (qu'ils soient publics, semi-publics ou privés), ainsi que dans les maternités, les établissements pour l'enfance, pour les personnes âgées ou handicapées, de plus en plus largement composées de femmes issues de l'immigration algérienne, africaine ou encore venant des Dom-Tom. D'autres personnels de services aux personnes âgées ou dépendantes ainsi que des assistantes maternelles sont également employés par les municipalités ou des associations. Les aides-soignantes exécutent la plupart des tâches habituellement effectuées par des infirmières, mais sont rémunérées en moyenne trois mille francs de moins.

© Jacques Gayard.



Leur charge de travail est élevée car une aide-soignante peut être appelée à s'occuper de plus de vingt personnes. Un grave problème se pose actuellement en raison d'une pénurie d'infirmières : une infirmière française, qui a aujourd'hui une formation de niveau bac + 3, exerce sa profession pendant cinq à dix ans, et la dévalorisation est telle qu'il faudrait faire venir des milliers de jeunes femmes diplômées d'Espagne ou de pays d'Asie. Par ailleurs, dans ce domaine, les formations effectuées à l'étranger ne sont pas toujours reconnues en France.

- Dans le monde des médias, du spectacle, de la mode, un grand nombre de personnes ne peuvent justifier, sur une période de travail de quelques semaines, d'un nombre d'heures de travail suffisant pour pouvoir bénéficier du statut "d'intermittent" – statut qui est d'ailleurs lui-même remis en question. Dans le secteur de la mode, la durée d'un contrat est en moyenne de trois semaines. En plus, une personne qui réussit à entrer dans cette

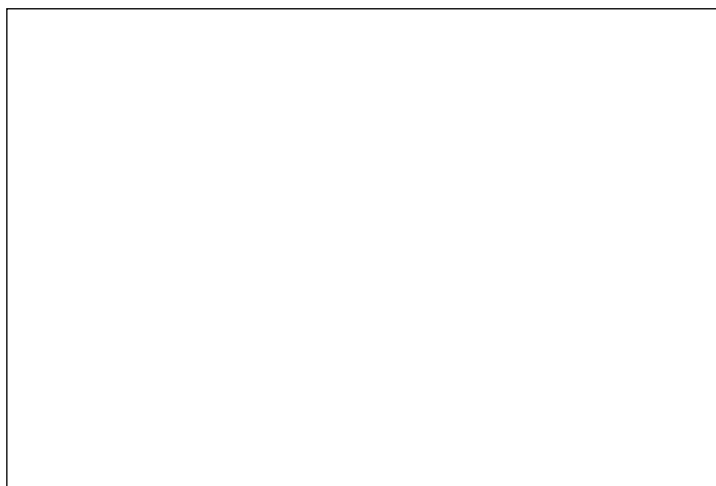
**Blanchisseuse industrielle
à Issy-les-Moulineaux
(Hauts-de-Seine).**



profession peut y rester au maximum dix ans. À cela viennent s'ajouter de nombreux problèmes spécifiques concernant l'emploi des étrangers. Ainsi, selon un responsable syndical, *“quand on doit répondre à une demande émanant des services de la Main-d'œuvre étrangère, qui sollicite les syndicats afin qu'ils donnent leur avis sur l'opportunité de contrats passés avec des personnes étrangères, on est souvent très ennuyé. Car ce n'est pas parce qu'une personne a un contrat qui mentionne une certaine rémunération qu'elle va pour autant être payée, beaucoup de contrats sont fantaisistes, les employeurs n'accordent en réalité que des 'avances', la personne travaille et ensuite elle n'obtient plus rien. Ils savent bien qu'il sera très difficile, pour une personne qui a été employée trois mois dans une société et qui n'a en fin de compte jamais perçu son salaire, de les poursuivre devant les prud'hommes.”*

Processus de “construction sociale de différences”

En conclusion, le développement de chaînes multinationales dans les domaines des grandes surfaces commerciales, de la restauration, de la production de loisirs, des salons de coiffure ou d'esthétique, se traduit par une banalisation de la production de services, qui peut ainsi à son tour être soumise à des cadences élevées ; mais la dégradation des professions est surtout liée à une flexibilité accrue qui désorganise la vie privée des individus. De plus, dans l'hôtellerie comme dans le secteur hospitalier, cette dégradation s'est effectuée au rythme de transformations d'internalisation ou d'externalisation de services. En ce qui concerne la fonction publique – territoriale, hospitalière et étatique –, on voit se diversifier les statuts d'emplois qui comprennent un nombre croissant d'auxiliaires, de contractuels, de vacataires, de contrats emploi-solidarité et autres emplois-jeunes. Le terme de “discrimination” paraît trop restrictif pour aborder les questions relatives à l'emploi des populations issues de l'immigration. En fait, il



Usinage de pièces
métalliques
pour l'industrie
automobile à La Cluza
(Haute-Savoie).

© Jacques Gayard.

existe surtout des discriminations indirectes, des processus de “construction sociale des différences” qui opèrent à tous les niveaux de la société, au travers d’un cloisonnement de filières, de statuts et de secteurs d’emploi accessibles à certains groupes de population ; surtout si on tient compte des différences entre le secteur public et semi-public, le secteur privé lucratif, le secteur privé non lucratif ou associatif. Par ailleurs, il existe de grandes différences qui tiennent aux conditions et à la période d’arrivée en France de certains groupes d’immigrants.

La faiblesse des possibilités d’accès à l’emploi amène à s’interroger sur les modalités d’embauche spécifiques des personnes issues de l’immigration (par exemple un recours croissant à des sociétés intérimaires ou de sous-traitance). Dans le cas des femmes étrangères, on voit très bien qu’elles ont encore moins d’accès à l’information

que les hommes, que leur présence dans les entreprises est souvent liée à des réseaux particuliers. Il y a en même temps des savoir-faire traditionnels susceptibles d’être exploités et des réseaux où se sont plutôt des hommes qui maîtrisent la circulation des informations – étant donné leur présence dans l’encadrement –, sinon l’écoulement des produits. Enfin, il y a parallèlement un renouveau de la sous-traitance, du travail à domicile ou dans de petits ateliers. Il est même possible de parler d’une main-d’œuvre “captive” dans certains secteurs d’emploi – et ceci bien entendu surtout lorsqu’il s’agit de personnes sans titres de séjour, mais aussi dans d’autres cas –.

Par ailleurs, il faut aussi remarquer que les réseaux de sociabilité masculine conduisent plus souvent les hommes vers des entreprises (ou des milieux professionnels) ; tandis que les réseaux féminins conduisent plutôt les femmes vers des activités informelles ou vers des emplois de proximité (ménages, couture, garde d’enfants, aide aux personnes âgées). Ce schéma a continué de fonctionner dans une période de chômage aigu, de nombreuses femmes étant incitées à rester cloisonnées dans la sphère privée. Toutefois, il y a eu aussi un large développement du secteur associatif, où les femmes jouent un grand rôle, et plus récemment il y a une évolution des savoir-faire utilisés vers les domaines des professions paramédicales, de la formation, de l’action sociale et culturelle. L’importance des activités informelles est moindre pour les femmes de la seconde génération, comparativement à la génération précédente, surtout pour celles nées en France, qui sont assez souvent diplômées. Cependant, le développement d’emplois de proximité et de “services aux personnes” contribue encore à l’exécution, dans le cadre d’un travail salarié, de tâches similaires à celles qu’elles ont l’habitude d’effectuer dans la sphère privée, compte tenu de l’utilisation de qualités jugées “féminines” et qui sont peu rémunérées.

On peut encore remarquer que le rôle du logement a toujours été important (comme ceux des transports et des horaires de travail), le “bouche à

Avec le secteur public, les collectivités territoriales et les entreprises nationales, plus certaines professions régies par des législations particulières, près de sept millions d’emplois ne sont pas accessibles aux étrangers.

oreille” ayant longtemps fonctionné dans les foyers ou les cités HLM pour faire circuler des informations ; mais la ségrégation spatiale joue aujourd’hui plutôt dans le sens d’une restriction des possibilités d’embauche. Par ailleurs, il y a toutes les questions relatives à l’organisation de la vie quotidienne ; le maintien de familles élargies (du moins le regroupement de plusieurs familles, ou générations, dans un même lieu d’habitat) – par exemple dans le cas de femmes africaines – permet de limiter les retards et les absences, de mieux assumer les tâches d’éducation et de garde des enfants.

Une diversité de statuts juridiques

Il faut souligner enfin que le marché du travail est hiérarchisé du fait d’un grand nombre de statuts juridiques : il y a les immigrés clandestins ; ceux qui ont des titres de séjour de courte durée avec demande d’autorisation de travail ; les immigrés qui ont des titres de séjour de longue durée ; ceux qui ont acquis ou réintégré la nationalité française ; et enfin il y a des “Français issus de l’immigration” qui ont toujours eu cette nationalité et qui sont néanmoins stigmatisés. Ces différences sont encore plus sensibles pour les femmes. Dans la mesure où nombre d’entre elles ont été introduites en France par une procédure de regroupement familial et ont obtenu un titre de séjour en tant qu’épouses, elles sont restées cantonnées dans les activités informelles. Par contre, des femmes venant des Antilles ou de pays d’Afrique anciennement sous administration française ont pu bénéficier d’emblée (du fait de leur nationalité française), de conditions d’accès à l’emploi relativement favorables. Par ailleurs, de la première à la seconde génération il y a eu une évolution importante de ce point de vue, puisque beaucoup de jeunes femmes de la seconde génération ont la nationalité française.

Tout cela donne à chaque fois des secteurs et des statuts d’emploi différents, ce que l’on peut déceler au travers des données statistiques officielles. Avec le secteur public, les collectivités territoriales et les entreprises nationales, plus certaines professions régies par des législations particulières, ce sont près de sept millions d’emplois qui ne sont pas accessibles aux étrangers⁽¹⁰⁾. À cela sont venues s’ajouter, depuis les années quatre-vingt, les conséquences de l’élargissement de l’Europe, qui ont plutôt été dans le sens d’un accroissement de la discrimination à l’égard des ressortissants de pays-tiers et des anciens pays colonisés, car on a supprimé la libre circulation avec ces pays (et les facilités d’accès au marché du travail dont ces personnes pouvaient bénéficier) ; et on a instauré une obligation de visas, notamment avec la Convention de Schengen. Par ailleurs, en 1986, le Portugal et l’Espagne sont entrés dans la CEE : il n’y a plus eu d’obstacle à l’arrivée sur le marché du travail des ressortissants de ces pays, alors qu’il y a eu un durcissement des conditions d’entrée à l’égard des ressortissants des pays d’Afrique et autres. En conséquence,

10)- “Immigration, emploi et chômage. Un état des lieux empirique et théorique”, *Les dossiers de Cerc-association* (Connaissance de l’emploi, des revenus et des coûts), n° 3, 1999, 123 p.

depuis quinze ans, on a vu considérablement augmenter les taux de chômage des immigrés "non-européens" tandis que ceux des pays d'Europe du Sud ont diminué et sont même devenus inférieurs à ceux des Français. De même, l'élargissement de l'Union européenne aux pays de l'Est devrait favoriser une immigration nouvelle. En pratique donc, les recommandations de l'Union européenne conduisent plutôt à diminuer la discrimination envers les personnes venant des pays d'Europe, et à augmenter celle envers les immigrés venant de l'extérieur (notamment d'Afrique) ; ce qui est parfois d'autant plus surprenant que beaucoup de ces derniers sont parfaitement assimilés à la langue et à la culture françaises.

Les discriminations envers les femmes semblent structurelles parce qu'elles sont liées à leur place dans une division sociale du travail, trouvent leur source dans les problèmes d'organisation de la vie quotidienne, qui les empêchent par exemple d'accéder à la formation. La connaissance relativement limitée de l'emploi des populations issues de l'immigration provient en partie des difficultés qu'il y a à prendre en compte les "origines" des personnes dans les enquêtes officielles, comme dans celles menées dans des entreprises ou des secteurs d'activité particuliers. Bien entendu, tout dépend de la manière dont sont conduites de telles études, si la méthodologie employée a fait l'objet d'un débat, si les populations concernées ont été consultées, si elles ont la possibilité d'en connaître les résultats, si leurs intérêts sont pris en compte. ◀



Khelil Belheine, "Étrangers sans emploi : quelques chiffres sujets à débat"
Odile Merckling, "L'immigré, comme catégorie de main-d'œuvre spécifique"
▶ Dossier *Chômage et solidarités. Hors du travail, point de statut ?*, n° 1204, décembre 1996
▶ Dossier *Après les O. S. Où sont passés les travailleurs immigrés ?*, n° 1187, mai 1995