



**OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'INTÉGRATION ET DE LA VILLE**

Alsace

**LES CAHIERS DE L'OBSERVATOIRE**  
**CAHIER N° 27**

***ACCES A L'EMPLOI ET***  
***CANAUX D'ENTREE SUR***  
***LE MARCHE DU TRAVAIL***  
***DES POPULATIONS IMMIGREES***  
***ET D'ORIGINE ETRANGERE***

***Le cas de la Zone d'Emploi de***  
***Sélestat – Sainte Marie-aux-Mines***

***Rapport final***  
***Réalisé par Murielle MAFFESSOLI***

***Janvier 1998***

Association de droit local (loi 1908) inscrite au Tribunal d'Instance de Strasbourg - Volume LXXIV n° 127  
n° APE : 913 E - n° SIRET : 408 211 159 000 12

1, rue de la Course ■ 67000 STRASBOURG ■ Tél.: 03 88 14 35 89 ■ Fax : 03 88 21 98 31

# ***L'ASSOCIATION OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'INTEGRATION ET DE LA VILLE EN ALSACE***

La cohésion sociale, l'intégration des populations issues de l'immigration ainsi que la politique de la ville et du développement social urbain constituent des enjeux centraux et majeurs de nos territoires. C'est autour de ces préoccupations que s'est construit l'association Observatoire Régional de l'Intégration et de la Politique de la Ville à l'issue d'une phase expérimentale de quatre ans qui a cerné la pertinence de ses interventions et forgé son identité.

**Article 2 des statuts concernant l'objet :** "l'association a pour objet de développer et de diffuser les connaissances sur les questions relatives à l'intégration des populations immigrées en Alsace et au développement social urbain en général, et de constituer une aide à la prise de décision pour les politiques régionales et locales d'intégration. En effet, l'intégration des populations immigrées est une des conditions essentielles de la réussite de la politique de lutte contre toutes les formes d'exclusion et de la relégation urbaine et sociale".

## ***> Quels objectifs ?***

Les objectifs de l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORI) sont multiples :

- développer et diffuser les connaissances sur les questions relatives à l'intégration des populations issues de l'immigration et au développement social urbain en général en Alsace ;
- contribuer à l'aide et l'amélioration de la prise de décision pour les politiques régionales et locales d'intégration ;
- constituer un lieu de réflexion rassemblant tous les acteurs concernés par les politiques d'intégration et de développement social urbain ;
- recueillir et diffuser les données, résultats et actions innovantes en Alsace ;
- accompagner l'action des collectivités publiques et des acteurs sociaux dans leur mission de maintien de la cohésion sociale.

## ***> L'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville c'est :***

- **Un centre de ressources régional :** réunir dans un lieu les documents relatifs à l'immigration, l'intégration, la politique de la ville et le développement social urbain, et constituer un moyen de mise en relation de tous les intervenants impliqués dans les dispositifs d'intégration et de développement social urbain. Un centre de documentation est ouvert au public deux jours par semaine.
- **Un outil d'aide à la décision :** permettre aux acteurs des politiques d'intégration et de développement social urbain de "mieux comprendre" pour "agir au mieux".
- **Un lieu d'information, d'échanges, de réflexion et de débat :** favoriser la circulation d'informations, sur des préoccupations partagées, entre l'ensemble des intervenants : institutions, professionnels de terrain, chercheurs et universitaires.

## ***> Au service de qui ?***

L'Etat et ses services régionaux et départementaux, les collectivités territoriales et les élus, la Commission Régionale pour l'Insertion des Populations Immigrées (CRIPI), les agents des services publics, les associations, les travailleurs et intervenants sociaux, les étudiants, enseignants et chercheurs.

## ***> Quel fonctionnement de l'ORI ?***

L'ORI distingue deux catégories d'activités :

- **les activités permanentes** qui sont contractualisées dans le cadre d'une convention-cadre et définies par un comité de suivi réunissant les financeurs permanents (Etat, FAS et CDC) et l'association ;
- **les activités ponctuelles** qui sont généralement des études et recherches opérationnelles sur des sujets et territoires précis commandées directement à l'ORI et qui font l'objet d'une convention spécifique entre l'association et le commanditaire.

## ***> Quels moyens de l'ORI ?***

- L'association se compose de membres de droit (financeurs permanents) de personnes physiques et de personnes morales intéressées par l'objet de l'association.
- L'association est administrée par un Conseil d'Administration dont le nombre de ses membres ne peut dépasser un maximum de 30 titulaires élus.
- Une équipe opérationnelle composée de cinq personnes (équivalent temps plein).

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>page 7</b>
<b>Première partie – IMMIGRES, PERSONNES D’ORIGINE ETRANGERE ET EMPLOI : UNE RELATION COMPLEXE</b>	<b>page 13</b>
- Les immigrés : un héritage historique	page 13
- Crise économique et mutation du système productif : fragilisation de la population immigrée	page 14
- Situation actuelle des étrangers par rapport à l’emploi	page 16
- Le cas particulier des jeunes d’origine étrangère	Page 18
<b>Deuxième partie – UNE ZONE D’EMPLOI PRESENTANT DES CARACTERISTIQUES ECONOMIQUES ET SOCIALES SINGULIERES</b>	<b>page 21</b>
- L’Alsace : une économie dynamique	page 21
- Le contexte économique local : une zone en « déprise »	page 22
Une situation économique favorable marquée par un tissu traditionnel	page 22
Une situation économique qui se dégrade dans certains secteurs d’activité	page 24
- Une zone marquée par des situations locales contrastées	Page 24
- Des caractéristiques socio-démographiques originales	page 25
Une zone d’emploi semi-rurale	page 25
Une population étrangère peu importante mais concentrée dans certains secteurs géographiques	page 25
Une population étrangère qui présente des particularismes	page 26
Une répartition par nationalité originale	page 27
<b>Troisième partie – UN RAPPORT A L’EMPLOI DES IMMIGRES ET PERSONNES D’ORIGINE ETRANGERE SPECIFIQUE</b>	<b>page 31</b>
- Une population active et spécifique qui évolue peu	page 31
- Une population active étrangère marquée par l’histoire migratoire	page 32
- Des actifs étrangers omniprésents dans l’industrie	page 33
- Un niveau de formation faible	page 36
- Des étrangers majoritairement ouvriers	page 37
<b>Quatrième partie – UN CHOMAGE FLUCTUANT ET EXTREMEMENT DISCRIMINANT</b>	<b>page 41</b>
- Un chômage fluctuant	page 41
- Des demandeurs d’emploi étrangers qui augmentent plus rapidement	page 42
- Des étrangers plus exposés au risque du chômage	page 43
- Des Turcs faisant les frais d’un marché de l’emploi concurrentiel	page 43
- Une population féminine plus souvent au chômage	page 44
- Des jeunes étrangers moins souvent touchés par le chômage	page 44
- Un chômage moins souvent de longue durée	page 45
- Des demandeurs d’emploi peu qualifiés	page 46
- Un accroissement des entrées en chômage suite à des contrats courts	page 46

<b>Cinquième partie – BESOINS DE MAIN D’ŒUVRE ET LOGIQUES D’EMBAUCHE DES ENTREPRISES</b>	<b>page 49</b>
- Contexte économique et évolution différenciée des emplois	page 49
- Des offres d’emploi en augmentation	page 51
- Des salariés qualifiés et jeunes de préférence	page 52
- Un accroissement des emplois précaires	page 52
Développement des CDD au détriment des CDI	page 53
Croissance du recours aux missions d’intérim	page 53
Une population étrangère particulièrement touchée par les emplois précaires	page 55
- Une logique d’embauche guidée par une gestion à court terme de la main d’œuvre	page 56
- Réticences à l’embauche pour les immigrés et les personnes d’origine étrangère	page 57
Des réticences conditionnées par l’origine « culturelle »	page 57
Des réticences de plus en plus fréquentes et explicites	page 57
Des réticences pouvant recouvrir différentes réalités	page 58
Origine(s) des réticences	page 59
Des logiques d’embauche différentes en fonction des secteurs d’activités	page 60
<b>Sixième partie – LES CANAUX D’ENTREE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL</b>	<b>page 63</b>
- Caractéristiques des canaux utilisés	page 63
Des canaux dépendant de la conjoncture mais aussi du type d’emploi	page 63
Une connaissance adaptée des logiques de recrutement	page 64
Une logique de cumul des canaux et une préférence pour l’intérim	page 65
- Les canaux et leur pertinence	page 66
L’intérim : un moyen efficace mais débouchant sur des emplois précaires	page 66
Le réseau : un canal pertinent mais réducteur	page 68
L’apprentissage : un canal fortement discriminant	page 70
Les candidatures spontanées : un canal aux effets variables	page 71
Les intermédiaires de l’emploi (PAIO, ANPE) : des utilisations spécifiques	page 72
Les contrats ou emplois aidés : un canal considéré comme inefficace	page 74
Les stages : un accès difficile et un résultat modeste	page 75
Les annonces dans les journaux : un canal peu utilisé	page 75
La création d’entreprise : une réponse à l’inactivité et aux difficultés d’accès à l’emploi	page 75
- Particularités des canaux utilisés par les immigrés et les personnes d’origine étrangère	page 76
<b>Septième partie – FREINS ET CONDITIONS D’ACCES A L’EMPLOI</b>	<b>page 79</b>
- Des critères objectifs constituant des freins à l’emploi	page 79
L’expérience professionnelle	page 80
Le niveau de formation et qualification : un facteur déterminant	page 80
L’âge : un facteur discriminant	page 82
Différenciation face au chômage selon le sexe	page 83
Problème de maîtrise du français	page 83
Problème de mobilité	page 84
Le savoir-être ou les qualités personnelles	page 84
- Des éléments subjectifs rendant l’accès à l’emploi difficile	page 85

**Conclusion – L’EMERGENCE D’UN MARCHÉ DU TRAVAIL SPECIFIQUE ? page 89**

- Une utilisation spécifique de la main d’œuvre immigrée et d’origine étrangère page 90
  - Des emplois spécifiques marqués par leur pénibilité page 90
  - Des salariés occupant des emplois précaires page 90
  - Mais aussi des emplois « où on ne les voit pas » page 91
  - Des salariés par défaut page 92
  - Des salariés qualifiés qui constituent l’exception page 92
- Des trajectoires diversifiées et dépendantes de différents facteurs page 93
- Propositions page 96



# INTRODUCTION

## CONTEXTE DE L'ETUDE

Les notions d'immigration et de travail entretiennent, au moins depuis un siècle, des liens étroits.

Cette relation a pu prendre principalement deux formes, souvent diamétralement opposées. Pendant les périodes de croissance économique, de construction d'après-guerre, elle avait une connotation positive. L'appel à une main d'oeuvre étrangère était "bien vécue" car elle était perçue comme "utile" voire "nécessaire".

Par contre durant les périodes de crise économique, de récession, la relation a pris des formes plus conflictuelles. Allant parfois jusqu'à des réactions hostiles envers ceux-là même (les immigrés) qu'hier les entreprises et les gouvernements successifs ont fait venir pour travailler en France afin de suppléer au manque de travailleurs nationaux notamment dans les secteurs d'activités les moins rémunérateurs et les plus pénibles.

**Au-delà de ce lien historique qui lie l'immigration et l'économie française, l'occupation d'un emploi par un immigré est considérée comme un élément fondamental de la politique d'intégration française.**

Or les difficultés économiques, que connaît actuellement la France, et les répercussions objectives (accès difficile à l'emploi par manque de qualification) mais également subjectives (réaction hostile envers l'immigré) qu'elles suscitent risquent de mettre en péril le rôle intégrateur de l'emploi.

L'accès à un emploi devient un enjeu à la fois économique, humain mais également de société dans la mesure où il constitue, pour l'immigré, mais aussi plus globalement pour tout individu, un élément central de l'appartenance à la société. Il participe de ce fait au maintien de la cohésion sociale.

**Le Haut Conseil à l'Intégration**, dans son rapport<sup>1</sup> sur **les étrangers et l'emploi**, souligne l'impact que les modifications de l'économie française ont eu sur le recours aux étrangers et la situation critique de ceux-ci sur le marché du travail. Le problème est d'autant plus préoccupant que, comme le mentionne le Haut Conseil à l'Intégration, *"plusieurs études récentes montrent que les difficultés d'insertion sur le marché du travail s'étendent, au-delà du critère juridique de la nationalité, aux enfants d'immigrés qui possèdent la nationalité française"* (p. 38).

## OBJET DE L'ETUDE

En Alsace, près d'un chômeur sur cinq est étranger, sans compter les effectifs non connus des jeunes chômeurs français d'origine étrangère.

**Quelles sont les raisons qui expliquent que ces populations soient plus exposées au chômage ? Par quel canal les populations immigrées et d'origine étrangère accèdent-elles à l'emploi ?**

---

<sup>1</sup> Haut Conseil à l'Intégration - Les étrangers et l'emploi - Décembre 1992 - Paris : la Documentation Française, 172 pages.

Ces interrogations ont incité la Préfecture de Région Alsace, le Fonds d'Action Sociale et la Caisse des Dépôts et Consignations à confier à l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville, au courant de l'année 1997, une étude concernant **"les canaux d'entrée sur le marché du travail des populations immigrées et d'origine étrangère à partir du cas de la zone d'emploi de Sélestat - Sainte Marie-aux-Mines"**.

Cette étude doit permettre de mieux cerner la situation alsacienne des immigrés et des personnes d'origine étrangère face à l'emploi et de saisir la manière dont ceux-ci ont accédé ou tentent d'accéder au "marché du travail". L'étude s'attachera à montrer les canaux, c'est à dire les moyens mis en œuvre par les personnes pour obtenir un emploi, tout en essayant de préciser leur spécificité par rapport aux Français de "souche".

La population concernée par cette étude comprend en fait deux catégories distinctes de personnes :

- la **population immigrée** qui se compose, dans le cadre de cette étude, des personnes étrangères (donc celles n'ayant pas la nationalité française) et celles ayant acquis la nationalité française (par naturalisation, par mariage, par déclaration ou bien à leur majorité).
- les **Français d'origine étrangère** : il s'agit, le plus souvent, de jeunes nés en France de parents étrangers.

Le choix de cette population résulte de préoccupations pragmatiques. En effet, il apparaît, sur un plan sociologique, que le fait d'avoir ou non la nationalité française ne constitue pas un élément déterminant lors d'une recherche d'emploi<sup>2</sup>. Il aurait été certes plus simple (sur un plan statistique notamment<sup>3</sup>) de travailler sur la seule population étrangère, mais cette démarche aurait consisté à écarter tout un aspect de la réalité sociale et professionnelle, notamment en ce qui concerne le public jeune d'origine étrangère et son accès à l'emploi.

L'étude a été limitée à un territoire circonscrit : **la zone d'emploi de Sélestat-Sainte Marie-aux-Mines**.

On utilise souvent de manière abusive le terme de marché du travail au singulier alors qu'on devrait en fait parler de marchés locaux du travail. De nombreux travaux ont souligné le fait qu'il n'existe pas un marché du travail mais plusieurs en fonction des métiers, de leur localisation, du public...

Une autre raison plus technique peut être évoquée. Le fait de mener l'étude sur une zone délimitée, de taille relativement modeste, permet de disposer d'un nombre important de témoignages et de discours et de réduire, de surcroît la subjectivité des propos.

En ce qui concerne le choix de la zone d'emploi de Sélestat-Sainte Marie-aux-Mines en particulier, il résulte de sa localisation (en dehors des grandes agglomérations), de la diversité de tissu économique et de singularités sur le plan socio-démographiques, notamment en ce qui concerne la population étrangère.

Toutefois, il faut garder à l'esprit le fait que l'objectif de cette approche n'est pas de faire émerger des constats généralisants, mais, conformément au cahier des charges, de favoriser un questionnement qui pourra ensuite être appliqué ailleurs.

---

<sup>2</sup> Sauf si la personne souhaite obtenir un emploi dans la fonction publique. Dans ce cas la nationalité apparaît comme facteur discriminant puisque l'accès à ces emplois est conditionné à la nationalité française.

<sup>3</sup> Seulement une partie de la population étudiée s'avère quantifiable, à savoir les immigrées. Les personnes d'origine étrangère, représentant sociologiquement une réalité, ne sont pas mesurables statistiquement.



## METHODOLOGIE RETENUE

Afin de tenter d'appréhender et de comprendre les modalités d'accès à l'emploi sur la zone d'étude, la méthodologie retenue a reposé sur **quatre techniques** différentes mais complémentaires<sup>4</sup> :

- La **synthèse de travaux** réalisés sur le sujet ou sur des thèmes voisins : il s'agissait de prendre en compte les travaux déjà réalisés aussi bien en France qu'en Alsace sur ce sujet, et plus largement sur le thème de l'emploi des immigrés et des personnes d'origine étrangère.

- L'analyse de **données statistiques**.

Elle a permis de cerner les caractéristiques socio-démographiques de la population étrangère<sup>5</sup> sur le secteur ainsi que celles relatives à l'emploi et au marché du travail.

- La réalisation d'une **enquête en direction d'acteurs institutionnels**. Celle-ci a été menée au niveau de la zone d'emploi, auprès d'acteurs intervenant dans des structures d'accueil et des professionnels de l'emploi (ANPE, PAIO, Coordinateur Emploi-Formation...), des services sociaux intervenant auprès du public étudié, des agences d'intérim et des entreprises. Au total, **un peu plus de trente personnes** ont ainsi été rencontrées, **trente-huit** exactement ce qui représente trente et une structures.

Les entretiens ont permis de relever leurs perceptions de la situation de l'emploi des immigrés et des personnes d'origine étrangère sur la zone d'emploi, et le contexte économique dans lequel ces populations se trouvent.

- La réalisation d'une **enquête par questionnaire** en direction de **soixante-huit personnes immigrées et françaises d'origine étrangère**. Celle-ci a permis de saisir leur point de vue sur l'accès à l'emploi et d'appréhender leur trajectoire professionnelle ainsi que les canaux d'accès à l'emploi mobilisés lors de leur démarche.

Il est important de rappeler en préalable à ce rapport **les limites** de ce dernier liées, d'une part, à **la diversité et à l'absence d'homogénéité des sources statistiques utilisées** (au niveau des dates<sup>6</sup> mais aussi du mode de recueil des données) et, d'autre part, au **nombre de personnes rencontrées qui demeure limité (une centaine au total)**. Le lecteur doit donc garder à l'esprit ces aspects et rester conscient, notamment sur un plan qualitatif, de l'aspect partiel et partial des propos relevés.

## L'EMPLOI : UN SUJET COMPLEXE

L'analyse du sujet d'étude et l'apport des travaux déjà publiés ont fait apparaître rapidement deux difficultés. La première est liée à **la complexité de l'objet étudié**. La seconde est d'ordre plus technique puisqu'elle concerne les **limites méthodologiques, plus exactement statistiques**, de ce travail. Ce point est développé en annexe.

Concernant le premier point, il est très vite apparu que l'on ne peut s'intéresser à l'emploi des immigrés et personnes d'origine étrangère sur la zone d'emploi sans appréhender de manière plus large **le fonctionnement du marché du travail, le contexte économique et l'évolution de la structure des emplois à la fois au niveau national et local**. C'est

---

<sup>4</sup> Les compléments méthodologiques relatifs aux méthodes utilisées et leurs limites se trouvent en annexe du rapport.

<sup>5</sup> Il ne peut s'agir que de données statistiques sur la population étrangère pour les raisons évoquées plus haut.

<sup>6</sup> Le recensement général de la population se base sur des données de 1990 alors que les données relatives au demandeurs d'emploi en fin de mois portent sur 1996 et 1997.

seulement à cette condition, en effet, qu'il est possible de faire la part entre ce qui relève du global ou du local.

D'autre part l'approche souhaitée dans le cadre de ce rapport, c'est à dire par zone d'emploi, s'inscrit dans la continuité des travaux menés par le CEREQ (Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications). Ces travaux s'appuient sur le fait que *"la situation conjoncturelle et les conditions d'emploi, les réseaux d'accès à l'emploi, bref le contexte local dans lequel les individus vivent, participent à la construction de leurs parcours professionnels"*<sup>7</sup> et de leur possibilité d'accéder à un emploi. Dans ce cas, la compréhension des modalités d'accès à l'emploi (et des canaux utilisés) nécessitent une mise à plat et une prise en compte des différents aspects composant le contexte local.

L'accès à l'emploi est un **phénomène multidimensionnel**. Il dépend du **contexte économique**, mais aussi du **marché du travail** constitué de l'ensemble des offres de travail des entreprises et des demandes d'emploi des travailleurs. Il faut donc à la fois tenir compte des offres d'emploi mais aussi des logiques d'embauche et enfin des caractéristiques des demandeurs d'emploi, en tentant de relever les éventuelles spécificités.

L'accès à un emploi suppose également de recourir à des canaux adaptés. Pour accéder à un emploi, généralement différents canaux, moyens peuvent être mis en œuvre. Succinctement on peut en établir la liste suivante (non exhaustive):

- les candidatures spontanées
- les annonces publiées dans les journaux
- l'ANPE à travers les offres d'emploi proposées et les différentes mesures d'aide à l'embauche, à la formation, au reclassement... Il peut s'agir d'emploi aidé soit dans le secteur marchand à travers les formations en alternance (contrat d'apprentissage, contrat d'adaptation...), soit dans le secteur non marchand (contrat emploi-solidarité...) mais aussi les contrats de retour à l'emploi, les contrats initiatives emplois, les emplois de ville,...
- les agences d'intérim
- le réseau ou les relations d'ordre familial, social, professionnel ou encore de voisinage (par le biais du bouche à oreilles)
- les stages de formation (inscrits ou non dans le cadre d'un cursus scolaire)
- les associations intermédiaires et entreprises d'insertion.

Mais surtout le recours à tel(s) ou tel(s) canal(aux) varie(ent) selon plusieurs critères à savoir les logiques de recrutement des entreprises, le type de poste proposé, les secteurs d'activités. Les caractéristiques du demandeur, c'est à dire le fait qu'il soit immigré ou d'origine étrangère, peuvent également avoir des incidences sur la mobilisation de ces canaux. D'autres formes de « particularismes » que ceux relevant de la nationalité ou de l'origine peuvent certainement être repérés comme l'impact du lieu d'habitation ou encore du sexe de la personne mais l'étude n'a pas porté sur ces aspects.

## PLAN DU RAPPORT

Sur la base de ces différents constats, **le rapport s'est structuré de la manière suivante :**

La première partie s'appuie sur des données de cadrage et permet de voir que le rapport à l'emploi des immigrés et des personnes d'origine étrangère est fonction de différents critères, que l'on pourrait qualifier d'objectif et de subjectif. Concernant ces derniers, il s'agit le plus souvent de représentations qui guident consciemment ou non nos manières d'être et de faire et qui ont un effet sur l'accès à l'emploi. En effet, la compréhension du processus

---

<sup>7</sup> R.P. ARLANDIS, M.T. PIGNONI, C. SAGLIETTI et X. VINEY - Les trajectoires des demandeurs d'emploi et le marché local du travail - CEREQ Documents, n° 115, juillet 1995, pp. 323-332.

permettant à un immigré ou plus globalement à une personne d'origine étrangère de trouver un emploi ne peut occulter le lien paradoxal qui lie les immigrés et l'emploi. Ce lien, mis en évidence dans la première partie du rapport, se situe tout autant sur un plan historique que symbolique

D'autres éléments entrent en ligne de compte dans ce processus d'accès à l'emploi. En premier lieu, il s'agit bien évidemment du contexte économique et des caractéristiques locales du tissu économique (composition, secteurs d'activité etc...). Cet aspect est abordé dans la seconde partie de l'étude.

Pour comprendre les logiques d'accès à l'emploi, il faut également prendre en compte les caractéristiques socio-démographiques de la population, son niveau de formation et de qualification, tant au niveau des actifs actuellement occupés que des demandeurs d'emploi. Les troisième et quatrième partie du rapport permettent donc de souligner le contexte local mais du point de vue de la population.

Toutefois, il ne saurait y avoir d'ajustement systématique entre un tissu économique et une population active (notamment des demandeurs d'emploi). Les besoins en terme de main d'oeuvre des entreprises connaissent des évolutions et varient selon différents facteurs. Ces besoins se formalisent dans des logiques de recrutement. L'objectif de la cinquième partie consiste dans la mise à plat de ces besoins et des logiques de recrutement.

La sixième partie vise à mettre en parallèle les canaux utilisés par les entreprises et ceux utilisés par la population étudiée, en mettant en avant ceux le plus souvent utilisés et les éventuelles spécificités.

La partie suivante a également comme finalité de permettre une compréhension d'ensemble des logiques et des trajectoires professionnelles, en évoquant les freins les plus souvent rencontrés.

La conclusion s'attache à dégager les axes de réflexion majeurs et les constats les plus significatifs, notamment en terme de dysfonctionnement, enfin de relever les éventuelles pistes de réflexion.

## **EQUIPE DE TRAVAIL ET REMERCIEMENTS**

Le présent rapport a été réalisé par Murielle MAFFESSOLI, chargée d'études et directrice-adjointe et coordonné par Assina IDIRI, Directrice de l'ORI.

Ont contribué à cette étude :

- Laurent NOBILLIAUX, vacataire à l'ORI : réalisation des enquêtes auprès des personnes
- Véronique MENIER, stagiaire à l'ORI : réalisation d'une note de lecture sur le rapport des jeunes à l'emploi
- Rajen JAGANATHEN, assistant d'études à l'ORI : saisie des données relevant des enquêtes par questionnaire et exploitations.

Un certain nombre de personnes ont apporté des aides complémentaires soit dans la définition des différentes catégories de personnes à rencontrer, soit sur le sujet étudié, soit sur ses aspects statistiques. Nos remerciements vont à : Mme Marie-Claude REBEUH (CEREQ), M. François BARTHELME (Délégué Régional FAS), Messieurs Clément HECHT et Bernard FATH (DRTEFP<sup>7</sup>), Mesdames Annette LUTZ et Catherine FISCHER (INSEE), M. Pierre LEA (Direction Régionale ANPE), M. François De WISPELARE (OREF<sup>8</sup>) et la documentaliste du CRRIP<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Alsace.

<sup>8</sup> OREF : Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation d'Alsace.

<sup>9</sup> CRRIP : Centre Régionale de Ressources et d'Initiatives Pédagogiques.



## Première Partie

# IMMIGRES, PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE ET EMPLOI : UNE RELATION COMPLEXE

Les emplois occupés aujourd'hui par les immigrés et les personnes d'origine étrangère ne peuvent se comprendre que comme partie prenante d'un ensemble plus vaste. Ils s'inscrivent tout d'abord dans une **dimension historique**. En effet les **conditions d'arrivée en France des étrangers expliquent en partie le rapport actuel à l'emploi de ceux-ci**. L'autre élément structurant ce rapport à l'emploi, c'est le **contexte économique mais aussi plus largement la transformation de l'emploi en France**. On peut parler de dimension structurelle, à laquelle dans certains cas se cumulent une **dimension conjoncturelle, voire symbolique**. En effet, un certain nombre de difficultés dans le rapport à l'emploi des immigrés et personnes d'origine étrangère ne relèvent pas de la seule logique économique.

## LES "IMMIGRES" : UN HERITAGE HISTORIQUE

Les courants migratoires, et la population immigrée qui en résulte, sont des éléments constitutifs de la France. D'autant que, pour le plus grand nombre, leur venue en France est le résultat d'une politique volontaire relevant du gouvernement français et des entreprises.

La France, depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, est une terre d'immigration<sup>10</sup>. Cet afflux de population, et plus exactement de travailleurs, avait pour origine une baisse de la fécondité et un manque de travailleurs nationaux dans une période de forte industrialisation. Le déficit chronique de travailleurs a donc incité la France à faire appel très tôt à une main d'oeuvre étrangère. Au départ, il s'agissait d'une main d'oeuvre de proximité (Allemands, Belges,...) et elle s'est ensuite orientée vers des pays plus éloignés, une fois ces courants épuisés.

Ce recours à la main d'oeuvre étrangère a été particulièrement important après la seconde guerre mondiale. A partir de cette date, en effet, l'économie française a fait appel à un nombre significatif de travailleurs étrangers pour au moins deux raisons. Elle avait entrepris un vaste plan de reconstruction et, dans le même temps, elle pansait les plaies (humaines et matérielles) de la seconde guerre mondiale. Le Haut Conseil à l'Intégration, dans son rapport de décembre 1992, sur les étrangers et l'emploi, rappelait que le premier Plan français<sup>11</sup> estimait que l'entrée de 1.500.000 travailleurs étrangers sur cinq ans était nécessaire pour répondre aux impératifs de reconstruction et de production.

---

<sup>10</sup> Ce qui ne signifie pas pour autant que précédemment, il n'y avait pas d'immigré en France, mais c'est à partir de cette date que selon les historiens débute l'immigration massive avec une visée principalement économique.

<sup>11</sup> La planification a été instaurée après la seconde guerre mondiale (en 1947). Elle repose sur la mise en oeuvre, tous les cinq ans, de plans, actuellement négociés entre l'état et les régions, définissant les grandes orientations en terme d'aménagement et d'orientations économiques.

En fonction des périodes, la France a eu recours à des travailleurs de nationalité différente. Ces flux migratoires s'inscrivaient, le plus souvent, dans le cadre d'accords signés entre la France et les différents pays régulant l'introduction de cette main d'oeuvre<sup>12</sup>.

La main d'oeuvre ainsi sollicitée était la plupart du temps composée d'hommes, souvent venus seuls (au moins dans un premier temps) afin d'occuper des emplois d'ouvriers, requérant un faible niveau de qualification dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment et des travaux publics. Ces emplois étaient souvent marqués par des conditions de travail difficiles. De 1955 à la veille du premier choc pétrolier (en 1973) le recours à ces populations fut massif.

La participation de la population étrangère à ce qu'on a appelé par la suite les "trente glorieuses" est indéniable. Par leur présence, ils ont permis le développement de l'économie française qui avait un besoin important de main d'oeuvre faiblement qualifiée (taylorisme). Ils ont notamment occupé les emplois d'ouvriers spécialisés ou de manœuvres délaissés par les Français aspirant à d'autres conditions de travail. **La population immigrée n'était pas alors perçue par les travailleurs français comme une menace** (occupation de leurs emplois). Elle remplissait une fonction alors considérée comme complémentaire et nécessaire au développement de l'appareil productif et à la modernisation de la France. Mouna VIPREY, lors d'une intervention au Colloque nationale de démogéographie à Poitiers, en octobre 1995, rappelait que *"entre 1955 et 1975, la croissance économique s'était opérée en France par le recours à une organisation tayloriste très poussée de la production, très hiérarchisée et grande consommatrice de main d'oeuvre non qualifiée et bon marché, souvent étrangère. Employée à des tâches délaissées par les travailleurs français, la main d'oeuvre étrangère était complémentaire et non substituable aux travailleurs français"*<sup>13</sup>. Mais l'évolution du contexte économique a fait modifier la place, mais surtout les représentations liées à l'immigré.

## **CRISE ECONOMIQUE ET MUTATION DU SYSTEME PRODUCTIF : FRAGILISATION DE LA POPULATION IMMIGREE**

En juillet 1974, les répercussions du premier choc pétrolier avec l'apparition de la crise économique, sont à l'origine de l'arrêt du recours à la main d'oeuvre étrangère. Ce procédé n'est pas en soi nouveau. Quasiment toujours dans l'histoire de la France<sup>14</sup>, les difficultés économiques ont eu des répercussions sur les populations étrangères. Cette fois, des décisions gouvernementales ont été prises pour arrêter toute immigration de main d'oeuvre. D'autres pays, également touchés, ont pris des dispositions identiques pour limiter l'immigration.

La crise économique a donc eu des conséquences directes sur les étrangers en ne permettant plus (ou presque) les mouvements de main d'oeuvre, mais autorisant l'arrivée des familles par le biais du regroupement familial. Mais la crise a eu des impacts beaucoup plus indirects. **La profonde mutation économique qui s'est amorcée à cette date jusqu'à**

<sup>12</sup> Ce fut le cas en 1961 avec l'Espagne, en 63 avec le Maroc, la Tunisie et le Portugal, en 65 avec la Turquie et la Yougoslavie. Précédemment la France avait eu recours aux Italiens et aux Algériens (alors Français).

<sup>13</sup> Mouna VIPREY, La main d'oeuvre étrangère comme instrument de flexibilité en France, octobre 1995, contribution au Colloque national de démogéographie, Poitiers, page 9.

<sup>14</sup> Gérard NOIRIEL, dans un article paru dans la revue Migrants-Formation (n°hors série, mars 1992), écrivait "en fait l'immigration (en France) apparaît comme un recours qui va donner un peu de souplesse au marché du travail et de fait, constamment en France, les rigidités constitutives de la société française vont être corrigées par le recours à la main d'oeuvre immigrée" (p.54).

**nos jours a fragilisé la population immigrée, ou au moins une grande partie d'entre elle**<sup>15</sup>.

En effet, depuis trente ans, l'emploi s'inscrit dans une organisation de l'activité économique qui a fortement évolué du fait des exigences de la modernisation (automatisation) et de la compétition internationale (réduction des coûts notamment au niveau des emplois). **Le système productif français a été marqué par une croissance des compétences** qui a entraîné le **développement de l'emploi qualifié** (techniciens, cadres, ouvriers qualifiés...). La qualification de la main d'oeuvre est alors considérée comme permettant une meilleure adaptation des salariés à des postes de travail évolutifs. Durant cette période, les emplois à faible niveau de qualification (ouvriers non qualifiés, manœuvres) ont diminué fortement. Ce mouvement se poursuit actuellement.

Dans le même temps, deux grandes tendances ont marqué, sur les dix dernières années, l'évolution de la population active : **l'augmentation de la part des femmes**<sup>16</sup> et la **redistribution de la main d'oeuvre au profit du secteur tertiaire et au détriment de l'industrie et de la construction**. Ainsi alors que dans les années 30, chacun des grands secteurs occupait un tiers des actifs en France. Au recensement général de la population de 1990, le tertiaire domine, avec près de deux-tiers des actifs travaillant dans les services, 30% dans l'industrie et le BTP et 6% dans l'agriculture.

Or, comme le rappelle Ralph SCHOR<sup>17</sup>, à la veille de la crise économique, les étrangers occupaient surtout des fonctions d'exécution exigeant un faible niveau de qualification professionnelle et une activité physique importante. Or ce sont **ces postes et ces fonctions qui sont touchés par la crise**. Les secteurs les plus touchés furent ceux qui précédemment étaient employeurs de main d'oeuvre immigrée tels que les secteurs **du bâtiment, des travaux publics et de l'industrie**, surtout à partir des années quatre-vingt. Dans ce dernier secteur, la main d'oeuvre non qualifiée a petit à petit laissé la place, au gré des restructurations économiques, à des travailleurs qualifiés susceptibles de s'adapter aux nouvelles technologies (automatisation) et d'évoluer rapidement en fonction des nécessités du marché. Les immigrés, notamment les plus âgés, ont été particulièrement touchés par les licenciements économiques qui ont accompagné ces restructurations. Dans le même temps, on a assisté à une croissance sans précédent du secteur tertiaire (activités de services) qui était traditionnellement peu occupé par les immigrés.

En dépit de ces évolutions, **un certain nombre de travaux pénibles continuent à nécessiter une main d'oeuvre à faible niveau de qualification**. Une grande partie d'entre elle est constituée par des immigrés et des personnes d'origine étrangère. Ces travaux se situent dans les secteurs classiques de la production industrielle et du bâtiment mais aussi, et c'est nouveau, dans ceux des services aux particuliers et aux entreprises. Mais ces domaines d'activités, s'ils veulent être rentables pour les entreprises, doivent se caractériser par une forte flexibilité<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Rappelons ici que la population immigrée pas plus que toute autre population ne constitue un ensemble homogène.

<sup>16</sup> Comme le souligne Margaret MARUANI et Emmanuelle REYNAUD, dans Sociologie de l'emploi, "le développement des femmes parmi la population active est un mouvement relevé depuis les années 60. Il ne signifie pas que précédemment les femmes ne travaillaient pas, loin s'en faut. Le changement résulte du fait du développement du salariat féminin" (p.17). Margaret MARUANI, Emmanuelle REYNAUD - Sociologie de l'emploi - Paris : Edition la Découverte, collection "repères" (n°132), 1993, 126 pages.

<sup>17</sup> Ralph SCHOR, Histoire de l'immigration en France, chapitre sur les étrangers et l'économie de crise depuis 1975, pp. 241-247.

<sup>18</sup> La flexibilité consistant à adapter la main d'oeuvre en fonction des besoins et des commandes.

Une **théorie économique**<sup>19</sup>, dite de la **segmentation**, rend assez bien compte de cette double logique. Le marché du travail comprendrait en fait **un segment organisé ou central caractérisé par la sécurité de l'emploi**, l'importance des avantages sociaux, les possibilités de carrière et un segment périphérique ou défavorisé marqué par les bas salaires, une rotation des travailleurs importante, une faible qualification, l'absence de sécurité de l'emploi. Le **second segment concernerait les travailleurs en "situation de faiblesse" face aux employeurs** c'est à dire les travailleurs immigrés et les personnes d'origine étrangère, les femmes, la main d'oeuvre peu qualifiée, les travailleurs d'entreprises de sous-traitance.

Du fait de cette structuration du marché du travail, les entreprises peuvent à la fois assurer une stabilité de la production et une adaptation aux évolutions technologiques (avec le premier segment) et diminuer les coûts de l'entreprise tout en assurant la flexibilité de la production en s'appuyant sur le deuxième segment. Concrètement, cette segmentation du marché du travail se manifeste par le développement des contrats à durée déterminée et l'extension du travail temporaire notamment en intérim.

## **SITUATION ACTUELLE DES ETRANGERS PAR RAPPORT A L'EMPLOI**<sup>20</sup>

Les modifications qu'a connu l'économie française et les caractéristiques de la main d'oeuvre étrangère expliquent en grande partie le caractère critique de la situation de l'emploi des étrangers, aujourd'hui fortement touchés par le chômage.

En fait, sur le plan national, **la population active étrangère connaît depuis 1975 de faibles variations quantitatives**. Mais dans le même temps elle **subit des transformations structurelles et est marquée par un taux de chômage élevé**, tout en continuant proportionnellement de représenter la même part de la population totale à savoir 6% de la population active locale.

La croissance de la population active, d'environ 6%<sup>21</sup>, résulte principalement de l'introduction en France de nouveaux migrants entrés soit pour des motifs économiques (phénomène marginal), soit dans le cadre de migrations familiales. Pour ces derniers se pose néanmoins la question de l'accès à l'emploi, clé de leur intégration et de celle de leurs enfants.

Cette **augmentation de la population active étrangère serait le fait d'une part accrue des femmes parmi les actifs étrangers**. L'arrivée des femmes dans le cadre des procédures de regroupement familial, l'évolution de leurs comportements mais aussi la crise économique et le développement du chômage des époux expliquent ce phénomène qui d'ailleurs n'est pas spécifique à la population étrangère.

---

<sup>19</sup> cf Dictionnaire des théories et mécaniques économiques. Janine BREMOND et Alain GELEDAN. Paris : Hatier, 1984, 476 pages.

<sup>20</sup> Note méthodologique : Partie réalisée en grande partie à partir de données statistiques permettant d'apprécier la situation actuelle des personnes étrangères (exclusivement) par rapport à l'emploi sur le plan national au niveau de ces grandes tendances. La plupart des données utilisées dans cette partie ne sont pas disponibles à l'échelle locale. Cette partie s'appuie sur trois types de données : les données statistiques du recensement général de la population de 1990 (RGP-INSEE) ; celles plus récentes des enquêtes-emploi menées en 1996 par l'INSEE (non disponibles à l'échelle régionale); celles disponibles sur le chômage pour l'année 1996 concernant les demandeurs d'emplois en fin de mois (DEFM de catégorie 1). Ces données ont été analysées par la Direction de la Population et des Migrations (DPM) dans un document publié en avril 1997 sur L'insertion professionnelle des étrangers (Françoise BAYADE, avec la collaboration de M.C. HELENA).

<sup>21</sup> La population active française n'ayant augmenté que de 3% dans le même temps.



En dépit de cette présence accrue des femmes, leur taux d'activité reste inférieur à celui des françaises, sauf en ce qui concerne les plus jeunes (moins de 25 ans).

**La relative stabilisation de la population étrangère cache également de grands changements dans la répartition par nationalité.** Les étrangers européens ont peu à peu laissé la place à ceux originaires d'autres pays. On constate en effet un accroissement du pourcentage d'actifs étrangers hors union européenne. En 1996, ils représentaient 62% de la population active et 55,5% en 1992.

**Actuellement, la population active étrangère se compose, pour les trois principales nationalités, de 22% de Portugais, 16% d'Algériens, 12% de Marocains.** Les Turcs ne représentent que 5% de la population active mais ont connu une forte croissance.

Si *"l'image des immigrés ouvriers spécialisés ou manœuvres dans le bâtiment et les travaux publics et l'industrie appartient de plus en plus au passé"*<sup>22</sup>, la majeure partie de la population étrangère est composée d'ouvriers. En 1996, **un actif étranger sur deux est ouvrier** alors que le taux est de 28% pour les Français pour la même période.

Toutefois ce sont les catégories des "employés", "techniciens, agents de maîtrise" qui ont connu la croissance la plus forte. Le nombre des cadres a également augmenté. La catégorie des artisans, commerçants et chefs d'entreprise, après avoir connu une augmentation au cours des dix dernières années semble s'être stabilisée. Elle représente 7% de la population active étrangère.

**La répartition par secteur d'activité de la population active étrangère s'est modifiée mais elle reste éloignée de celle de la population active française.**

**La part des étrangers dans le secteur tertiaire a augmenté. Dans tous les autres secteurs, le nombre des étrangers est en baisse, y compris dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.**

En 1996, le secteur tertiaire apparaît comme le premier employeur de main d'oeuvre étrangère (environ 60% d'entre eux). Mais, en raison de la forte croissance des actifs de manière générale dans ce secteur, la part de la population étrangère n'a pas évolué.

Par contre le poids des étrangers dans le secteur de la construction reste important même s'il est en diminution. En effet les étrangers représentent 15,3% des actifs travaillant dans la construction alors que globalement la part des étrangers dans la population active totale est d'environ 6%. Ce secteur emploie 17% des salariés étrangers. La même constatation, mais dans une moindre mesure, peut être faite en ce qui concerne l'agriculture.

Ces données laissent supposer que la théorie de la substitution (substitution des travailleurs étrangers par des travailleurs français), qui depuis la crise est venue remplacer celle sur la complémentarité qui prévalait pendant les "trente glorieuses", n'est pas valable. *"Le degré de dépendance de l'appareil productif demeure élevé vis à vis de la main d'oeuvre étrangère"*<sup>23</sup>.

L'autre différence fondamentale se situe au niveau du chômage. *"Le chômage est l'envers du travail, son absence et son contraire"*<sup>24</sup>. Les caractéristiques du chômage contemporain résident dans le fait qu'il est tout à la fois *"général mais inégal, massif et ségrégatif"*<sup>25</sup>. L'âge, le sexe, mais aussi la catégorie socio-professionnelle et le niveau de diplôme seraient des facteurs d'inégalités face au chômage. Quelques tendances ont ainsi pu être relevées. Plus on est diplômé et moins on a de risque de se trouver au chômage.

---

<sup>22</sup> Ralph SCHOR, *Histoire de l'immigration en France*, op. cité, page 244.

<sup>23</sup> Aspect abordé dans l'ouvrage écrit par Michèle TRIBALAT, *Cent ans d'immigration, étrangers d'hier, Français d'aujourd'hui*, Paris : PUF, INED, 1992, 301 pages.

<sup>24</sup> Margaret MARUANI et Emmanuelle REYNAUD, op. cit., page 27.

<sup>25</sup> Margaret MARUANI, Emmanuelle REYNAUD, op. cit., page 32.

Parmi les catégories socio-professionnelles, ce sont les employés et les ouvriers qui sont les plus exposés. Les femmes sont plus souvent confrontées au risque du chômage que les hommes. Ces éléments et les caractéristiques relevées précédemment (faible niveau de qualification, type d'emplois occupés) expliqueraient en grande partie la situation actuelle des étrangers face au chômage.

**Le taux de chômage des étrangers (24,1%) est deux fois plus important que celui des Français (11,3%)<sup>26</sup>.** Les étrangers ne sont pas tous concernés de manière identique par le chômage. La population portugaise, atypique, enregistre un taux de chômage moindre que celui des Français. Les populations les plus touchées sont celles hors union européenne. Mais de façon globale **la situation des femmes est préoccupante.** Elles occupent souvent des emplois peu ou non qualifiés, elles font les frais de la crise. Les hommes, français ou étrangers, sont proportionnellement moins touchés par le chômage. Toutefois l'analyse de la structure par âge des demandeurs d'emploi fait **apparaître un risque plus élevé au niveau des étrangers âgés de plus de 50 ans.** Il s'agirait en fait d'hommes touchés par les restructurations économiques survenues dans les secteurs où ils étaient embauchés en grand nombre.

Toutefois, il semblerait bien que l'importance du chômage des étrangers ne soit pas seulement imputable à l'évolution de la structure des emplois et des qualifications. De nombreux auteurs<sup>27</sup> y voient l'effet de **la discrimination que les populations étrangères mais aussi celle d'origine étrangère (ou assimilée à la notion d'étranger) subissent.**

## **LE CAS PARTICULIER DES JEUNES D'ORIGINE ETRANGERE<sup>28</sup>**

En effet, les jeunes d'origine étrangère, âgés de 16 à 25 ans, semblent éprouver des difficultés particulières pour accéder à un emploi, toutes origines confondues. Cette situation n'est pas propre aux jeunes français d'origine étrangère : **le taux de chômage des jeunes est particulièrement élevé en France.** Mais les statistiques sur l'emploi et le chômage ne prenant en compte que le critère juridique de la nationalité, il est statistiquement impossible d'évaluer le taux de chômage des uns par rapport aux autres.

Les études menées sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes issus de l'immigration montrent **qu'ils connaissent les difficultés de tous les jeunes sur le marché de l'emploi** en France, difficultés particulières pour les jeunes de faible niveau de qualification, "catégorie" prise en compte dans ces études<sup>29</sup>. Elles mettent cependant également en évidence le fait que **la situation de ces jeunes est fortement conditionnée par d'autres facteurs tenant, eux, à leur origine étrangère.**

Le Haut Conseil à l'Intégration, dans son rapport de 1992 sur les étrangers et l'emploi, soulève ce problème en s'appuyant sur une étude menée par l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) à la demande de la Direction de la Population et des Migrations. Les missions locales rencontrées dans le cadre de cette étude auraient mis en avant **l'importance grandissante des discriminations à l'embauche liées au nom ou bien, dans**

---

<sup>26</sup> Indication fournie par Françoise BAYADE, avec la collaboration de M.C. HELENA (Direction de la Population et des Migrations-DPM), L'insertion professionnelle des étrangers, Notes et Documents, n°33, avril 1997.

<sup>27</sup> Auteurs évoquant cet aspect : Mouna VIPREY, La main d'oeuvre étrangère comme instrument de flexibilité en France, Michèle TRIBALAT, Faire France, Haut Conseil à l'Intégration, Les étrangers et l'emploi.

<sup>28</sup> Cette catégorie non mesurable statistiquement, commence à faire l'objet de travaux scientifiques à grande échelle. Conférer les travaux réalisés par l'INED (MGIS).

<sup>29</sup> Abstraction faite, donc, la plupart du temps, de la situation des plus diplômés et des plus qualifiés.

certains cas, à l'énoncé du quartier d'habitation. Ces pratiques ont été confirmées par des agences de travail temporaire. Dans son ouvrage "Faire France", Michèle TRIBALAT souligne l'existence de difficultés du même ordre, notamment en ce qui concerne les jeunes garçons d'origine algérienne.

Zebeida CHERGUI résume bien la situation de ces jeunes en constatant qu' "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 les pauvres", doublée de la discrimination raciale contre les jeunes issus de l'immigration"<sup>30</sup>. Sur un marché du travail tendu et sélectif, ces jeunes présenteraient un **double handicap : être d'origine étrangère et être également d'origine ouvrière** (quasi-recouvrement des deux caractéristiques).



*L'évolution économique et la courbe de l'immigration ont toujours connu des évolutions parallèles. Cet attachement, avant tout économique, a fortement été affecté par la crise. La fonction de complémentarité que l'on attribuait à la population étrangère par rapport à la population française a peu à peu été mise en cause, pour lui préférer celle de la substitution.*

*La crise s'est accompagnée d'une profonde modification des structures des emplois et surtout une précarité accrue pour cette population.*

*La population active étrangère résidant en France présente donc des caractéristiques très spécifiques qui la distinguent de la population active française. Le chômage concerne une part non négligeable de ces actifs étrangers. Les femmes semblent particulièrement touchées, mais également les hommes les plus âgés. Dans les deux cas le faible niveau de qualification semble pouvoir expliquer en grande partie l'exclusion subie. La mauvaise maîtrise du français (écrit ou oral) peut également être un facteur aggravant. Ces raisons ne peuvent être évoquées pour les jeunes d'origine étrangère ayant été le plus souvent scolarisés en France. Des pratiques discriminantes ont été avancées pour rendre compte, en partie, de leur difficile accès à l'emploi. La population étrangère occupe donc une fonction spécifique pour les entreprises : assurer un "volant de main d'œuvre" qui leur permette de répondre en fonction des besoins et donc de pratiquer la flexibilité.*

*Les deux parties suivantes, présentent les caractéristiques économiques de la zone d'emploi de Sélestat-Sainte Marie-aux-Mines et la situation des immigrés par rapport à l'emploi sur l'Alsace et plus particulièrement la zone d'emploi. Elles permettront de saisir comment ces différents éléments (évolution historique du recours à la main d'oeuvre étrangère, modification des emplois, population immigrée de plus en plus handicapée par rapport à l'emploi...) s'articulent et interagissent.*



---

<sup>30</sup> CHERGUI Zebeida., Emploi des jeunes issus de l'immigration, Écarts d'identité, n°79, décembre 1996, p. 8.



## Deuxième partie

# UNE ZONE D'EMPLOI PRESENTANT DES CARACTERISTIQUES ECONOMIQUES ET SOCIALES SINGULIERES

Pour comprendre comment l'évolution de la structure des emplois et celle des secteurs d'activité ainsi que la crise économique ont affecté la zone d'emploi, il est nécessaire d'en connaître les caractéristiques sociales et économiques. En effet, le marché du travail local dépend en grande partie, et comme l'a souligné de nombreux travaux, du contexte local.

### L'ALSACE : UNE ECONOMIE DYNAMIQUE

Le fait de considérer l'Alsace comme une terre préservée au regard de l'emploi ne relève pas seulement d'une image idéalisée de la région. Cette dernière, dans son ensemble, présente en effet une **situation économique plus favorable que les autres régions françaises** qui se manifeste principalement par un taux de chômage (7,9%) inférieur à celui des autres régions.

Cette situation n'exclue pas le fait que l'Alsace ait subi les évolutions économiques qui ont affecté l'économie française (changement de la structure des emplois, concurrence renforcée...). Mais elles sont intervenues sur une zone géographique présentant des caractéristiques économiques singulières.

L'atlas des disparités socio-économiques de l'Alsace, réalisé par la Préfecture de Région en octobre 1993<sup>31</sup> en trace les grandes lignes. **L'emploi industriel y est très développé**. Cette prospérité de l'industrie alsacienne résulterait d'un tissu économique diversifié et composé de petites et moyennes entreprises, mais aussi d'une situation géographique privilégiée au sein du fossé rhénan et enfin d'une capacité d'exportation. L'emploi industriel présente également la caractéristique d'être très dispersé sur l'ensemble du territoire régional. A l'inverse, l'emploi tertiaire, proportionnellement moins développé en Alsace que dans d'autres régions, est concentré au niveau des trois grandes agglomérations que sont Strasbourg, Mulhouse et Colmar.

Le bilan annuel sur l'emploi en Alsace, réalisé par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) en décembre 1996<sup>32</sup>, établissait le

---

<sup>31</sup> Préfecture de la Région Alsace-SGARE, Atlas des disparités socio-économiques de l'Alsace à l'issue des années quatre-vingt, Strasbourg : octobre 1993, 88 pages.

<sup>32</sup> Repères. Chiffres annuels. Décembre 1996, DRTEFP.

même constat. Le secteur des services (appelé aussi tertiaire) employait, en 1996, 63,9% des actifs en Alsace et 68,9% sur l'ensemble de la France. La même tendance est observable, quoique de manière moins forte, dans l'agriculture. Ce secteur compte 2,2% des actifs en Alsace contre 5,3% en France. Par contre, les secteurs de l'industrie et de la construction sont plus développés en Alsace. Ainsi si 28,8% des actifs alsaciens travaillent dans l'industrie, ce taux n'est que de 19,3% pour l'ensemble de la France.

## LE CONTEXTE ECONOMIQUE LOCAL : UNE ZONE EN "DEPRISE"

Ces caractéristiques alsaciennes connaissent toutefois des évolutions selon les territoires considérés. Les auteurs de l'Atlas des disparités socio-économiques de l'Alsace parlent même de "*déséquilibre territorial*" affectant tout particulièrement les "*zones périphériques*". La zone d'emploi étudiée<sup>33</sup> située au niveau de ce que l'on appelle communément l'Alsace centrale (du fait de sa situation géographique) relève de cette catégorie de territoire. Selon les auteurs, ces secteurs souffrent d'une crise de l'agriculture, d'activités industrielles traditionnelles (textiles, industrie du cuir et de la chaussure, constructions mécaniques, travaux des métaux et du bâtiment et des travaux publics) mais aussi d'un développement insuffisant des activités tertiaires. **Les auteurs parlent de "zone de déprise" au développement incertain.** L'Alsace centrale connaîtrait en effet une situation paradoxale, ni à proprement parler positive, ni complètement négative. Cette situation ambivalente expliquerait la teneur des discours tenus par les personnes ressources rencontrées.

### *Une situation économique favorable mais marquée par un tissu "traditionnel"*

Les interlocuteurs rencontrés s'accordent, en effet, à reconnaître la relative bonne situation économique de la zone d'emploi dans son ensemble. **Les discours révèlent une image globalement positive de la zone tout en soulignant des différences en fonction de la localisation et des secteurs d'activité.**

Un certain nombre d'éléments ont été mis en avant pour rendre compte de cette situation : "la situation géographique de la zone qui s'ouvre sur de grandes villes" et "le fait qu'elle soit bien desservie". Deux autres aspects semblent plus déterminants : **le nombre élevé d'entreprises sur le secteur et la diversité de ces entreprises.**

Concernant le premier aspect, le tissu économique local compte<sup>34</sup>, en 1996, **6.226 établissements soit environ 7% de l'ensemble des établissements alsaciens.** La zone d'emploi occupe de ce fait la quatrième place (après Strasbourg, Mulhouse et Colmar).

En un an le nombre d'établissements est passé de 5.678 à 6.226 soit 548 établissements supplémentaires (+10%). Cette évolution n'a pas concerné de manière identique tous les secteurs d'activités. **Deux secteurs ont été plus particulièrement concernés par cette croissance : celui de l'agriculture, d'une part, et celui du commerce et des services d'autre part.**

Le tissu économique local se compose en grande partie de petites entreprises (voir tableau 1). En effet, en 1996, **47% des établissements n'ont aucun salarié et 40% en ont moins**

<sup>33</sup> La zone regroupe six cantons : Barr, Benfeld, Marckolsheim, Sainte Marie-aux-Mines, Sélestat et Villé.

<sup>34</sup> Pour cette partie sur les caractéristiques des établissements et entreprises de la zone d'emploi, nous avons eu recours au fichier SIRENE (INSEE). Les données retenues sont celles au 1/05/96 et au 1/05/97 (compléments méthodologiques en annexes).

de dix. Cette tendance affecte l'Alsace dans son ensemble. Les taux enregistrés y sont respectivement de 41% et 45%. Par contre, on relevait seulement quatorze entreprises de plus de 200 salariés sur la zone d'emploi, soit 4% des entreprises alsaciennes. Par rapport aux autres zones comprenant un nombre à peu près identique d'établissements, elle se caractérise par un déficit de grands établissements.

Tableau 1 : répartition des établissements sur la zone d'emploi par tranche de salariés

Nombre de salariés	Données 96	% 96	Données 97	% 97	écart
non connu	271	4,8	275	4,4	+4
0 salarié	2.666	46,9	3.150	50,6	+484
1 à 9 salariés	2.288	40,3	2.353	37,8	+65
10 à 19 salariés	240	4,2	230	3,7	-10
20 à 49 salariés	148	2,6	152	2,4	+4
50 à 99 salariés	31	0,5	27	0,4	-4
100 à 199 salariés	20	0,3	28	0,4	+8
200 salariés et plus	14	0,2	11	0,2	-3
TOTAL	5.678		6.226		

source : fichier SIRENE au 1/05/96 et 1/05/97 (INSEE)

La zone d'emploi se distinguerait donc par un nombre un peu plus important que la moyenne de très petits établissements. Cette tendance s'est renforcée avec l'augmentation du nombre de petits établissements entre 1996 et 1997, puisqu'un établissement sur deux n'a aucun salarié (voir tableau 1).

Cette particularité s'explique en grande partie par la répartition des établissements par secteurs d'activités. Cette approche souligne également la diversité du tissu économique local et sa spécificité.

La zone d'emploi est marquée par un nombre élevé d'établissements (1.579 exploitations) intervenant dans le domaine de l'agriculture. En 1997, **25% des établissements sont des exploitations agricoles**. En 1996, ce secteur ne représentait que 22,5% alors que le taux alsacien est seulement de 10%. **Ce secteur d'activités est sur-représenté sur la zone.**

Inversement la zone géographique compte un nombre d'établissements relevant du tertiaire inférieur à la moyenne alsacienne. En 1996, 59,5% des établissements de la zone d'emploi dépendent de ce secteur pour 72,5% en Alsace. En 1997, 58% des établissements dépendaient de ce secteur (soit 3.615 établissements). Il s'agit majoritairement de commerces et d'hôtels-restaurants.

L'industrie (9% des établissements, soit 537 entreprises) et la construction (8% et 495 entreprises) sont des domaines où la part des établissements sur la zone d'emploi est quasiment identique à celle relevée en Alsace.

La zone d'emploi se différencie donc de la situation alsacienne du fait d'une répartition par secteur d'activité originale. On y relève à la fois un secteur agricole plus développé qu'ailleurs et, à l'inverse, un secteur tertiaire peu développé par rapport à l'Alsace qui pourtant se situe déjà à ce niveau loin de la moyenne nationale.

## ***Une situation économique qui se dégrade dans certains secteurs d'activité***

Mais ces secteurs ne connaissent pas tous les mêmes évolutions. En effet, **la zone d'emploi est marquée par une récession, ou du moins une stagnation de l'activité économique au niveau du bâtiment.** La plupart des interlocuteurs rencontrés mettent en avant les difficultés économiques actuelles de ce secteur d'activité. **Par contre l'industrie semble globalement bien se porter.** Même si un certain nombre de secteurs industriels traditionnels (textile, tannerie, métallurgie...) ont du faire face à d'importantes restructurations.

Les caractéristiques du tissu économique local impliquent également **une grande dépendance de l'emploi par rapport aux évolutions saisonnières.** En effet, les secteurs de l'agriculture, de la restauration et de l'hôtellerie, mais aussi du bâtiment qui drainent une partie non négligeable des emplois sont marqués par de fortes variations d'activité en fonction des saisons.

D'ailleurs les personnes ressources soulignent **le développement récent du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE sur la zone.** Ce phénomène toucherait de manière plus forte les femmes et les jeunes, notamment ceux sans qualification.

## **UNE ZONE MARQUEE PAR DES SITUATIONS LOCALES CONTRASTEES**

Si la plupart des personnes rencontrées s'accordent sur la relative bonne santé économique de la zone d'emploi dans son ensemble, **ils relevaient unanimement l'extrême diversité des situations locales.** Cette hétérogénéité avait également été repérée au niveau de l'Atlas des disparités socio-économiques de l'Alsace.

A plus d'un titre, **le canton de Sainte Marie-aux-Mines semble constitué un cas particulier.** Ce secteur connaîtrait une "situation économique moins favorable" que le reste de la zone. Cette difficulté résulterait des caractéristiques du tissu économique local marqué par des industries traditionnelles (notamment textile) en crise.

Si cette situation semble être une évidence pour tous, les accords divergent quant au devenir de ce secteur. Certains y voient "un secteur d'une grande complexité, prêt à exploser". Pour d'autres, le secteur sort peu à peu de l'impasse grâce à une "diversification de son tissu industriel" et un "assainissement des entreprises". Dans tous les cas ce qui semble mis en cause et constitué un handicap majeur de ce secteur c'est **l'immobilisme de la population.** La sédentarité de la population serait autant la résultante de la position géographique de ce canton que des mentalités. "On va travailler à Sainte Marie-aux-Mines mais on ne quitte pas Sainte Marie-aux-Mines pour aller travailler ailleurs"<sup>35</sup>. Cette sédentarisation de la population serait d'ailleurs à l'origine du développement d'actions favorisant la mobilité<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Dans le rapport, il est fait référence à plusieurs endroits aux discours des personnes interrogées aussi bien personnes ressources qu'immigrés et personnes d'origine étrangère ; afin de distinguer ces éléments de l'ensemble du texte ils ont été mentionnés entre guillemets ("...").

<sup>36</sup> Des actions de ce type ont été développées au niveau du Centre Socio-culturel de Sainte Marie-aux-Mines, tout comme à la PAIO (Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation) de Sélestat qui intervient également sur le secteur.



L'immobilisme n'affecte pas seulement ce secteur. **Le val de Villé semble présenter cette même caractéristique. Toutefois elle ne semble pas avoir les mêmes impacts** sur le devenir de la zone. Si les deux secteurs sont situés dans des fonds de vallée, l'image qu'ils renvoient est différente. Dans un cas, celui de Sainte Marie-aux-Mines revêt une image négative marquée par une "population résignée", dans l'autre cas l'image véhiculée est positive et relèverait d'un esprit vallée développé et porteur de développement local.

En ce qui concerne Sainte Marie-aux-Mines, l'immobilisme de la population semble également résulter de caractéristiques socio-démographiques.

## **DES CARACTERISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES ORIGINALES<sup>37</sup>**

### ***Une zone d'emploi "semi-rurale"***

La zone d'emploi de Sélestat - Sainte Marie-aux-Mines<sup>38</sup> comptait au recensement de la population étrangère de 1990, **95.000 habitants** environ répartis sur les 82 communes qui composent la zone d'emploi. Cette population représente **5,9% de l'ensemble de la population alsacienne**. La zone d'emploi a donc un poids relativement faible par rapport à l'Alsace dans son ensemble.

C'est une zone d'emploi que l'on peut qualifier de "semi-rurale" dans la mesure où une grande partie des communes sont de petites tailles. Ainsi sur l'ensemble de la zone étudiée, la taille moyenne des communes est de 1.150 habitants, sachant que la ville la plus importante est Sélestat avec 15.537 habitants recensés en 1990. En fait, 71% des communes comptent moins de 1.000 habitants et seulement 9,5% en comptent plus de 2.000.

Le secteur étudié se caractérise donc à la fois par **un nombre élevé de petites communes**, avec toutefois de grandes disparités selon les cantons, et par une **situation géographique particulière** de la zone puisque située en partie sur le Bas-Rhin et sur le Haut-Rhin.

### ***Une population étrangère peu importante mais concentrée dans certains secteurs géographiques***

En 1990, **5,1% des habitants de la zone d'emploi étaient étrangers**, soit 4.876 personnes.

Ce pourcentage est inférieur à celui relevé sur l'ensemble de l'Alsace qui s'élève à 7,9%. Par ailleurs, les étrangers du secteur ne représentent que 3,8% des étrangers résidant en Alsace. **La présence étrangère, par rapport à la moyenne alsacienne, y est donc faible.** Ce constat demeure valable même si l'on prend en compte la population immigrée au sens large. 6.444 personnes soit 6,8% de la population totale sont immigrées sur la zone d'emploi. Ainsi la part des Français par acquisition sur la zone d'emploi est de 1,6%, alors que sur l'ensemble de l'Alsace le taux est de 2,8%.

---

<sup>37</sup> La suite de cette partie s'appuie sur les données du recensement général de la population de 1990 (dépouillement au quart).

<sup>38</sup> Pour faciliter la lecture du document, on utilisera dans la suite du texte le terme de Zone d'Emploi pour la notion de Zone d'Emploi de Sélestat-Sainte Marie-aux-Mines.

Ce constat cache en fait **une grande diversité de situations en fonction des cantons**, voire même des communes. Ainsi, comme le montre le tableau ci-dessous (tableau 2), le pourcentage d'étrangers varie de 2% (taux le plus bas) dans le canton de Villé à 8,4% au niveau du canton de Sainte Marie-aux-Mines.

Les données ont également fait apparaître, dans certaines zones, des concentrations. C'est surtout dans les secteurs les plus urbanisés de chaque canton que l'on relève une proportion plus importante d'étrangers. Ainsi la population étrangère est massivement installée au niveau des communes-centre de chaque canton, quelque soit par ailleurs la taille de celles-ci.

Au minimum, et quel que soit le canton considéré, **un étranger sur deux habite la commune-centre**.

Les six communes-centres regroupent, à elles seules, 77% des étrangers de la zone d'emploi. Selon les cantons cette concentration est plus ou moins marquée. Les étrangers habitant Sélestat représentent 86% de l'ensemble de la population étrangère cantonale. Alors que pour Benfeld, la part n'est que de 47%.

Tableau 2 : Part de la population étrangère dans les cantons composant la Zone d'Emploi et les six communes-centre

Cantons	Pop totale	Pop étrang.	%	Commune-centre	Pop totale	% étrang	part étrang.
Canton de Sainte Marie	10.380	872	8,4	Sainte Marie	5.732	11	71 %
Canton de Barr	15.816	880	5,6	Barr	4.828	13,8	75 %
Canton de Marckolsheim	17.861	1004	5,6	Marckolsheim	3.313	15,9	53 %
Canton de Sélestat	25.519	1376	5,4	Sélestat	15.528	7,6	86 %
Canton de Benfeld	16.556	564	3,4	Benfeld	4.336	6,1	47 %
Canton de Villé	9.060	180	2,0	Villé	1.564	8,2	71 %
Total Zone Emploi	95.192	4876	5,1	/	/	/	/

Source : Recensement général de la population (1990, dépouillement au quart) - INSEE

**Marckolsheim** est la ville qui compte, sur la zone d'emploi, **le plus fort taux d'étrangers** au regard de sa population locale, avec **15,9% d'étrangers**. **Barr** présente un peu le même profil. En effet, **13,8% des habitants y sont étrangers** mais la commune, à la différence de Marckolsheim, concentre 75% des étrangers qui résident sur le canton.

### ***Une population étrangère qui présente des particularismes***

La population étrangère résidant sur la zone d'emploi présente des caractéristiques socio-démographiques qui la différencient de la population française. Ce phénomène n'est pas spécifique à la zone d'emploi. Par contre, et ce constat est moins fréquent, **la population étrangère habitant la zone d'emploi présente des tendances plus marquées que la population étrangère résidant en Alsace**. Elle subit en fait l'influence des conditions économiques locales auxquelles s'ajoutent certaines caractéristiques propres à la population étrangère.

**La population étrangère située sur la zone d'emploi se caractérise par son extrême jeunesse.**

Elle est, d'une part, plus jeune que la population française du secteur. Les moins de 25 ans représentaient, en 1990, 47,5% de l'ensemble de la population étrangère et 33% de la population française. Mais, de plus, la part des étrangers de moins de 25 ans y est plus élevée qu'en Alsace en général où ce taux est de 42,3%.

Tableau 3 : Répartition par âge et par nationalité de la population sur la zone d'emploi et de la population étrangère en Alsace

	Zone d'emploi				Alsace	
	Français	%	Etrangers	%	Etrangers	%
0-14 ans	16.713	18,5	1.240	25,4	32.332	25,1
15-24 ans	13.339	15,1	1.076	22,1	22.172	17,2
<i>Ens 0-24 ans</i>	<i>30.052</i>	<i>33,3</i>	<i>2.316</i>	<i>47,5</i>	<i>54.504</i>	<i>42,3</i>
25-39 ans	20.872	23,1	1.104	22,6	31.549	24,5
40-59 ans	21.000	23,2	1.072	22,0	31.696	24,6
60 ans et plus	18.392	19,7	384	7,9	10.940	8,5
TOTAL	90.316	100	4.876	100	128.689	100

Source : Recensement général de la population (1990, dépouillement au quart) - INSEE

Inversement, pour les plus de 60 ans, aussi bien sur la zone d'emploi qu'en Alsace, la part des étrangers est très faible. Sur la zone d'emploi, **7,9% des étrangers sont âgés de 60 ans et plus** alors que cette classe d'âge représente 20% des Français.

Toutefois, **des différences locales existent**. Certaines communes présentent un profil marqué par une forte population jeune, c'est le cas de Barr (60% des étrangers ont moins de 25 ans) ; d'autres, au contraire, se caractérisent par une population âgée plus forte que la moyenne (cas de Benfeld où 11% des étrangers ont plus de 60 ans).

### ***Une répartition par nationalité originale***

Les Turcs constituent sur la zone d'emploi comme sur le reste de l'Alsace, la "**communauté**"<sup>39</sup> étrangère la plus importante.

Sur le secteur étudié **41% des étrangers** (soit 2.012 personnes) ont la nationalité turque (voir tableau 4). Comparée au pourcentage de la population turque en Alsace qui est de 20,5%, la zone d'emploi se singularise par une présence turque plus importante.

Quelles que soient les communes considérées<sup>40</sup>, la communauté turque constitue numériquement le groupe étranger le plus important. Mais, selon les communes, la part des Turcs, par rapport à l'ensemble des étrangers, varie de 31% à Sainte Marie-aux-Mines à 74% à Barr.

<sup>39</sup> Le terme communauté est entendue comme un ensemble de personnes présentant comme caractéristique commune d'avoir une même nationalité.

<sup>40</sup> Cette approche ne tient compte que des six communes centres.

La structure par âge des Turcs sur la zone d'emploi est identique à celle relevée pour l'ensemble de l'Alsace. **Il s'agit en effet d'une population très jeune.** 61% des Turcs ont moins de 25 ans et seulement 0,4% ont plus de 60 ans. Cette structure par âge s'explique par l'arrivée récente des Turcs en Alsace (flux migratoire le plus récent).

Tableau 3 : Répartition par nationalité de la population étrangère sur la zone d'emploi et en Alsace

	Etrangers Zone d'Emploi	%	Etrangers Alsace	%
TOTAL ETRANGER	4.876		128.689	
dont Italiens	644	<b>13,2</b>	14.516	11,3
Espagnols	108	2,2	5.261	4,1
Portugais	476	9,8	13.732	10,7
Algériens	300	6,2	16.452	12,8
Marocains	440	9,0	19.024	14,8
Tunisiens	172	<b>3,5</b>	3.616	2,8
Turcs	2.012	<b>41,3</b>	26.438	20,5

Source : Recensement général de la population (1990, dépouillement au quart) - INSEE

Sur la zone d'emploi, **les Italiens constituent, du fait de leur nombre (644 personnes), la deuxième communauté.** C'est une particularité locale puisqu'en Alsace, globalement, ce sont les Marocains qui occupent cette place. Les Italiens représentent **13,2% des étrangers sur la zone d'emploi.**

C'est à Sainte Marie-aux-Mines, Benfeld et Marckolsheim qu'ils sont les plus nombreux. Cette population italienne a une structure par âge très différente de celle des Turcs. En effet, **la population italienne est beaucoup plus âgée** : seulement 35% des Italiens ont moins de 25 ans et 17% plus de 60 ans, ce qui tient à l'histoire de leur immigration.

Les **Portugais** qui constituent sur le secteur le troisième groupe avec 476 individus et **10% de la population étrangère** de la zone d'emploi présentent une structure par âge intermédiaire entre les Italiens et les Turcs. En effet, 43% des Portugais ont moins de 25 ans et seulement 1,7% d'entre eux ont plus de 60 ans. Les Portugais sont surtout concentrés sur Sélestat, où ils représentent 22% de la population étrangère locale.

Les **Marocains et les Algériens**, qui comptent respectivement 440 et 300 individus, sont proportionnellement moins nombreux sur la zone d'emploi que sur l'ensemble de l'Alsace. Leur part représente **9% et 6,2% de la population étrangère de la zone d'emploi**, alors qu'ils constituent habituellement les communautés étrangères les plus importantes avec les Turcs.

Les Marocains et les Algériens présentent une autre particularité. Ils sont **plus jeunes sur la zone d'emploi que sur l'ensemble de l'Alsace.** 58% des Marocains et 55% des Algériens, sur le secteur, ont moins de 25 ans. Les Algériens ne sont présents de manière significative que sur le canton de Sainte Marie-aux-Mines. Les Marocains, quant à eux, sont majoritairement installés à Benfeld et Wittisheim (canton de Marckolsheim).

L'extrême diversité des situations relevées entre les différentes nationalités est le fait de flux migratoires différents. Historiquement, les nationalités présentant les différences les plus fortes sont celles arrivées le plus récemment. Les autres nationalités, qu'elles soient ou non françaises, sont souvent assimilées aux Français.



*Alors que globalement l'Alsace connaît une situation économique favorable marquée par un faible taux de chômage, on y relève néanmoins un "déséquilibre territorial". La zone d'emploi étudiée, celle de Sélestat-Sainte Marie-aux-Mines, est considérée comme une "zone de déprise". Ce secteur géographique aurait donc la particularité de connaître un développement mitigé.*

*La zone d'emploi, comme l'Alsace dans son ensemble, se caractérise par une répartition originale en fonction des secteurs d'activité. L'image d'une Alsace industrielle se confirme sur la zone d'emploi. Elle est accentuée par la place occupée par le secteur agricole et le faible développement des services (notamment dans l'hôtellerie-restauration). Elle présente donc un profil en terme de secteur d'activité originale. Cette répartition spécifique explique la dépendance du marché du travail aux évolutions saisonnières. Le canton de Sainte Marie-aux-Mines serait au niveau de la zone d'emploi le plus marqué par les difficultés économiques. L'avenir des populations en présence sur ce secteur inquiète d'autant qu'elles sont peu mobiles.*

*Ces caractéristiques économiques locales affectent la population étrangère de la zone d'emploi. Les étrangers présentent globalement le même profil que l'ensemble de la population alsacienne, mais certains aspects sont accentués du fait des conditions locales. La population étrangère de la zone d'emploi présente donc des caractéristiques qui la distinguent fortement de celles habituellement rencontrées en Alsace. Il s'agit globalement d'une population jeune (turque comme maghrébine), où les Turcs sont numériquement majoritaires quel que soit le territoire considéré.*

*Ces éléments, notamment par rapport aux populations turque et maghrébine, risquent d'avoir des incidences sur le rapport de ces populations à l'emploi sachant que des étrangers s'inscrivent dans un marché du travail local qui a ses propres logiques.*





## Troisième partie

# UN RAPPORT A L'EMPLOI DES IMMIGRES ET PERSONNES D'ORIGINE ETRANGERE SPECIFIQUE

Dans ce contexte économique globalement positif, il est intéressant de s'attarder sur la situation au regard de l'emploi des étrangers<sup>41</sup>, mais aussi des français par acquisition.

### UNE POPULATION ACTIVE ETRANGERE QUI EVOLUE PEU

L'arrêt de l'appel massif à la main d'oeuvre étrangère depuis le milieu des années soixante-dix, mais aussi l'acquisition par certains de la nationalité française sont à l'origine de la stagnation de la population active étrangère.

Ainsi depuis le début des années 80, **la population active<sup>42</sup> étrangère est relativement stable en Alsace** (phénomène identique à celui relevé sur l'ensemble de la France).

Les étrangers représentaient en 1990, 7,3% des actifs résidant dans la région (54.200 personnes). Ce taux était seulement de **4,7% pour la zone d'emploi** (2.024 actifs) alors que les étrangers représentaient 5,1% de l'ensemble de la population sur la zone d'emploi. Donc il s'agit **d'une population sous-représentée parmi la population active**. Ce faible taux s'explique par la part élevée de jeunes parmi la population étrangère sur la zone d'emploi, jeunes dont une bonne partie ne sont pas encore en âge de se présenter sur le marché du travail.

Les Français par acquisition représentent quant à eux 1,7% de la population active totale soit une représentation quasi-identique à leur part dans l'ensemble de la population qui est de 1,6%. Il est vrai qu'ils se distinguent des étrangers par une proportion nettement moindre de jeunes.

Cette **population active étrangère est surtout composée de Turcs**. Ce constat est valable aussi bien sur l'ensemble de l'Alsace que sur la zone d'emploi. En Alsace, les Turcs représentent 17,1% de la population étrangère active. Sur la zone d'emploi, du fait de leur importance numérique, leur prédominance est encore plus marquée **puisque 38% de la population active étrangère est turque**. Les Portugais et les Italiens forment le second groupe, participant respectivement à hauteur de 15% et 13% à la population active étrangère. Les Marocains (peu nombreux sur la zone d'emploi) ne représentent que 6,3% de

---

<sup>41</sup> Dans cette partie, il sera surtout question de la population étrangère ou ayant acquis la nationalité étrangère. Les quelques fois où seront abordés les immigrés, ce sera sur la base de lecture ou des discours des personnes rencontrées.

<sup>42</sup> La population active, selon la définition de l'INSEE, comprend à la fois les personnes ayant un emploi c'est à dire les actifs occupés, et ceux à la recherche d'un emploi, les demandeurs d'emploi.

cette population. Toutefois si l'on considère les Maghrébins dans leur ensemble, ils participent à hauteur de 14%.

## UNE POPULATION ACTIVE ETRANGERE MARQUEE PAR L'HISTOIRE MIGRATOIRE

Les caractéristiques actuelles de la population active étrangère sont le fait à la fois d'un héritage du passé et des spécificités du tissu économique local.

En effet, pendant de nombreuses années, la population étrangère était marquée par une sur-représentation d'hommes. Ce phénomène résultait des conditions mêmes de l'immigration. Les entreprises françaises faisant appel à cette main d'oeuvre avaient besoin exclusivement d'hommes, souvent jeunes et "vigoureux". Aujourd'hui, du fait de l'arrêt de l'immigration de travail et le développement du regroupement familial, les différences sont moins marquées. Néanmoins **la population active étrangère reste encore dépendante de cette histoire migratoire**. Cette marque se révèle autant au niveau de la répartition par sexe, que comme on le verra plus loin, des secteurs d'activité.

**La population active étrangère est marquée par une prédominance masculine.** 70% des actifs sont en effet des hommes (que ce soit au niveau de la zone d'emploi ou de l'ensemble de l'Alsace). La part des hommes dans la population active française de naissance est moindre puisqu'elle n'est que de 58%. Les femmes représentent 42% de l'ensemble des actifs de la zone d'emploi. Ce taux est quasiment identique à celui relevé en Alsace qui est de 41%. Mais les femmes françaises participent plus au marché du travail que les étrangères. Ces dernières ne représentent que **30% de la population active étrangère**. A l'inverse, les femmes ayant acquis la nationalité française sont proportionnellement plus souvent actives (taux de 46%).

Tableau 5 : Répartition de la population active par nationalité sur la zone d'emploi

	Population active	Taux d'activité	Chômeurs	Taux de chômage
Pop. totale	43.250	56,0%	2.924	6,8%
Hommes	25.234	67,4%	1.064	4,2%
Femmes	18.016	45,2%	1.860	10,3%
Français naiss.	40.494	56,2%	2.508	6,2%
Hommes	23.426	67,5%	900	3,8%
Femmes	17.068	45,6%	1.608	9,4%
Français acqui.	732	48,8%	48	6,6%
Hommes	392	58,3%	8	2,0%
Femmes	340	41,1%	40	11,8%
Étrangers	2.024	55,7%	368	18,2%
Hommes	1.416	69,0%	156	11,0%
Femmes	608	38,4%	212	34,9%

Source : Recensement général de la Population (1990, dépouillement au quart) INSEE



Sur la zone d'emploi (voir tableau 5), les taux d'activité des hommes français de naissance et étrangers sont relativement proches avec **toutefois une prépondérance du taux d'activité des hommes étrangers (69%)**. Par contre la différence est forte au niveau des taux d'activités féminins. Le taux d'activité des femmes françaises est de 45,6% alors que celui des femmes étrangères est seulement de 38,4%. Les Françaises par acquisition se situent dans une position intermédiaire avec un taux d'activité de 41,1%. Par contre en ce qui concerne les hommes leur taux d'activité est plus faible avec seulement 58,3%.

Mais le taux d'activité des étrangers ne rend pas compte de **la diversité des situations selon les nationalités**. Ce sont les Portugais qui ont les taux d'activité les plus élevés (71,8%). Puis on trouve les Italiens et les Espagnols qui se situent au niveau du taux d'activité moyen relevé sur la zone d'emploi (à savoir 55,7%). Les Algériens et les Marocains présentent des taux d'activité quelque peu inférieurs (respectivement 45,7% et 49,2%). C'est au niveau de la population turque que l'on relève le taux d'activité le plus bas, avec 27,7%. Ces différences, et notamment **le faible taux d'activité des Turcs et, dans une moindre mesure des Maghrébins, peuvent s'expliquer par l'importance des jeunes parmi ces populations** et par une entrée sur le marché du travail des femmes plus faible. Cette tendance est une constance que l'on retrouve également au niveau régional.

Les exigences économiques qui ont prévalu à la venue des étrangers expliquent également les caractéristiques de la population étrangère tant au niveau de la qualification que des secteurs d'activité. En effet, comme on le rappelait dans la première partie, les entreprises ont fait appel à une main d'oeuvre non qualifiée, masculine pour travailler dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment.

## **DES ACTIFS ETRANGERS OMNIPRESENTS DANS L'INDUSTRIE**

La zone d'emploi présente un profil atypique (déjà repéré pour les entreprises) au niveau de la répartition des actifs par secteurs d'activité. Ce constat est valable quelle que soit l'approche retenue<sup>43</sup>.

Au niveau de la zone d'emploi, les actifs occupés travaillent majoritairement dans les services mais moins fortement que sur l'ensemble de l'Alsace. Par contre ils sont plus nombreux sur la zone d'emploi à être actifs dans les l'industrie, le bâtiment et les travaux publics et l'agriculture. C'est au niveau de ce dernier secteur que la différence est la plus sensible (voir tableau 6).

La population étrangère comme l'ensemble de la population est marquée par cette répartition par secteur d'activités. Mais, les étrangers subissent également les effets des conditions de leur arrivée en France. En effet, **ils restent majoritairement cantonnés dans les secteurs d'activité ayant fait appel à eux, comme l'industrie et le bâtiment et travaux publics**. Cet attrait pour le secteur du bâtiment et des travaux publics s'explique d'un point de vue historique. Il constitue depuis l'après guerre, et en raison des nécessaires reconstructions, un secteur pourvoyeur d'emploi pour les étrangers. Le secteur exigeait alors une main d'oeuvre peu qualifiée pour occuper des postes pénibles et a, pour compenser l'absence d'intérêt des autochtones, fait appel à la main d'oeuvre étrangère.

---

<sup>43</sup> Deux approches sont possibles : par secteur d'activités ou par domaine (FAP- étude entreprise par le CEREQ). Or en 1990, l'approche par famille professionnelle, relevait qu'un peu plus d'un actif sur deux (56%) travaillait dans le domaine tertiaire. Ce secteur était moins développé sur la zone d'emploi que sur l'ensemble de l'Alsace où il employait 63,5% des actifs. 8% des actifs travaillaient dans le domaine agricole. En dépit de ces difficultés, ce domaine ainsi que celui du bâtiment (10% des actifs) occupaient plus d'actifs sur la zone d'emploi qu'en moyenne en Alsace. Par contre, la part des actifs travaillant dans le domaine industriel est quasiment identique sur la zone d'emploi (26%) que sur l'ensemble de l'Alsace.

Cette tendance observée plus globalement pour l'ensemble de la population étrangère semble plus ancrée sur la zone d'emploi. En 1990, huit étrangers sur dix de la zone travaillaient soit dans l'industrie, soit dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Tableau 6 : Répartition des actifs occupés par activité économique et par nationalité ; sur la zone d'emploi et l'ensemble de l'Alsace (en %)

	Alsace				Zone d'emploi			
	Ens actifs	Ens Etrang.	Maghre-bins	Turcs	Ens actifs	Ens Etrang.	Maghre-bins	Turcs
Agriculture	2,5	1	0	2,5	6	1	0	3
Industrie	32	40	44	39	36	48	60	43
Bâtiment et travaux publics	7	18,5	18	30,5	9	25	21	33,5
Services marchands	40	32	31	24	35	22	19	19,5
Services non marchands	18,5	8,5	7	4	14	3	0	1

Source : RGP 1990 (INSEE), dépouillement au quart

L'industrie est effectivement le secteur d'activité qui occupe, sur la zone d'emploi comme sur l'ensemble de l'Alsace, le plus d'étrangers. Cette présence dans l'industrie est plus marquée sur la zone d'emploi puisque 48% des actifs étrangers occupés travaillent dans ce secteur (40% globalement en Alsace). **L'attrait pour le secteur industriel est une donnée constante de cette zone d'emploi qui dépasse les étrangers mais qui est plus fort à leur niveau.**

Ainsi "sur la zone d'emploi, les immigrés et personnes d'origine étrangère comme le reste de la population travaillent en grande partie dans l'industrie". Ils se dirigent plutôt vers les grandes entreprises industrielles. **Les Maghrébins semblent plus enclins que les Turcs à occuper ce type d'emploi.** 60% des actifs maghrébins travaillent dans l'industrie contre seulement 43% des turcs.

**25% des actifs occupés étrangers travaillent dans le secteur du bâtiment** contre 18,5% pour l'ensemble de l'Alsace. La spécificité de ce secteur réside dans le fait que les étrangers y sont sur-représentés. En effet, 12% des actifs travaillant dans le bâtiment sont des étrangers contre 5,5% dans l'industrie, 2% dans les services et 1% dans l'agriculture.

Les Turcs sont visiblement plus souvent embauchés dans le secteur de la construction, c'est le cas de 33,5% d'entre eux, alors que seulement 21% des actifs maghrébins y sont employés.

**Le secteur tertiaire est moins fortement développé sur la zone d'emploi quelle que soit l'origine (française ou étrangère).** 58,5% des actifs en Alsace occupent un emploi dans ce secteur d'activité contre seulement 49% sur la zone d'emploi.

L'écart est encore plus significatif au niveau de la population étrangère puisque seulement **25% des actifs de la zone d'emploi travaillent dans le tertiaire** (40,5% pour l'ensemble de l'Alsace).

Le développement de ce secteur est interprété par de nombreux auteurs comme une diversification des emplois occupés par les étrangers. Au départ, en effet, ils étaient là plupart du temps salariés dans des grandes unités industrielles, aujourd'hui ils sont plus nombreux dans les services. Cette évolution résulte également de la croissance de ce

secteur qui a affecté, depuis quelques années, toute la population active, étrangère ou non. Mais au niveau de la zone d'emploi, ce phénomène étant moins marqué ; **la diversification des emplois a moins concerné la population étrangère.**

De plus, **le développement vers les services semble se limiter aux services marchands et au commerce** (22% des actifs) au détriment des services non marchands. Les étrangers, sur la zone d'emploi, sont en effet surtout présents dans l'hôtellerie et la restauration. Aucune différence n'a été relevée à ce niveau entre population turque ou maghrébine.

**Peu d'étrangers sont occupés dans l'agriculture (1%)** sur le plan régional comme sur la zone d'emploi, **en dépit d'un secteur plus développé sur la zone d'emploi.** "La population étrangère constitue un appoint de main d'oeuvre au niveau du travail saisonnier dans l'agriculture". Ils sont souvent embauchés dans la polyculture et la récolte de produits, le maraîchage. Il s'agit, le plus souvent, au niveau de la zone d'emploi de saisonniers turcs.

L'orientation vers tel ou tel secteur d'activité est fortement sexuée pour la population française comme étrangère.

Au niveau de la zone d'emploi les femmes sont surtout présentes dans les activités tertiaires. Un peu plus de la moitié des emplois y sont féminins. Mais surtout, et à la différence des autres femmes actives alsaciennes, elles se caractérisent par une occupation plus importante d'emplois industriels et agricoles.

Les femmes immigrées ou d'origine étrangère semblent vouées plus particulièrement "aux petits boulots", dans le domaine de la restauration (au niveau de la plonge, de la cuisine notamment) comme dans celui des services (femme de ménage). On les trouve également comme travailleuse saisonnière dans l'agriculture (maraîchage) ou dans l'industrie (ouvrière non qualifiée).

Le profil des emplois assurés par les hommes est plus conforme à ce que l'on rencontre habituellement en Alsace. Sur la zone d'emploi, ils occupent simplement un peu plus souvent des emplois dans le domaine agricole, un tiers travaillent dans les secteurs industriels et quatre sur dix dans le tertiaire. Les hommes étrangers sont surtout présents dans les secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'industrie.

Mais les tendances relevées pour l'ensemble de la zone d'emploi ne rendent toutefois pas compte de **l'extrême diversité du tissu économique** sur les différents cantons qui composent la zone d'emploi.

On peut en fait distinguer deux groupes. D'une part **les cantons de Barr, Benfeld et Sélestat où les actifs sont le plus souvent embauchés dans les services marchands** (37 à 41%).

D'autre part, **les cantons de Marckolsheim, Sainte Marie-aux-Mines et Villé, plus traditionnels, où les actifs sont majoritairement employés dans l'industrie** (38 à 49%). Toutefois la concentration des populations étrangères dans un secteur d'activité n'est, semble-t-il, pas systématiquement liée à la prépondérance de ce secteur sur le canton. Ainsi, dans les cantons de Marckolsheim, Sainte Marie-aux-Mines, Sélestat et Villé les actifs étrangers travaillent majoritairement, voire dans certains cas, quasi exclusivement dans l'industrie. Par ailleurs à Barr, 40% des actifs étrangers travaillent dans le secteur du bâtiment et des travaux publics alors que celui-ci n'est pas particulièrement développé. Seul la prise en compte des logiques de recrutement mises en œuvre permettra de comprendre ces répartitions par secteur d'activité différenciées selon les zones géographiques.

Sur la zone d'emploi et à la différence des orientations relevées sur l'ensemble de l'Alsace, **les actifs occupés étrangers semblent être cantonnés dans des emplois traditionnels et semblent peu s'orienter vers les services.** Sauf peut-être en ce qui concerne les Turcs qui y sont un peu plus présents.

## UN NIVEAU DE FORMATION FAIBLE

La zone d'emploi se caractérise par **un faible niveau de formation de l'ensemble des actifs**. L'augmentation du nombre d'actifs ayant le niveau CAP/BEP entre 1982 et 1990 n'a pas en effet été suffisante pour faire disparaître cette caractéristique.

Au recensement général de la population de 1990, 40% des actifs de la zone d'emploi ont un niveau inférieur ou égal au BEPC, le taux est de 35% en Alsace. Sur la zone d'emploi, les actifs ayant atteint un niveau CAP ou BEP représentent 38% de l'ensemble.

Ce qui signifie que **78% des actifs, soit quasiment 8 actifs sur 10, avaient en 1990 un niveau de formation inférieur ou égal au CAP ou au BEP**. Le taux était de 71% en Alsace.

Le niveau de formation des étrangers suit la tendance générale, mais de manière plus marquée. Ainsi si 21% des français de naissance sur la zone d'emploi n'ont aucun diplôme, ce taux atteint 62% parmi la population étrangère. Le contexte local, et les caractéristiques du tissu économique, seraient à l'origine **d'une population étrangère moins formée que celle habituellement rencontrée en Alsace** qui pourtant présente déjà comme caractéristique un faible niveau de diplôme. Le taux d'étrangers n'ayant aucun diplôme sur l'ensemble de l'Alsace est inférieur puisqu'il est de 54%. La population étrangère sur la zone d'emploi n'a soit aucun diplôme (62%), soit un niveau CAP-BEP (17%) sachant qu'il s'agit la plupart du temps d'un CAP.

Ces données ne rendent toutefois pas compte **des différences relevées entre nationalité**. Si **76% des actifs turcs n'avaient aucun diplôme en 1990**, ce taux atteint 71% parmi la population maghrébine et seulement 47% parmi les ressortissants européens. Les Français par acquisition présentent un profil très différent des étrangers. Par certains côtés, ils semblent plus proche des français de naissance quoique les Français par acquisition aient des niveaux de formation plus élevés.

Au-delà de ces différences par nationalité, **les statistiques font apparaître des spécificités locales**. Ainsi c'est au niveau de Sainte Marie-aux-Mines et de Villé que la population étrangère est le moins formée. Ainsi à Villé, l'implantation de la population turque est liée à l'exploitation du textile et aux besoins de main d'oeuvre des entreprises. Il s'agissait alors d'embaucher des salariés peu qualifiés et susceptibles de travailler dans une entreprise qui, suite à des problèmes de faillite, n'attirait plus la population locale. Alors que précédemment, elle avait été le principal employeur pour la population locale.

Ce **faible niveau de formation semble également toucher les jeunes**, étrangers comme français. Le CEREQ, dans l'une de ses études<sup>44</sup>, montre que l'Alsace fait partie des régions marquées par des taux de scolarisation faibles dus à la prédominance d'études courtes professionnelles. Les spécialités industrielles y sont majoritaires. Ce qui par ailleurs, étant donné la structure du tissu économique local et les secteurs d'activité des entreprises, est peu surprenant.

Localement, lors des entretiens, il est apparu que beaucoup de jeunes d'origine étrangère ou immigrés (Turcs notamment) tentent de trouver du travail dès 16 ans. "Hommes et femmes quittent tôt le système scolaire, ils suivent souvent des formations courtes". Nombreux sont ceux qui ont un CAP ou un BEP.

---

<sup>44</sup> Les résultats de l'étude sont présentés dans un article de Yvette GRELET et Joaquim TIMOTEO, de juillet 1996 parus dans CEREQ, Document "Séminaire", n°115, pp. 43 à 57.

Par ailleurs, et concernant plus particulièrement les jeunes étrangers, Dominique KELHETTER<sup>45</sup> rend compte du fait que la classe de troisième constitue un pallier important pour ces élèves. En effet, c'est à partir de cette classe **qu'ils s'orientent massivement vers le second cycle professionnel au détriment du second cycle général et technologique**. Les statistiques<sup>46</sup> des entrées en formation des élèves étrangers ou d'origine étrangère (Turcs et Maghrébins) pour la rentrée 97/98, sur le district de Sélestat, renforcent cette perception. En effet, si seulement 2% des élèves du LEGT Schwilgué à Sélestat sont étrangers ou d'origine étrangère, ce taux atteint 17% au LP Economique et 9,5% en LP Industrie de Sélestat.

De plus, ils mènent plutôt des études afin d'obtenir un CAP ou un BEP plutôt qu'un baccalauréat professionnel.

Mais ce faible niveau de formation semble toutefois ne pas constituer un handicap. Dans l'étude réalisée par le CEREQ<sup>47</sup>, il est également mentionné **le fait que le dynamisme fort qui caractérise l'Alsace s'avère favorable à l'insertion des jeunes.**

## DES ETRANGERS MAJORITAIREMENT OUVRIERS

La répartition par secteur d'activité spécifique à la zone d'emploi et le faible niveau de formation de l'ensemble de la population sont à l'origine d'une répartition par catégorie socio-professionnelle originale.

Il apparaît tout d'abord que **les niveaux de qualification sont inférieurs à ceux relevés sur l'ensemble de l'Alsace**. 42% des actifs de la zone d'emploi sont ouvriers (36% en Alsace).

Le statut d'employé est un peu moins développé sur la zone d'emploi que sur le reste de l'Alsace où 29% des actifs sont employés. La part des indépendants est plus élevée sur la zone d'emploi que sur l'ensemble de l'Alsace (8% contre 4% en Alsace). Les autres niveaux de qualification sont nettement moins développés sur la zone d'emploi qu'en Alsace (24% contre 31%).

Tableau 7: Répartition par niveau de qualification de la population active sur la zone d'emploi et en Alsace (en %)

	Alsace	Sélestat	Hommes	Femmes	- 25 ans
Indépendant	4	8	9	8	1
Ouvrier non qualifié et manœuvres	14	19	21	16	36
Ouvrier qualifié	22	23	36	6	24
Employé (qualifié et non qualifié)	29	26	9	50	30
Agent de maîtrise	5	4	5	2	3
Technicien et profession intermédiaire	14	11	9	13	5
Ingénieur et cadre	12	9	11	6	1

Source : CEREQ - FAP (1996)

<sup>45</sup> Article intitulé "une orientation vers des études professionnelles" dans Chiffres pour l'Alsace, INSEE, n°30-31.

<sup>46</sup> Il s'agit de données fournies par le Centre d'Information et d'Orientation de Sélestat (collecte manuelle) qui donnent les effectifs à l'entrée en seconde, sachant que les enfants considérés comme étrangers sont ceux qui se sont déclarés ou qui sont repérés comme tels. Il s'agit donc plutôt de tendances.

<sup>47</sup> Yvette GRELET et Joaquim TIMOTEO, op. cit.

Donc la population active (homme et femme) de la zone d'emploi est plus souvent ouvrière qu'elle ne l'est sur l'ensemble de l'Alsace. Elle reste marquée par un pourcentage élevé d'ouvriers non qualifiés. Les jeunes présentent le même profil. En effet, les actifs de moins de 25 ans sont moins qualifiés que l'ensemble de la population et que les actifs du même âge résidant en Alsace. 60% des jeunes sont ouvriers dont une bonne partie non qualifiés (36% des jeunes sont ouvriers non qualifiés).

Cette prépondérance de la catégorie "ouvrier" parmi la population de la zone d'emploi, se trouve encore renforcée au niveau des actifs étrangers.

Ils sont, en effet, plus souvent ouvriers que les actifs français. **70,5% des étrangers sont ouvriers et seulement 43% des Français.** Pour l'ensemble de l'Alsace, la catégorie socio-professionnelle ouvrière représente 67% des actifs étrangers. Les actifs étrangers étaient donc quasi exclusivement ouvriers, en 1990.

Ainsi les représentations de l'immigré couramment répandues parmi la population semblent être confirmées par les données. "Les hommes turcs trouvent surtout des emplois dans le bâtiment (crépissage, plâtrier) et les travaux publics principalement comme ouvriers". "Ils effectuent plutôt des tâches peu qualifiées et répétitives (par exemple plâtrier)".

Ainsi ils seraient employés plus particulièrement "dans les postes de bas niveau de qualification". "Les étrangers sont tous ouvriers ou manœuvres". En effet 58% des actifs étrangers étaient des ouvriers non qualifiés sur la zone d'emploi (contre 41% sur ensemble de l'Alsace) en 1990.

Tableau 8 : Répartition des actifs occupés par nationalité et catégories socio-professionnelles (CSP) au niveau de la zone d'emploi (en %)

	Alsace				Zone d'emploi			
	Ens. actifs	Ens. Etrang.	Maghrebins	Turcs	Ens. actifs	Ens. Etrang.	Maghrebins	Turcs
Agriculteurs	2,1	0,2	0,0	0,1	4,9	0,2	0,0	0,0
Artisans, commerç.	5,1	5,0	2,5	6,2	6,2	4,4	1,7	1,4
Cadres	10,3	6,2	2,8	0,9	6,6	2,4	1,7	0,0
Professions interm.	19,6	8,0	4,7	2,2	16,2	5,4	1,7	1,4
Employés	25,5	13,7	9,8	7,2	22,0	7,0	1,7	5,2
Ouvriers qualifiés	20,5	26,1	29,6	22,8	22,3	22,5	29,3	13,2
Ouvriers non qualifiés	16,9	40,7	50,6	60,7	21,9	58,0	63,8	78,9

Source : Recensement général de la Population (1990, dépouillement au quart) INSEE

Cette prépondérance de l'emploi ouvrier non qualifié est valable quelle que soit la nationalité considérée, mais elle est particulièrement développée au niveau de la population maghrébine (64%) et plus encore turque (79%). Elle est également repérable lors des entretiens. En fait, la plupart des métiers exercés sont très techniques et relèvent le plus souvent de missions d'exécution (comme ouvriers qualifiés au mieux).

Toutefois selon la localisation, la part des ouvriers étrangers non qualifiés varie de manière sensible. Deux profils distincts peuvent être relevés. Les cantons de Barr, Marckolsheim et Sainte Marie-aux-Mines se caractérisent par des taux particulièrement élevés. Les Turcs et les Maghrébins sont à plus de 80% ouvriers non qualifiés. Par contre sur les cantons de Sélestat et de Benfeld, ce pourcentage est inférieur à 65%.

Une autre spécificité est observable au niveau de la zone d'emploi. Elle réside dans **le faible pourcentage d'étrangers occupant une fonction d'artisan ou de commerçant** (4,4% alors que le taux est de 5,0% pour l'ensemble de l'Alsace). Cette absence est surtout notable au niveau des Turcs. En effet, alors qu'habituellement en Alsace, l'entrepreneuriat est développé parmi ces actifs (6,2%), les données de 1990 ne font pas apparaître de comportement significatif sur la zone d'emploi (1,4%). Néanmoins lors des entretiens le développement d'entreprises par des Turcs a été évoqué. Il s'agirait d'une réponse à la crise et un moyen de valorisation de leur savoir-faire dans le commerce ou le secteur du bâtiment qui se serait développé notamment après 1990.



*Les caractéristiques que présente la population active étrangère au regard de l'emploi sont le résultat des logiques de recrutement et des besoins de main d'œuvre au moment de leur arrivée (héritage du passé) et des spécificités du tissu économique local. Les actifs étrangers présentent donc des tendances qui sont repérables sur l'ensemble de la population même si elles sont plus accentuées au niveau des étrangers. C'est le cas par exemple du niveau de formation. Il est, en effet, globalement plus faible que sur l'ensemble de l'Alsace. Les étrangers sont les plus touchés. Ce faible niveau de formation est relayé par des qualifications basses. La part des ouvriers non qualifiés est élevée sur la zone d'emploi, le phénomène étant encore plus important au niveau de la population étrangère.*

*Mais un certain nombre d'aspects apparaissent plus spécifiques à la population étrangère. Ainsi les actifs occupés sont plus fréquemment que d'autres employés dans l'industrie et le bâtiment. L'orientation vers une diversification des emplois occupés par les étrangers est peu visible au niveau de la zone d'emploi où les étrangers sont peu présents dans les services restant cantonnées dans des emplois et des secteurs traditionnels.*

*Ces constats concernant les étrangers peuvent en grande partie être extrapolés à la population immigrée ou d'origine étrangère dans la mesure où les entretiens font ressortir globalement un faible niveau de formation et de qualification de la population, une occupation massive d'emplois dans les secteurs de l'industrie et de la construction.*







## Quatrième partie

# UN CHOMAGE FLUCTUANT ET EXTREMEMENT DISCRIMINANT<sup>48</sup>

La typologie des zones d'emploi sensibles aux risques du chômage élaborée par le CEREQ<sup>49</sup> définit le contexte alsacien comme *"un marché du travail dynamique en dégradation récente"* (la typologie exclue les zones d'emploi de Strasbourg, Mulhouse et Guebwiller). Ainsi les auteurs considèrent que *"ce secteur est caractérisé par un marché du travail à dominante industrielle, où le taux de chômage est nettement inférieur à la moyenne nationale et les reprises d'emploi plus faciles"*. Mais ils mentionnent également le fait que le chômage y a connu un accroissement prononcé entre 1990 et 1994. Toutefois le marché du travail y demeurerait dynamique, **la sortie du chômage y est en effet plus facile qu'ailleurs y compris pour les jeunes**. Ils poursuivent en remarquant que *"la population ouvrière est en moyenne peu qualifiée mais ici cette caractéristique est moins qu'ailleurs un obstacle à l'emploi"*.

## UN CHOMAGE FLUCTUANT

En effet, de 1991 à 1994, la zone d'emploi a été marquée par une dégradation du marché du travail, qui s'est signalée par un accroissement des demandeurs d'emploi. Cette tendance concerne plus largement l'ensemble de la région.

L'augmentation des demandeurs aurait résulté d'une hausse des fins de contrats à durée déterminée, des missions d'intérim et des licenciements. Les femmes et les jeunes (moins de 25 ans) sont les publics les plus affectés par cette évolution du chômage. Mais ils ne connaissent pas les mêmes conditions de chômage. Celui des jeunes se caractérise par une durée courte le plus souvent (moins de trois mois), alors que les femmes arrivent plus difficilement à sortir de cette situation.

La zone d'emploi se signale également par un chômage de longue durée<sup>50</sup> moins développé qu'ailleurs.

Après cette période difficile, la situation par rapport au chômage s'est améliorée entre 1994 et 1995. Les DEFM ont enregistré une baisse de 6,5% (de mars à mars). Cette amélioration touche surtout les hommes, principalement les jeunes. Mais par contre les difficultés restent identiques pour les femmes et les chômeurs de longue durée. L'année 1996 est par contre marquée, en Alsace, par un accroissement du chômage alors qu'ailleurs en France on observe la tendance inverse. Malgré cette progression du chômage l'Alsace reste une région relativement épargnée, puisqu'elle compte le taux de chômage le

---

<sup>48</sup> Cette partie s'appuie en grande partie sur l'analyse des DEFM (Demandeurs d'emploi de catégorie 1 inscrits à l'ANPE fin juin 1997 et fin juin 1996).

<sup>49</sup> Cette typologie est présentée dans un article de Yvette GRELET et Joaquim TIMOTEO, CEREQ, n°118, octobre 1996, pp. 109-121.

<sup>50</sup> On entend par "demandeurs d'emploi ou chômeurs de longue durée" des personnes inscrites au chômage depuis plus d'un an.

plus bas de France. Ces quelques éléments soulignent l'aspect extrêmement fluctuant des données relatives au chômage (notamment à travers les DEFM) d'autant que les contextes locaux vont influencer sur ces orientations en fonction des différents publics (voir tableau 9).

## DES DEMANDEURS D'EMPLOI ETRANGERS QUI AUGMENTENT PLUS RAPIDEMENT

Les demandeurs d'emploi de la zone d'emploi de Sélestat-Sainte Marie aux Mines représentent 4,9% de l'ensemble des DEFM, soit 2.693 personnes sur un total de 54.585. **La part des demandeurs étrangers sur l'ensemble des demandeurs est de 14% sur la zone d'emploi. Soit une tendance plus basse que sur l'ensemble de l'Alsace où les étrangers représentent 17% des demandeurs. Les étrangers au niveau de la zone d'emploi sont sous représentés, ils représentent 4% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.**

Tableau 9 : Répartition par zone d'emploi des DEFM : Part des étrangers

	Total DEFM	% sur ens DEFM	DEFM étrangers	part étrangers sur DEFM
ZE Wissembourg	1143	2,1%	145	12,7%
ZE Strasbourg	20133	36,9%	4103	20,4%
ZE Guebwiller	1460	2,7%	218	14,9%
ZE Thann-cernay	1684	3,1%	218	12,9%
ZE Mulhouse	11126	20,4%	2179	19,6%
ZE Saint-Louis	1199	2,2%	250	20,8%
ZE Altkirch	998	1,8%	92	9,2%
ZE Haguenau-Niederbronn	3718	6,8%	473	12,7%
ZE Saverne-Sarre Union	2651	4,8%	228	8,6%
ZE Molsheim-Schirmeck	2604	4,8%	270	10,4%
ZE Colmar-Neuf Brisach	4936	9,0%	791	16,0%
<b>ZE Sélestat-Sainte Marie aux Mines</b>	<b>2693</b>	<b>4,9%</b>	<b>378</b>	<b>14,0%</b>
Autres communes	240	0,4%	13	5,4%
<b>TOTAL ALSACE</b>	<b>54585</b>	<b>100%</b>	<b>9358</b>	<b>17,1%</b>

Source : DEFM, catégorie 1, juin 1997, DRTEFP

Sur la zone d'emploi étudiée comme sur l'ensemble de l'Alsace, on relève entre juin 1996 et juin 1997, **une augmentation du nombre des demandeurs** (voir tableau 10). Toutefois la **croissance a été plus modérée sur la zone d'emploi (+4,5%) que sur l'ensemble de l'Alsace (+5,6%).**

Mais, en dépit de cette meilleure situation locale, **les demandeurs d'emploi étrangers augmentent plus rapidement que l'ensemble des demandeurs (+8,9%) sur la zone d'emploi.**

Tableau 10 : Evolution du nombre de DEFM entre juin 1996 et juin 1997

	Alsace total		Alsace étrangers		Zone emploi total		Zone emploi étrangers	
1996	51.709		8.884		2.576		347	
1997	54.585	+ 2.876 (5,6%)	9.358	+ 474 (5,3%)	2.693	+ 117 (4,5%)	378	+ 31 (8,9%)

Source : DEFM, catégorie 1, juin 1996 et 1997, DRTEFP

## DES ETRANGERS PLUS EXPOSES AU RISQUE DU CHOMAGE<sup>51</sup>

*"Les étrangers apparaissent comme particulièrement sensibles à la crise actuelle"*<sup>52</sup>. Moins qualifiés, et plus souvent employés dans les secteurs en difficultés, **les étrangers se trouvent plus fréquemment à la recherche d'un emploi** alors même qu'ils résident dans une zone d'emploi qui connaît une situation par rapport au chômage relativement bonne.

En effet, la population étrangère présentait une situation plus préoccupante que l'ensemble de la population qui se signale **par un taux de chômage trois fois plus important (18,2%) en 1990**. Sachant que sur la zone d'emploi, pour la même période, le taux de chômage était légèrement inférieur à celui enregistré pour l'ensemble de l'Alsace (6,8% contre 7,4%).

Toutefois ce contexte favorable ne semble pas avoir été suffisant pour épargner la population étrangère. Elle connaît **des taux de chômage plus importants que ceux relevés au niveau de l'ensemble des étrangers en Alsace**. Cette différence est surtout sensible au niveau des femmes. Etrangères et françaises elles sont plus exposées au chômage. Mais ce handicap atteint un taux très inquiétant pour les femmes étrangères (34,9% contre 9,5% pour les Françaises). Le taux de chômage des hommes étrangers se situe, quant à lui, autour de 11%.

## DES TURCS FAISANT LES FRAIS D'UN MARCHÉ DE L'EMPLOI CONCURRENTIEL

Toutes les nationalités ne sont pas confrontées de manière identique à ce problème. Les Italiens présentent un taux de chômage de seulement 8,8%. **Les Algériens peu nombreux sur la zone d'emploi connaissent également un taux relativement faible de 14,3%**. Toutes les autres nationalités sont marquées par des taux de chômage supérieurs à 20% (y compris étrangers appartenant à l'union européenne, comme les Portugais). "La situation des étrangers sur le marché du travail porte la marque de leur histoire". En effet, "le chômage des étrangers est étroitement lié aux difficultés des industries de production de masse qui employaient un grand nombre de travailleurs issus de l'immigration".

Les DEFM confirment cette différenciation du rapport au chômage selon la nationalité.

En juin 1997, **9% des demandeurs d'emploi de la zone étudiée sont de nationalité turque et 2% sont des ressortissants du Maghreb** (voir tableau 11). Cette répartition apparaît comme spécifique à la zone d'emploi dans la mesure où la part des Turcs parmi les demandeurs d'emploi en Alsace est nettement plus faible (5%) et celle des Maghrébins plus élevée (6%). Globalement la part des étrangers (Turcs et Maghrébins) parmi les demandeurs d'emploi est identique sur la zone d'emploi et sur l'ensemble de l'Alsace (11%) mais la répartition est différente entre les deux nationalités.

**Les Turcs semblent globalement plus exposés au chômage**. En effet, en 1996 comme en 1997, proportionnellement ce sont les Turcs qui parmi les demandeurs d'emploi ont connu l'augmentation la plus importante (+16,3%). Cette croissance est de plus du double de celle relevé sur le plan régional (+7,1%).

**Toutefois les Maghrébins ont connu également une évolution plus forte sur la zone d'emploi**. Ces taux soulignent une plus grande vulnérabilité de ces deux populations

<sup>51</sup> L'INSEE titrait le chapitre sur le chômage dans le numéro spécial de Chiffres pour l'Alsace, Les étrangers en Alsace, décembre 1995 (n°30-31), "chômage : les étrangers plus vulnérables".

<sup>52</sup> Chiffres pour l'Alsace, n°30-31, op. cit.

par rapport au chômage sur la zone puisque les demandeurs français ont augmenté seulement de 3,9% et les autres étrangers ont diminué de 6,7%.

Tableau 11 : Evolution du nombre de DEFM entre juin 1996 et juin 1997 par nationalité des demandeurs

	Alsace	%	évolution 96-97	Zone d'emploi	%	évolution 96-97
<b>1996</b>						
Français	42.825	83%		2.229	86,5%	
Turcs	2.564	5%		202	8%	
Maghrébins	3.045	5,9%		55	2%	
Autres	3.275	6,3%		90	3,5%	
<b>1997</b>						
Français	45.227	83%	+5,6%	2.315	86%	+3,9%
Turcs	2.747	5%	+7,1%	235	9%	+16,3%
Maghrébins	3.149	6%	+3,4%	59	2%	+7,3%
Autres	3.462	6%	+5,7%	84	3%	-6,7%

Source : DEFM, catégorie 1, juin 1996 et 1997, DRTEFP

## UNE POPULATION FEMININE PLUS SOUVENT AU CHOMAGE

Sur la zone d'emploi, le chômage affecte de manière plus marquée les femmes. La comparaison avec les autres zones d'emploi fait apparaître ce constat comme une particularité des zones semi-rurales.

La zone d'emploi se singularise par une part importante de femmes parmi les DEFM. Sur l'Alsace la part, parmi les demandeurs d'emploi, des hommes et des femmes est à peu près identique. **Les femmes y représentent 49,8% des demandeurs d'emploi alors que sur la zone d'emploi ce pourcentage atteint 56%.**

Toutefois ce phénomène a eu tendance entre 1996 et 1997 à diminuer. En effet c'est au niveau des hommes que l'on compte la croissance la plus forte. Les demandeurs masculins sur la zone d'emploi ont augmenté de 7,1% entre 96 et 97 alors que l'évolution du nombre de demandeurs femmes est seulement de 2,6%.

**Cette prépondérance des femmes parmi les demandeurs semble être un phénomène surtout français**, dans la mesure où en 1997, 57% des demandeurs d'emploi français sont des femmes contre seulement 39% des demandeurs originaires du Maghreb. Les femmes turques occupent une situation médiane puisqu'elles représentent 54% des demandeurs d'emploi. Le faible nombre de femmes étrangères sur le marché peut expliquer ces pourcentages, surtout au niveau des femmes les plus âgées.

## DES JEUNES ETRANGERS MOINS SOUVENT TOUCHES PAR LE CHOMAGE

La part des jeunes demandeurs d'emploi est supérieure sur la zone d'emploi à celle relevée sur l'ensemble de l'Alsace.

24% des demandeurs d'emploi de la zone ont moins de 25 ans contre 20% sur l'ensemble de l'Alsace. En ce qui concerne les plus âgés (demandeurs de plus de 50 ans) la part est identique sur les deux secteurs : 13%.

La comparaison avec les autres zones d'emploi montre la singularité de la zone d'emploi qui enregistre, avec celle d'Altkirch, le pourcentage le plus élevé de jeunes parmi les demandeurs d'emploi.

Toutefois la zone d'emploi connaît la même évolution que celle relevée globalement en Alsace, à savoir une baisse des jeunes de moins de 25 ans parmi les DEFM. La part des plus de 50 ans parmi les demandeurs a également diminué, mais ce phénomène a seulement été repéré au niveau local.

La baisse de la part des jeunes de moins de 25 ans parmi les demandeurs d'emploi concerne les Français comme les étrangers. **Mais les jeunes sont proportionnellement moins nombreux parmi les demandeurs étrangers que les parmi les Français.** On voit donc se dessiner des répartitions par âge différentes. Ce constat est valable pour les Turcs quoique la différence soit faible. 23% des DEFM turcs ont moins de 25 ans alors que les jeunes français représentent 25% de l'ensemble des demandeurs de la même nationalité. Mais la situation est plus favorable **pour les jeunes maghrébins qui ne représentent que 15% des demandeurs.** A contrario, les personnes âgées de plus de 50 ans sont extrêmement nombreuses parmi cette population (17% contre 11% pour les Turcs et 13% pour les Français). **Le chômage affecterait donc de manière plus forte, parmi les Maghrébins, la population âgée alors que ce serait moins le cas parmi la population turque.**

## UN CHOMAGE MOINS SOUVENT DE LONGUE DUREE

Entre 1996 et 1997, on relève au niveau de l'ensemble de l'Alsace un **accroissement du chômage de longue durée.** Cette tendance est également observable au niveau de la zone d'emploi étudiée. Toutefois un certain nombre de différences peuvent être relevées.

Globalement la zone d'emploi se caractérise par un **chômage de courte durée.** Ainsi, en juin 1997, un demandeur sur deux est inscrit depuis moins de six mois (47% sur Alsace). **Seulement 22% sont inscrits depuis plus d'un an alors que ce pourcentage est de 26,5% pour l'ensemble de l'Alsace.** Par ailleurs les chômeurs de très longue durée, c'est à dire ayant plus de trois ans d'inscription, représentent 1% des demandeurs de la zone d'emploi et 3% en Alsace.

Sur la zone d'emploi, et conformément cette fois à la tendance relevée sur l'ensemble de l'Alsace, **les hommes sont plus fréquemment des demandeurs de courte durée que les femmes.** Ainsi 54% des demandeurs hommes sont au chômage depuis moins de 6 mois contre 47% des femmes sur la zone d'emploi. Par contre le chômage de très longue durée est un processus masculin.

La **fluidité**, c'est à dire le fait d'accéder rapidement à un emploi, varie en fonction des caractéristiques des demandeurs d'emploi. **Les jeunes, plus menacés par le chômage, sont également ceux qui ont le plus de chance d'en sortir rapidement.** La durée moyenne de chômage est en effet faible. On constate une forte rotation des jeunes sur le marché du travail. Pour une personne qui prend de l'âge, retrouver un emploi devient plus difficile.

Globalement les étrangers connaissent une situation identique aux Français par rapport à l'ancienneté de l'inscription en tant que demandeur d'emploi. **Concernant les demandeurs turcs, 52% sont inscrits depuis moins de six mois soit une situation un peu plus**

**favorable que les Français.** Par ailleurs, ils sont proportionnellement moins longtemps au chômage. 17% d'entre eux seulement étaient inscrits depuis plus d'un an.

**Les Maghrébins présentent un profil différent.** Plus faible numériquement, ils se singularisent néanmoins par un **chômage de longue durée plus important.** 27% des demandeurs maghrébins sont en effet inscrits depuis plus d'un an. Parallèlement ils sont seulement 44% à connaître un chômage de courte durée (soit inférieur à six mois). Les mêmes tendances ont pu être relevées sur le plan régional. Les entretiens menés auprès des personnes immigrées et d'origine étrangère, et les éléments précédents sur la répartition par âge des demandeurs, laissent penser que le chômage de longue durée est un phénomène qui concerne plutôt un public âgé, exclu du marché du travail suite à des licenciements économiques.

On aurait donc, sur la zone d'emploi, à la fois une population tuque marquée par un chômage de courte durée et une partie de la population maghrébine affectée par un chômage de longue durée.

## **DES DEMANDEURS D'EMPLOI PEU QUALIFIES**

Au niveau de la zone d'emploi, en juin 1997, 36% des DEFM ont seulement un niveau VI ou Vbis (personnes ayant un niveau inférieur ou égal au Certificat d'Etudes Primaires), alors que sur l'ensemble de l'Alsace ce taux est de 33%.

**Plus globalement les demandeurs d'emploi sur la zone sont moins qualifiés que sur l'ensemble de l'Alsace.**

Ce constat est applicable également à la population étrangère qui présente la caractéristique, au niveau des demandeurs, comme d'ailleurs des actifs, d'être encore moins qualifiés. Ainsi sur la zone d'emploi, 73% des demandeurs turcs et 46% des maghrébins ont un niveau VI (c'est à dire niveau 6è, 5è, 4è).

**Le chômage touche donc plus fortement les populations les moins qualifiées notamment au niveau de la population étrangère et plus particulièrement turque.** 22% des demandeurs d'emploi n'ayant aucune formation (niveau VI) sont turcs alors que sur l'ensemble des demandeurs, 9% seulement sont turcs. Le même phénomène a été relevé pour les Maghrébins mais de manière beaucoup moins forte.

## **UN ACCROISSEMENT DES ENTREES EN CHOMAGE SUITE A DES CONTRATS COURTS**

Pour l'ensemble de l'Alsace, les DEFM de juin 1997 font apparaître que 25,5% des demandeurs inscrits à l'ANPE faisaient cette démarche à l'échéance d'un contrat et 7% suite à la fin d'une mission d'intérim.

**Ce qui signifie qu'environ un tiers (32%) des inscriptions en tant que demandeurs d'emploi résulte de la fin d'un contrat de courte durée.**

Ces situations sont en augmentation. Entre 1996 et 1997, les entrées pour fin de contrat ont augmenté de 5% et celles faisant suite à une mission d'intérim de 11%.

Au niveau de la zone d'emploi, ces raisons sont plus fréquemment évoquées pour expliquer les entrées des demandeurs d'emploi. Ainsi **45% des demandeurs d'emploi de la zone se sont inscrits à la suite d'un contrat de durée déterminée ou d'une mission d'intérim,** soit quasiment un individu sur deux. 36% des demandeurs se sont inscrits suite à la fin d'un contrat et 9% à l'issue d'une mission d'intérim. Comme sur le plan régional, ces

motifs ont augmenté entre 1996 et 1997 mais dans des proportions différentes (+8% quel que soit le motif).

La zone d'emploi se caractérise également par une part plus importante de demandeurs s'inscrivant dans le cadre d'une reprise d'activité (4% contre 2,6% pour l'Alsace) et des primo-demandeurs<sup>53</sup> (8,4% contre 6,1% pour l'Alsace).

Concernant la population étrangère, elle semble connaître des évolutions identiques sur le plan régional et local mais dans des proportions différentes.

Ainsi on constate que **la population étrangère s'inscrit plus fréquemment que les autres demandeurs suite à l'achèvement d'une mission d'intérim** (voir tableau 12). 8% des Turcs et des Maghrébins se sont inscrits pour cette raison sur l'ensemble de l'Alsace mais ces taux atteignent **10% pour les Turcs et 17% pour les Maghrébins sur la zone d'emploi**.

Cet aspect constitue la caractéristique principale de ces populations. Les Turcs se signalent d'autre part par un pourcentage plus élevé de primo-demandeurs alors que pour les Maghrébins, la caractéristique se situerait au niveau des reprises d'activité. L'autre fait marquant qui distingue la population étrangère du reste des demandeurs, réside dans la quasi-absence de demandeurs s'inscrivant suite à une démission.

Tableau 12 : répartition des demandeurs par nationalité et par motif d'inscription sur la zone d'emploi et en Alsace, en juin 1997 (en %)

	Licenc. éco	Autres licenc.	Démis-sion	Fin de contrat	Fin mission intérim	1ère entrée	Reprise activité	Autres cas
<b>Alsace</b>								
Français	9,4	12,9	3,2	26,2	6,9	5,8	2,7	32,8
Turcs	7,5	6,8	1,7	24,1	8,2	10,6	2,4	38,6
Maghrébins	5,4	8,4	1,3	20,9	8,1	7,6	2,7	45,7
Autres	10,9	11,3	2,7	21,6	5,7	5,9	2,5	39,4
<b>Total</b>	<b>9,2</b>	<b>12,3</b>	<b>3,0</b>	<b>25,5</b>	<b>6,9</b>	<b>6,2</b>	<b>2,6</b>	<b>34,3</b>
<b>Zone d'emploi</b>								
Français	9,6	11,1	3,0	36,5	9,2	7,5	3,7	19,4
Turcs	4,3	6,0	1,7	31,5	10,2	17,4	5,1	23,8
Maghrébins	3,4	6,8	0,0	33,9	16,9	11,9	6,8	20,3
Autres	15,5	10,7	2,4	33,3	3,6	7,1	4,8	22,6
<b>Total</b>	<b>9,2</b>	<b>10,6</b>	<b>2,8</b>	<b>35,9</b>	<b>9,3</b>	<b>8,4</b>	<b>3,9</b>	<b>19,9</b>

Source : DEFM, catégorie 1, juin 1997, DRTEFP

Le contexte par rapport au chômage est donc marqué à la fois par un **accroissement du nombre de demandeurs d'emploi** mais aussi une **diminution des périodes de chômage** (période plus courte).

Ce double mouvement peut s'expliquer par le **développement du recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim**. La sortie du chômage se fait assez rapidement pour une majorité des demandeurs d'emplois. D'ailleurs parmi les personnes enquêtées, une fois sur deux la raison du départ du précédent emploi résulte de la fin d'un contrat ou d'une mission en intérim.

<sup>53</sup> Les primo-demandeurs sont les personnes s'inscrivant à l'ANPE pour la première fois.



*Malgré une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, l'Alsace se signale par le taux de chômage le plus faible. En effet si les demandeurs croissent, on y observe également un marché du travail dynamique où les reprises d'activités sont nombreuses et faciles.*

*La population étrangère est particulièrement visée par ces évolutions. Elle connaît un taux de chômage trois fois plus important que le reste de la population. Cette fragilité devant l'emploi est encore plus forte pour les Turcs et les Maghrébins. Les femmes et les jeunes, étrangers comme français, sont plus particulièrement touchés sur la zone d'emploi. Toutefois les demandeurs étrangers (Turcs et Maghrébins) sont moins souvent que les demandeurs français des femmes et des jeunes de moins de 25 ans.*

*Les jeunes, quoique touchés par la crise, sont également ceux qui profitent le plus du dynamisme du marché économique connaissant de ce fait une grande fluidité. Le développement des emplois de courte durée contribue largement à ces évolutions. Un tiers des inscriptions comme demandeurs d'emplois font suite à la fin de contrats courts (CDD et intérim). Ce taux atteint 45% sur la zone d'emploi (42% pour les Turcs et 51% pour les Maghrébins).*

*Ces tendances doivent tenir compte des besoins en terme de main d'oeuvre des entreprises et leurs logiques d'embauche. De plus en plus sortir du chômage n'est pas synonyme d'emploi stable en raison de la multiplication des constats de courte durée. Afin d'expliquer ce paradoxe, on devrait plus parler de logique de gestion des flux en fonction du marché que de logiques d'embauche au regard des pratiques mises en place par les entreprises.*





## Cinquième partie

# BESOINS DE MAIN D'OEUVRE ET LOGIQUES D'EMBAUCHE DES ENTREPRISES

Les logiques d'embauche des entreprises constituent un élément essentiel de l'accès à l'emploi. En effet l'entrée sur le marché du travail et les canaux utilisés pour y accéder, dépendent de deux facteurs qui interagissent entre eux : la demande et l'offre d'emploi. Les deux parties précédentes du rapport ont permis de connaître les caractéristiques de la population active, et donc en quelque sorte de saisir la demande. Cette partie doit permettre d'appréhender l'offre.

Avant de s'intéresser à la zone d'emploi de Sélestat - Sainte Marie-aux-Mines, il faut se rappeler qu'aujourd'hui **l'accès à l'emploi, quel que soit la personne, est rendu difficile du fait du chômage et donc de la concurrence qui s'instaure entre les candidats potentiels, et en raison des évolutions importantes de l'appareil productif.** De plus l'accès à l'emploi est rendu d'autant plus difficile que l'objectif est de trouver un emploi stable (c'est à dire le plus souvent durable, du type contrat à durée indéterminée).

L'accès à l'emploi est fortement dépendant de la composition du tissu économique sur la zone d'emploi et des logiques mises en œuvre par les entreprises notamment en terme de recrutement. Ces deux aspects sont en fait interdépendants<sup>54</sup>.

## CONTEXTE ECONOMIQUE ET EVOLUTION DIFFERENCIEE DES EMPLOIS

Le nombre d'emplois<sup>55</sup> a augmenté de 3% entre 1982 et 1990 sur le secteur alors que globalement en Alsace, l'accroissement a été de 4%. **La zone d'emploi a donc connu durant cette période une croissance plus faible.** Cette croissance n'a pas concerné de manière uniforme l'ensemble des secteurs d'activité sur la zone d'emploi.

Les emplois relevant du **secteur tertiaire ont connu une forte croissance**, tant au niveau de la zone d'emploi que sur l'ensemble de l'Alsace, quoique de manière moins importante. L'évolution de ce secteur a compensé les pertes d'emplois enregistrés dans les autres domaines d'activité. **La baisse a été de 23% dans le domaine agricole (28% en Alsace).** **La perte d'emplois au niveau du bâtiment et des travaux publics a été moins forte** puisqu'on a relevé seulement 8% d'emplois en moins (10% en Alsace).

---

<sup>54</sup> Ces aspects par ailleurs s'inscrivent dans un contexte économique plus large que l'on a rappelé en début de rapport.

<sup>55</sup> Ce paragraphe s'appuie sur les travaux réalisés, en 1996, par le CEREQ sur les Familles Professionnelles (FAP) dans les zones d'emploi en Alsace. Cette approche permet de caractériser les zones d'emploi au niveau de la population active et du marché du travail

En fait les pertes d'emplois concernaient principalement des activités "masculines", les femmes profitant du développement des emplois relevant d'activités tertiaires. La croissance des emplois dans ce domaine leur a donc été favorable.

Ces tendances se sont confirmées les années suivantes en dépit d'un contexte économique moins favorable. En effet touché par le ralentissement économique, **l'emploi en Alsace n'aurait que peu progressé**. En 1996, l'INSEE comptabilisait seulement 1.000 postes supplémentaires<sup>56</sup>.

Néanmoins, et en dépit d'une quasi-stabilité de l'emploi, **de nombreux mouvements de main d'œuvre<sup>57</sup> ont été relevés**. L'amélioration du contexte économique a eu pour effet une mobilité accrue de la main d'oeuvre.

Ce phénomène a affecté de manière différenciée les divers secteurs d'activité. **Les secteurs de l'industrie ont, pour la plupart, réduit leurs effectifs**. Les services ont continué leur développement mais de manière plus ralentie. Néanmoins les mouvements de main d'oeuvre y ont été nombreux. Les pertes d'emplois industriels (2.200 postes sur l'ensemble de l'Alsace) ont été en grande partie compensées par la progression dans le tertiaire (services aux particuliers et aux entreprises). Le secteur des services est celui dans ce contexte qui a gagné le plus grand nombre d'emploi. Les autres secteurs, durant la même période, sont demeurés stable (construction) ou ont perdu des emplois (agriculture et industrie).

Mais cette mobilité n'a pas concerné de la même manière tous les établissements. Ainsi **la mobilité des salariés dans les grands établissements a été faible en Alsace**. Peu de mouvements de main d'oeuvre y ont été signalés. La mobilité a surtout été sensible au niveau des petits établissements (ceux de 10 à 49 salariés). Etant donné les caractéristiques de la zone d'emploi (importance des petits établissements), on peut supposer que ce phénomène y a été légèrement plus développé.

Au niveau de la zone d'emploi<sup>58</sup>, et comme on l'a relevé précédemment, ce sont les secteurs agricoles et des services qui se sont développés le plus. Or ces activités se caractérisent par une main d'oeuvre peu nombreuse à la différence de l'industrie et de la construction. En effet, 95% des établissements qui dépendent du domaine agricole fonctionnent avec aucun salarié en dehors du responsable de l'exploitation.

Tableau 13 : Répartition par tranches de salariés des établissements et entreprises de la zone d'emploi (en %)

	Agriculture	Industrie	Construction	Services
0 salariés	94,7%	23,6%	23,8%	42,1%
1-9 salariés	4,9%	50,3%	63,8%	50,6%
10-19 salariés	0,1%	11,4%	6,9%	4,0%
20-49 salariés	0,1%	8,1%	4,2%	2,6%
50-99 salariés	0,1%	2,1%	0,4%	0,4%
100-199 salariés	0,1%	3,4%	0,4%	0,2%
200 salariés et plus	0,1%	1,1%	0,4%	0,1%

Source : Fichier SIRENE au 1/05/97 - INSEE

<sup>56</sup> Chiffres pour l'Alsace, INSEE, n°36, juillet 1997.

<sup>57</sup> Ces éléments ont pu être mis en avant grâce à l'utilisation des données relatives au mouvement de main d'oeuvre - statistiques DMMO et EMMO. Aucune donnée de ce type n'est disponible au niveau de la zone d'emploi.

<sup>58</sup> Utilisation du fichier SIRENE (note méthodologique en annexes).

Ce sont les entreprises industrielles qui comptent le plus de salariés et dans une moindre mesure le secteur de la construction. Or ces secteurs ont enregistré une baisse du nombre d'établissements sur la zone d'emploi.

## DES OFFRES D'EMPLOI EN AUGMENTATION

Globalement, en Alsace, l'année 1997 s'est avérée une année favorable à l'emploi marquée par une augmentation des offres d'emploi enregistrés par l'ANPE de 16,2% en un an. La croissance également observée sur l'ensemble de la France est plus modérée puisqu'elle est seulement de 15,1%<sup>59</sup>.

Sur la zone d'emploi, les offres confiées à l'ANPE<sup>60</sup> entre le début de l'année 1997 et le mois d'octobre ont connu une croissance plus importante que sur l'ensemble de l'Alsace. Cette évolution favorable du marché du travail concerne surtout le bassin d'emploi de Sélestat<sup>61</sup>. Les deux bassins connaissent en effet, et comme le souligne le tableau ci après, une évolution très différenciée.

Tableau 14 : Nombre d'offres d'emploi confiées à l'ANPE depuis le début de l'année 1997 et évolution sur un an

Zone	Nb offres	évolution en un an
Alsace	63.334	+6,4%
Sélestat	3.094	+14,6%
Sainte Marie-aux-Mines	345	+0,9%

Source : DRANPE, "Baromètre ANPE", octobre 1997

En plus de cette différence géographique, les secteurs d'activité n'offrent pas les mêmes possibilités d'embauche.

Si sur l'Alsace en général 32% des offres concernent le secteur des services, c'est seulement le cas de 28% des offres sur le bassin de Sélestat et 34% sur celui de Sainte Marie-aux-Mines. De plus au niveau régional, la répartition est à peu près équitable entre les services aux entreprises et aux particuliers et ceux rendus aux collectivités. Or sur la zone d'emploi, il s'agit majoritairement d'offres relevant des services aux collectivités.

Par ailleurs, le bassin de Sainte Marie-aux-Mines se distingue par un pourcentage très élevé d'offres émanant de l'industrie. 30% des offres d'emploi sont le fait de ce secteur d'activité, pour seulement 11% sur le bassin d'emploi de Sélestat (13% sur le plan régional).

Au niveau du bassin d'emploi de Sélestat, ce sont les secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration qui se démarquent. 12% des offres d'emplois de cette zone géographique relèvent de l'agriculture (3% sur le plan régional et 1% pour le bassin de Sainte Marie-aux-mines) et 12% de l'hôtellerie-restauration (10% ensemble Alsace et 8% bassin de Sainte Marie-aux-Mines).

<sup>59</sup> Repères : Synthèses, DRTEFP, n°4, septembre 1997.

<sup>60</sup> Ces offres d'emploi ne comptent qu'une partie des propositions d'emploi que comprend le marché du travail. Elles sont donc limitées et non exhaustives.

<sup>61</sup> La zone d'emploi de Sélestat-Sainte Marie-aux-Mines est composée de deux bassins d'emploi, ceux de Sélestat et de Sainte Marie-aux-Mines.

## DES SALARIES QUALIFIES ET JEUNES DE PREFERENCE

**Les besoins de main d'oeuvre au niveau des entreprises portent majoritairement, au niveau des emplois stables, sur des postes qualifiés.**

Ce besoin de main d'oeuvre qualifiée résulte d'une évolution des conditions de travail, notamment du fait de l'automatisation. Elle implique en effet le recours à une main d'oeuvre qualifiée c'est à dire capable de maîtriser les nouvelles techniques mais aussi capable de s'adapter aux évolutions constantes de l'appareil de production et plus largement des technologies.

Ce phénomène est relativement récent et constitue, au moins pour une partie des entreprises, une véritable révolution. La zone d'emploi a été pendant de longues années sous l'emprise d'industries traditionnelles, nécessitant une main d'oeuvre nombreuse et peu qualifiée. Aujourd'hui ces mêmes industries (pour celles qui ont perduré) ont de moins en moins besoin de poste d'exécution pure. Nombre d'entre elles se sont trouvées confrontées à une population en décalage avec les besoins réels en terme de main d'oeuvre et inadaptables. Certaines ont eu recours aux licenciements économiques. D'autres, au fur et à mesure des départs en retraite (anticipée ou non) ont fait appel à du personnel plus qualifié.

En dehors de quelques rares entreprises, **la plupart des postes proposés, au niveau ouvrier, requiert un niveau CAP.** "Pour trouver un emploi aujourd'hui, il est souhaitable d'avoir au minimum un CAP". Le niveau d'embauche de la maîtrise (techniciens notamment) et des cadres est plus élevé.

Le recours à une main d'oeuvre qualifiée, y compris à un niveau CAP, pose de nombreux problèmes sur la zone. **Les entreprises se plaignent de l'absence de personnes qualifiées.** Les actifs occupés comme les demandeurs d'emploi se caractérisent sur la zone, toute nationalité confondue, par un faible niveau de formation et de qualification. Ce déficit résulterait du contexte historique mais aussi de l'image négative de ces métiers (auprès des jeunes en particulier).

Seuls quelques secteurs continuent à ne nécessiter aucune formation particulière comme l'agriculture (le maraîchage sur la zone d'emploi) et certains services (la plonge dans un restaurant par exemple).

**Les entreprises privilégient l'embauche de personnes, âgées de moins de 40 ans et des hommes.** C'est plus particulièrement le cas au niveau de l'industrie. L'exigence d'hommes au niveau des entreprises résulte d'un besoin de flexibilité (travail de nuit, absence de maladie) qu'il n'est pas possible d'obtenir des femmes. Un seul secteur semble faire exception à cette règle en ce qui concerne l'âge, celui du bâtiment et des travaux publics. Mais même au niveau de la construction on s'intéresse de plus en plus à une main d'oeuvre jeune en raison de l'évolution des technologies. "Ils doivent concilier les capacités de leurs aînés et avoir une culture générale".

Cette exigence fluctue selon le type d'emploi recherché. L'expérience professionnelle peut par rapport à certains emplois (notamment cadres) constituer un atout.

## UN ACCROISSEMENT DES EMPLOIS PRECAIRES

Sur l'ensemble de l'Alsace, les contrats à durée indéterminée représentent seulement 37% des offres d'emplois déposées à l'ANPE (du début de 1997 au mois d'octobre). La zone d'emploi présente sur ce point une **situation encore moins favorable.** Ce taux n'est que de **29% sur le bassin d'emploi de Sainte Marie aux Mines et de 25% sur celui de Sélestat.**

Quel que soit le site retenu, la situation a tendance à se dégrader. Le phénomène est surtout marqué au niveau du bassin d'emploi de Sainte Marie-aux-Mines où la baisse sur un an de ce type de contrat est de 17,5% (contre 1,3% pour Sélestat et 6% sur ensemble de l'Alsace).

**Les embauches se font donc de plus en plus souvent sur la base de contrats atypiques, notamment en contrat à durée déterminée et en intérim.**

### ***Développement des CDD<sup>62</sup> au détriment des CDI<sup>63</sup>***

L'accroissement des mouvements de main d'oeuvre résulte donc en grande partie d'embauches sous contrats à courte durée.

**Les contrats à durée déterminée ont concerné environ 70% des recrutements en 1994 comme en 1995.** Le CDD semble constituer la porte d'entrée dans l'entreprise. "Le CDD est privilégié par la plupart des entreprises comme mode de recrutement, il apparaît comme étant réellement la porte d'entrée dans l'entreprise". Ce mode de recrutement est surtout utilisé dans les services et dans l'industrie, par contre il est moins répandu dans la construction (environ 50%).

Ces créations de postes (en CDD) profitent principalement aux postes peu qualifiés. En effet, **les employés et les ouvriers non qualifiés sont les catégories professionnelles qui ont le plus bénéficié de la création de ces postes.** La plupart ont été recrutés sur des emplois de courte durée et dans de petites entreprises.

Ces mouvements de main d'oeuvre n'affectent pas de la même manière toutes les tranches d'âge. Le sexe apparaît également comme un facteur discriminant. **Ainsi les jeunes et les femmes décrochent difficilement un emploi stable,** d'autant plus s'ils ont un faible niveau de qualification.

En effet, en 1995, la DRTEFP<sup>65</sup> mentionnait le fait **qu'environ une embauche sur deux, dans les petits comme dans les grands établissements, concernait des jeunes de moins de 25 ans.** Ils sont engagés la plupart du temps en CDD (76% des entrées de jeunes). "Les jeunes entrent facilement dans l'entreprise par contre ils rencontrent plus de difficultés pour y obtenir une stabilité". Les recrutements de personnes âgées de 50 ans et plus sont limités, puisqu'ils représentent 4% des embauches. Cette tranche d'âge est par contre celle qui est le plus concernée par les licenciements.

Dans les petits établissements, **les femmes obtiennent plus rarement un emploi stable que les hommes (28% contre 39%).** Ce phénomène est plus largement observé au niveau de l'ensemble de la population.

### ***Croissance du recours aux missions d'intérim***

La croissance de l'emploi est également imputable au recours toujours important à des personnels intérimaires. **L'intérim participe fortement à la logique de régulation des recrutements en fonction des besoins de l'entreprise.**

---

<sup>62</sup> CDD = Contrat à Durée déterminée.

<sup>63</sup> CDI = Contrat à Durée Indéterminée.

<sup>64</sup> Repères : synthèses, DRTEFP, n°03, mars 1997, p.8.

<sup>65</sup> Repères : synthèses, DRTEFP, n°03, mars 1997.

<sup>66</sup> Repères : synthèses, DRTEFP, n°03, mars 1997.

L'intérim apparu dans les années soixante a connu un essor rapide. Le recours au personnel intérimaire fluctue en fonction de la conjoncture économique. Ainsi en période d'instabilité économique (comme c'est le cas actuellement) les entreprises privilégient l'intérim.

Entre 1995 et 1996, **le secteur du travail temporaire a connu au niveau régional une augmentation** du nombre de ses missions de 6,7% sur un an, alors que sur le plan national cette croissance n'était que de 5%. Cette année se caractérise également par **une diminution de la durée moyenne des missions**. L'Alsace semble plus recourir à l'intérim surtout dans le secteur industriel.

Les données de 1995, comme celle de 1996, font apparaître qu'en Alsace l'industrie est le premier utilisateur de main d'oeuvre intérimaire (environ la moitié du volume de travail), ensuite vient la construction (15 à 20%) et enfin le tertiaire (environ 18%). Sur le plan national, l'industrie apparaît également comme le premier secteur utilisateur d'intérimaires mais de manière un peu moins forte (55%)<sup>67</sup>. L'agriculture a très peu recours à l'intérim et fait appel à des emplois saisonniers.

Les caractéristiques du tissu économique sur la zone d'emploi et le type d'emploi qui en découlent expliquent en grande partie (cet aspect a été révélé lors des entretiens menés sur la zone d'emploi) que localement **les entreprises favorisent les embauches en intérim au détriment des contrats à durée déterminée**. "L'intérim fait aujourd'hui partie des règles de gestion de la main d'oeuvre des grandes entreprises".

Certains individus voient se proposer, successivement **plusieurs missions dans une même entreprise**. "La personne sait quand elle commence mais rarement quand la mission s'achève". Ainsi parmi les personnes enquêtées occupant un emploi en intérim, les deux tiers travaillent dans une entreprise où ils ont déjà réalisé des missions.

L'intérim recouvre en fait une **réalité plurielle**, c'est à dire une succession de contrats d'une durée pouvant aller de quelques heures à quelques mois<sup>68</sup>. Les contrats de très courte durée sont fréquents. La durée moyenne actuellement des missions est de deux semaines (sur le plan national). L'idée selon laquelle ce mode de travail serait un choix ne concerne que peu de personnes en fait. Selon la secrétaire générale de l'UNETT<sup>69</sup>, *"au moins 80% des intérimaires subissent cette situation plus qu'ils ne la choisissent"*.

De manière globale, **le travail temporaire est surtout un phénomène masculin** (76% d'hommes en 1996) qui touche tout particulièrement les jeunes. L'intérim est surtout utilisé au niveau des postes non qualifiés sur la zone d'emploi comme ailleurs. L'activité intérimaire est marquée par une forte saisonnalité (minimum en février, maximum en septembre).

**Le recours à l'intérim ou aux contrats à durée déterminée dépend également des besoins des entreprises et varie selon les secteurs d'activité.**

Les grands établissements privilégient ce mode de recrutement, notamment dans les secteurs industriels. Sur la zone d'emploi, **les entreprises intervenant dans le secteur de l'industrie ont un recours systématique et important à l'intérim**. Cette main d'oeuvre

---

<sup>67</sup> Repères : Synthèses, DRTEFP, n°4, Septembre 1997.

<sup>68</sup> Comme le soulignait Alain LEBAUDE dans un article intitulé *"Des emplois fait de bric et de broc"* dans le Monde Initiatives (supplément au n°16372 du mercredi 17/09/97), le domaine de l'intérim et du travail temporaire est mal connu alors que l'on sait par ailleurs que c'est un secteur en pleine croissance. La conversion des missions d'intérim en équivalent temps plein, qui est la pratique couramment utilisée, cache en fait l'extrême précarité des publics concernés par ce type d'emploi

<sup>69</sup> L'UNETT est l'une des deux fédérations patronales de l'intérim. Ce constat a été cité dans Le Monde Initiatives, supplément au n°16372 du Mercredi 17/09/97.

leur permet de faire face à des demandes importantes mais ponctuelles et fluctuantes au niveau de la production et donc d'assurer une certaine flexibilité au niveau de la main d'œuvre.

Le bâtiment a recours quasi exclusivement à l'intérim en raison de l'aspect saisonnier des emplois alors que les services utiliseraient plutôt les contrats à durée déterminée. Mais sur la zone d'emploi, le secteur du bâtiment est actuellement moins demandeur d'intérimaires car il connaît des difficultés économiques (absence de grands chantiers sur le secteur).

Les services privilégient les recrutements en CDD.

Les exploitants agricoles, étant donné les rémunérations proposées aux salariés, préfèrent avoir recours aux emplois saisonniers dont le coût est moins élevé que celui de l'intérim.

### ***Une population étrangère particulièrement touchée par les emplois précaires***

Ces types d'emploi atypiques semblent toucher tout particulièrement la population étrangère<sup>70</sup>.

Globalement la zone d'emploi se caractérise par une proportion plus importante de non salariés que sur l'ensemble de l'Alsace. Mais surtout **trois formes d'emplois salariés y sont plus développées à savoir l'apprentissage, l'intérim et les contrats à durée déterminée**. C'est au niveau de ces derniers que la différence est la plus sensible. 5,2% des actifs occupait en 1990 un CDD sur la zone d'emploi contre 4,9% parmi l'ensemble des actifs en Alsace (voir tableau 15).

Tableau 15 : Conditions d'emploi par nationalité en Alsace et sur la zone d'emploi (en %)

	Ensemble Actifs		Etrangers		Turcs		Maghrébins	
	Als.	ZE	Als.	ZE	Als.	ZE	Als.	ZE
Apprentissage	1,4	1,5	1,0	1,0	1,6	2,6	0,9	0,0
Contrat d'adaptation	0,7	0,6	1,1	1,0	1,6	0,7	1,0	5,2
<b>Contrat à durée déterminée</b>	<b>4,9</b>	<b>5,2</b>	<b>8,3</b>	<b>7,7</b>	<b>9,2</b>	<b>9,2</b>	<b>8,3</b>	<b>5,2</b>
<b>Intérim</b>	<b>1,2</b>	<b>1,4</b>	<b>2,9</b>	<b>3,9</b>	<b>4,5</b>	<b>5,3</b>	<b>4,0</b>	<b>5,2</b>
Stagiaire en entreprise	0,2	0,1	0,4	0,0	0,5	0,0	0,4	0,0
Stagiaire en centre de formation	0,3	0,2	0,7	0,2	1,0	0,0	1,2	0,0
TUC	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	2,0	1,1	0,0
Autres	82,1	78,3	78,9	80,0	73,6	78,9	80,3	82,8
Total salarié	91,4	87,8	94,1	94,7	93,6	98,7	97,2	98,3
Indépendants ou employeurs	7,2	9,6	5,3	4,3	5,8	0,7	2,6	1,7
Aides familiaux	1,4	2,7	0,6	1,0	0,6	0,7	0,3	0,0
Total non salariés	8,6	12,2	5,9	5,3	6,4	1,3	2,8	1,7

Source : Recensement Général de la Population 1990

La population étrangère se démarque fortement de ces tendances. Elle n'est que très rarement non salariée. Seulement 1,3% des Turcs et 1,7% des Maghrébins sont dans cette

<sup>70</sup> Pour saisir l'impact de l'intérim et des contrats à durée déterminée sur le public étudié, au niveau de la zone d'emploi, nous avons pour seule solution de recourir aux données fournies par le recensement général de 1990 sur les conditions de travail des actifs occupés.

situation (12% des actifs pour l'ensemble de la population de la zone). C'est parmi les Français par acquisition que l'on compte le plus d'indépendants.

En fait **les étrangers (Turcs et Maghrébins) ont plus souvent recours aux formes atypiques d'accès à l'emploi** que sont l'intérim (5% d'entre eux occupent ce type d'emploi) et le CDD (5,2% pour les Maghrébins et 9,2% pour les Turcs). Ainsi alors que les Turcs représentent 1,5% des actifs occupés, leur part est de 5,5% au niveau des actifs en intérim et de 2,7% en CDD.

**Les immigrés et les personnes d'origine étrangère sont conscients de la situation économique et des logiques de recrutement d'entreprise.** En effet si la majeure partie des demandeurs d'emploi enquêtés souhaiterait un CDI, une seule personne pense effectivement en trouver un. Les autres pensent accéder à un emploi en intérim ou bien, dans une moindre mesure en CDD ou grâce à un stage.

Le CDI représente pour le plus grand nombre l'idéal à atteindre. **Mais ils sont conscients des difficultés et reconnaissent qu' "une embauche réelle est dure à envisager".**

## **UNE LOGIQUE D'EMBAUCHE GUIDÉE PAR UNE GESTION A COURT TERME DE LA MAIN D'OEUVRE**

Le recours de plus en plus fréquent à ces modes de recrutement résulte du **manque de confiance des entreprises en l'avenir économique.** Ce scepticisme est à l'origine d'une gestion de la main d'oeuvre à court terme ("les entreprises pilotent à vue"). D'autant que les contrats courts correspondent mieux au contexte économique actuel et aux logiques des entreprises.

En effet, dans le cadre d'une gestion prudente de la main d'oeuvre, le CDD, voire l'intérim, offrent de la souplesse alors que le contexte économique demeure incertain. **Ils constituent en quelque sorte un régulateur des embauches** ainsi, notamment pour les CDD, qu'une **voie d'accès à des emplois plus stables.**

Ce procédé semble être répandu sur la zone. Il permet aux entreprises (en dépit du coût élevé d'un intérimaire), de **tester les candidats sur une période plus longue, de s'assurer de l'adéquation du candidat au poste "in situ",** c'est à dire sur place (en présence de collègues de travail), mais aussi de **s'assurer du besoin réel de main d'oeuvre.**

Ainsi une partie des CDD est transformée en CDI par la suite si la pertinence de la création du poste en fonction de l'évolution du marché est réelle. En effet, comme le rappelait un article de l'INSEE<sup>71</sup>, les contrats courts peuvent être utilisés comme un préalable à un recrutement durable. Donc ces contrats, notamment CDD, servent de tremplin, pour un petit nombre, vers des emplois stables. Toutefois, en 1995 seulement 18% des CDD ont été transformés en CDI contre 25% en 1994.

En ce qui concerne les embauches en intérim les parcours sont souvent plus longs passant de missions d'intérim en mission d'intérim pour déboucher éventuellement sur un CDD, et puis finalement sur un CDI.

Mais sur la zone d'emploi comme ailleurs, **les embauches se font de moins en moins fréquemment sous contrat à durée indéterminée (CDI),** sauf pour les postes

---

<sup>71</sup> Françoise DIDIERJEAN et Catherine FISCHER, Chiffres pour l'Alsace, n°32, mai 1996, article intitulé : Les entreprises privilégient les contrats à durée déterminée.



qualifiés et occupés par des hommes. Globalement les embauches sous contrat à durée indéterminée ont été plus importantes dans les petites entreprises que dans les grandes.

## **RETICENCES A L'EMBAUCHE POUR LES IMMIGRES ET PERSONNES D'ORIGINE ETRANGERE**

Les logiques prévalant à l'embauche des immigrés et des personnes d'origine étrangère résultent à la fois de ces tendances générales (mouvements de main d'oeuvre), mais aussi, et cela leur est plus spécifique, de la manière dont ils sont perçus, appréhendés par les employeurs potentiels. En effet, le fait d'être immigré ou d'origine étrangère, semble poser de plus en plus de problème pour accéder à un emploi.

### ***Des réticences conditionnées par l'origine « culturelle »***

Les discours relevés lors des entretiens ont en effet mis en évidence une réticence des employeurs, ou au moins d'une grande partie d'entre eux<sup>72</sup>, à l'embauche d'immigrés et de personnes d'origine étrangère.

Ce handicap touche quasiment toujours les personnes non originaires de l'union européenne. En effet, ce qui apparaît clairement lorsque l'on aborde la question des modes de recrutement et de la population immigrée et d'origine étrangère, c'est la distinction qui est faite, par pratiquement tous les interlocuteurs, entre les étrangers européens (plus exactement de type européen<sup>73</sup>) et les autres. Les étrangers sont conscients de ces différences. "Depuis 4 ans, cela a quand même changé, comme il y a beaucoup de chômeurs, ils préfèrent les Portugais, les Italiens que les Turcs". Donc les difficultés d'accès à l'emploi concerneraient, sur la zone d'emploi, principalement les Turcs mais aussi, dans une moindre mesure, les Algériens et les Marocains.

Ces tensions seraient extrêmes au niveau de Sainte Marie-aux-Mines. Ce secteur apparaît comme le plus réticent à l'embauche d'immigrés ou de personnes d'origine étrangère. Cette situation résulterait de l'importance de l'immigration non qualifiée sur le secteur. On a assisté sur ce secteur, plus qu'ailleurs en raison de la primauté du tissu industriel, au passage d'une logique tayloriste où l'on recherchait une main d'oeuvre bon marché, docile, pour des tâches répétitives ne nécessitant pas de qualification spécifique à une logique de compétences où le profil recherché allie qualification, polyvalence, capacité d'évolution. Le public concerné du fait du pourcentage élevé de personnes non qualifiées a logiquement été exclu.

### ***Des réticences de plus en plus fréquentes et explicites***

Selon le cas, ces réticences sont plus ou moins clairement formulées. Néanmoins il semblerait que les attitudes explicites aient tendance à se développer tout en restant minoritaires. "Dans ce domaine on est passé en quelques années du non-dit au dit", surtout oralement au niveau des appels téléphoniques. "Certaines entreprises le disent

---

<sup>72</sup> L'approche retenue dans le cadre de cette étude peut avoir favorisée la focalisation des discours sur cet aspect. Il est donc nécessaire de considérer cet aspect avec prudence, d'autant qu'aucun élément de vérification n'est disponible.

<sup>73</sup> Ceux-ci ne sont plus la plupart du temps considérés comme étrangers. Ainsi, au niveau des représentations, une personne de nationalité portugaise, quoique étrangère au sens juridique, ne sera pas considérée comme telle.

clairement, elles ne souhaitent avoir que des Alsaciens". **D'autres, et ce sont la majorité, utilisent des méthodes plus ou moins détournées.** Ainsi elles mettront en avant, par exemple, une nécessaire "préférence nationale" qui leur serait imposée du fait de la crise économique. "On a assez de personnes françaises qui recherchent un emploi donc on leur donne leur chance en priorité".

D'après les interlocuteurs rencontrés, **ces réticences auraient tendance à se développer** y compris dans des secteurs d'activité traditionnellement employeurs de main d'oeuvre immigrée ou d'origine étrangère. "Actuellement et globalement, les entreprises souhaitent baisser le nombre d'étrangers parmi leurs salariés y compris dans le secteur du bâtiment et des travaux publics".

### ***Des réticences pouvant recouvrir différentes réalités***

Ainsi ces réticences peuvent prendre différentes formes. On peut en distinguer trois<sup>74</sup> :

1- une **réticence systématique à l'embauche de personnes immigrées** ou, plus globalement, considérée comme telle.

C'est le cas d'entreprises comptant aucun ou peu de salariés immigrés ou d'origine étrangère. Elles justifient ce comportement par une obligation de "**préférence nationale**" résultant du contexte économique. D'autres entreprises comptant également peu de personnes immigrées ou d'origine étrangère adopteront un comportement plus implicite. Ce sont les cas les plus fréquents. Le recrutement met en avant dans ce cas des éléments qui excluent de fait les populations étudiées, comme par exemple l'adhésion à une culture d'entreprise basée sur une appartenance à un secteur géographique (comme la vallée). Le refus de l'entreprise est parfois formulé dès la demande par le biais de formule comme "personnes de la région".

Il faut savoir que dans ces discours **les notions de personnes françaises, de préférence nationale excluent les jeunes d'origine étrangère qui pourtant, juridiquement, sont français.** La notion de préférence nationale ne s'applique pas aux personnes en fonction de la nationalité mais de l'origine. Ce sont le nom et l'apparence physique qui constituent les éléments déterminants de cette logique. On a alors à faire à un "**délit de faciès**". Bien souvent ce refus n'est pas justifié, ni même étayé ("non, on n'en veut pas"). Cette attitude peut s'exprimer au travers d'offres d'emploi présentant le sigle BBR (bleu, blanc, rouge) ou portant la mention "personnes alsaciennes" ou "dialecte alsacien exigé". Dans ce cas, l'utilisation de la terminologie "alsacien" renvoie à l'image d'individus présentant des attributs européens.

Cette attitude est également adoptée au sein d'entreprises présentant pourtant une part importante de salariés immigrés et d'origine étrangère. Ils évoquent dans ce cas un effet de saturation les qui empêche de recruter encore des personnes étrangères.

2- une **réticence conditionnée et partielle.**

Les entreprises adoptant ce comportement n'opposent **pas un refus systématique à l'embauche d'immigrés ou de personnes d'origine étrangère mais vont faire valoir certaines préférences.** Ils refuseront par exemple de recruter des Algériens, ou bien des Turcs en mettant en avant une impossible adaptation de cette population au travail exigé en raison de caractéristiques spécifiques aux populations incriminées. Là encore ce n'est pas la nationalité de l'individu qui va déterminer l'appréhension que l'on en aura mais bien son origine mesurée par son nom et son apparence physique et les représentations du recruteur. Certains mettent ainsi en avant l'esprit "communautaire" des Turcs. La spécificité

---

<sup>74</sup> La typologie a été établie à partir des entretiens réalisés localement.

et la particularité des Turcs ont souvent été soulignées : leur communautarisme "ils restent très entre eux", leur absence d'intégration "quand ils se marient, c'est entre eux".

### 3- une réticence modulable

Les entreprises relevant de ce type ne refusent pas le recrutement d'immigrés ou de personnes d'origine étrangère mais **ce recours est fonction du poste exigé et du type de contrat de travail**. Ainsi il leur est seulement **possible d'obtenir des emplois ou des missions de courte durée**, par contre tout contrat stable est écarté ou rare. Ainsi certaines entreprises ont recours aux immigrés et personnes étrangères mais seulement dans le cadre de contrats intérimaires et sur des postes peu qualifiés. Une enquêtée actuellement en intérim constatait que "les gens qui travaillent là-bas sont en intérim depuis un ou deux ans, au début j'avais l'espoir de rester [d'être embauchée] maintenant je n'y crois plus".

Globalement le **contexte est marqué par une "préférence nationale" latente très largement répandue**, y compris parmi des entreprises ayant recours auparavant au recrutement d'immigrés et personnes d'origine étrangère. Ainsi la plupart des entreprises reconnaissent qu'en dernier recours, "entre deux candidats, à valeur égale, le choix va s'orienter plutôt vers Muller que Karacoban".

### *Origine(s) des réticences*

Le refus d'embaucher des immigrés et personnes d'origine étrangère aurait, si l'on tient compte des discours, au moins **quatre origines** :

- Le refus peut résulter **d'une décision de principe émanant de la direction générale ou des ressources humaines**. Parmi les cas rencontrés c'est l'attitude la moins fréquente. Dans ce cas, le changement de recruteur ou bien de direction peut modifier les conditions d'embauche. L'un des enquêtés constatait en effet que "le nouveau patron n'embauche plus d'étrangers".

- Le refus trouverait son origine dans **l'hostilité de l'environnement de travail** (personnel salarié de l'entreprise ou plus simplement du responsable hiérarchique à savoir le chef d'équipe, le contremaître) à l'embauche de ces personnes.

D'après un certain nombre d'interlocuteurs, "ce que les entreprises redoutent ce sont les conflits internes". Les employeurs mettent en avant le fait que les impératifs économiques sont prioritaires. "On ne peut demander aux entreprises de jouer un rôle social". "On a une production à gérer, on ne peut gérer en plus des conflits au sein des équipes de travail". L'embauche de personnes immigrées ou d'origine étrangère est considérée poser problème. Jacques LAUTMANN et Laurence COUTROT<sup>75</sup> rappellent qu'« *avoir dans une usine une forte présence allogène implique la mise en place de modes de commandements et de régulations des relations sociales du travail adaptées* ». Or des entreprises n'ayant pas fait ce choix précédemment ne le feront pas dans le contexte actuel. Le problème réside dans "la perception qu'en ont les autres salariés de l'entreprise". Ils sont mal acceptés par les autres salariés". Dans certains cas l'hostilité envers le public étudié n'est pas apparente ni même formulée, elle est supposée.

En écho à cette attitude, certaines personnes immigrées ou d'origine étrangère ont été amenées à **refuser un emploi du fait de l'hostilité ressentie à leur égard**. Ce comportement a plutôt été relevé au niveau de jeunes.

Ce risque est également mis en avant par les recruteurs qui par la non-embauche de cette population disent en fait vouloir la protéger des comportements racistes et vexatoires des autres salariés. Le fait qu'une part non négligeable des embauches s'appuie sur

---

<sup>75</sup> L'intégration des immigrés et le marché du travail. Etat du savoir et questions, GRETSE, Juillet 93, p. 21.

l'appréciation du candidat dans le contexte de travail, mais aussi dans sa relation aux autres, risque de renforcer cette forme d'exclusion.

- Le refus peut être dû à **une opposition de la clientèle de l'entreprise ou de l'artisan**. "Les entreprises accusent selon le cas les clients ou les équipes de travail".

- Le refus, enfin, serait dû à un **phénomène de saturation**. En fait il s'agirait d'une difficulté liée au nombre. Les interlocuteurs mettent en avant **la notion de seuil, de quotas**. Ainsi les entreprises considèrent que "quand il y a un Turc dans une équipe, ça va, au delà des problèmes se posent". La présence, au delà d'un certain nombre de personnes d'une même origine, est considérée comme risquant potentiellement de poser problème au sein de l'entreprise. Les entreprises craignent la constitution de sous-groupes, de clans susceptibles de créer des tensions, de mettre en danger l'ambiance de travail par la pratique d'une langue ou d'une culture différente. Ils relèvent des problèmes liés à la pratique religieuse (ramadan) ou bien une tendance de la part de ces personnes à la "victimisation". Or il est de l'intérêt du recruteur et plus largement du chef d'entreprise de maintenir la paix au sein des équipes de travail.

Ce type de rejet peut également être le fait d'entreprises ayant eu recours à une main d'oeuvre étrangère mais qui considère en avoir déjà suffisamment recruter par rapport aux autres entreprises. Le contexte économique ayant changé (contexte de pénurie d'emplois), ces secteurs qui précédemment devaient recourir aux immigrés et personnes d'origine étrangère pour assurer la production, peuvent utiliser la main d'oeuvre locale et se passer de leurs services.

Cette attitude est considérée par certains comme favorable à l'immigré puisqu'elle assure au moins l'intégration de ceux déjà en place. "Pour favoriser l'intégration, il faut faire attention au niveau des ateliers de ne pas avoir dans une équipe un ensemble de personnes de la même origine".

### ***Des logiques d'embauche différentes en fonction des secteurs d'activité***

Au delà de ces différences de comportement, la particularité des emplois proposés par secteur d'activité a des effets sur l'accès à l'emploi de la population immigrée et d'origine étrangère de la zone d'emploi. D'autant que les problèmes d'embauche et les logiques qui prévalent à l'embauche se posent différemment selon le secteur d'activités.

On a vu que quasiment huit actifs étrangers sur dix travaillent, au niveau de la zone d'emploi, dans les secteurs de l'industrie ou du bâtiment et des travaux publics. Ce chiffre souligne la faible diversification des emplois mais aussi la concentration des étrangers dans des secteurs actuellement en récession ou du moins peu porteurs d'offres d'emploi.

**Les offres d'emploi dans l'industrie se développent** mais la plupart du temps les propositions reposent exclusivement sur **des missions d'intérim ou plus globalement de courte durée**. Ce secteur n'est pas à proprement parler en difficulté "actuellement leurs carnets de commande sont pleins". Ce qui est en cause ce sont les modes de gestion de la main d'oeuvre.

En effet, ce secteur, auparavant moteur des flux de main d'oeuvre, est actuellement peu créateur d'emplois. Ainsi, les industries de biens de consommation (notamment le textile et l'habillement) qui ont fait traditionnellement appel aux étrangers sont en perte de vitesse<sup>76</sup>. L'attrait pour l'industrie des populations étrangères résulte également du fait que "les industries dans leur majeure partie acceptent ou ont accepté ces populations".

---

<sup>76</sup> INSEE, *Chiffres pour l'Alsace*, n°30-31, décembre 1995.

D'autres secteurs comme le **bâtiment**, susceptible de faire appel à ce type de main d'oeuvre, connaît sur la zone d'emploi **des difficultés ne permettant pas les embauches**. Ce constat est également valable pour un certain nombre de secteurs d'activité traditionnels qui connaissent une nécessaire adaptation au marché du travail et à ses exigences en terme de rentabilité et de concurrence. Ce secteur continue néanmoins à leur fournir des emplois même si aujourd'hui "les entreprises demandent de plus en plus souvent des Français, y compris dans ces secteurs". Globalement c'est "un secteur qui reste ouvert à une population moins qualifiée que l'industrie".

Le **secteur des services** est celui où **les offres d'emploi sont les plus nombreuses**. Il a également la particularité de compter peu d'étrangers sur la zone d'emploi. De plus ce secteur présente une variété extrême de situation. Or on observe une concentration des étrangers (ceux y occupant des emplois) dans des métiers souvent peu qualifiés, sachant que certains domaines leurs restent inaccessibles comme les assurances ou les banques par exemple<sup>77</sup>.

L'hôtellerie-restauration constitue par contre un secteur employeur de main d'oeuvre étrangère. C'est un secteur qui actuellement embauche mais c'est un secteur saisonnier<sup>78</sup> et à contraintes fortes (notamment en terme d'horaires).

Le **secteur agricole** est globalement peu employeur de main d'oeuvre même si le nombre d'établissements a augmenté sur la zone d'emploi.

Néanmoins, **il constitue un secteur qui recrute des personnes notamment turques le plus souvent comme travailleurs saisonniers**. Ce qui semble spécifique à la main d'oeuvre étrangère travaillant dans ce secteur d'activités, **ce sont les phénomènes de fidélisation et de filière**. Le secteur agricole fonctionne sur la base du réseau et est très organisé, structuré. "Ce sont des familles entières qui travaillent dans ce secteur, et auxquelles on fait appel année après année". Ces exploitations ont toujours recours aux mêmes personnes.

Les recrutements y sont donc possibles pour les étrangers mais seulement au niveau des places disponibles et comme saisonniers. Leur embauche est facilitée sur ces emplois car "ce sont des tâches simples qui ne nécessitent pas la maîtrise du français". L'agriculture constitue encore le seul secteur où la non maîtrise de la langue et l'apparence vestimentaire (port du foulard) ne constituent pas des obstacles à l'embauche.

Mais pour le recrutement de permanents, les agriculteurs utilisent d'autres techniques. Le recrutement se passe entre professionnels et consiste le plus souvent en une cooptation. "Il faut être fils d'exploitant ou d'une famille d'exploitant".



*Le marché du travail sur la zone d'emploi semble peu porteur d'embauche durable ; par contre, de nombreux mouvements de main d'oeuvre ont été relevés et résultent du recours aux contrats de courte durée.*

*Par ailleurs les secteurs auparavant pourvoyeurs d'emploi comme l'industrie et dans une moindre mesure la construction, soit diminuent leur effectif, soit adoptent de nouvelles logiques de recrutement. On voit, en fait, se dessiner **une logique d'embauche à "deux vitesses"**. Les entreprises privilégient des embauches en contrat à durée indéterminée pour*

<sup>77</sup> INSEE, Chiffres pour l'Alsace, n°30-31, décembre 1995.

<sup>78</sup> Ce secteur connaît une stabilité moindre que celle relevée dans le secteur du bâtiment.

*le personnel qualifié et d'encadrement, dont elles souhaitent s'attacher les compétences, souvent porteurs de la culture d'entreprise. Par ailleurs ces mêmes entreprises recrutent en contrats à durée déterminée ou en intérim le personnel peu qualifié dont il a besoin. **Sur la zone d'emploi, l'intérim semble avoir une grande importance.** La durée des contrats leur permet de gérer cette population **en fonction des besoins du marché** étant entendu que leur mise au travail ne nécessite qu'une information au poste de travail. En fait, **la plupart des embauches relèvent d'emplois précaires.***

*Ces orientations repérables sur la zone d'emploi, mais aussi au delà, touchent tout particulièrement les immigrés et les personnes d'origine étrangère en raison de leur présence dans ces secteurs d'activité, du faible niveau de qualification ou de formation d'une partie d'entre eux.*

***Le développement des formes d'hostilité à l'égard des étrangers ne simplifie pas le rapport à l'emploi.** Ces réticences, qui portent presque exclusivement sur une population non européenne (Turcs et Maghrébins) sont de plus en plus souvent explicites. Elles se développent y compris dans des secteurs traditionnels ayant fait appel aux étrangers. Elles peuvent être totales, conditionnées ou encore modulables selon la politique prônée par l'entreprise ou, plus simplement, la perception, les représentations des recruteurs. Ces logiques de recrutement varient en fonction des secteurs d'activité, selon que les entreprises rencontrent ou non des difficultés à embaucher, selon les modes de gestion de la main d'œuvre et selon les emplois proposés. Seul le secteur agricole dans le cadre d'emplois saisonniers semblent faire exception.*



## Sixième partie

# LES CANAUX D'ENTREE

# SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'utilisation des canaux<sup>79</sup> et leur efficacité dépendent fortement des logiques de recrutement des entreprises.

Elles sont dominées par un impératif fort consistant à trouver, dans des délais rapides, la personne la plus adaptée au poste proposé sachant qu'une erreur de recrutement (en contrat à durée déterminée mais plus encore en durée indéterminée) peut coûter cher à l'entreprise.

## CARACTERISTIQUES DES CANAUX UTILISES

Ce fonctionnement permet d'expliquer le développement et l'importance que prennent trois types de canaux :

- les **canaux ayant une fonction d'intermédiaire** : canaux consistant à déléguer à un tiers le choix de salarié, c'est le cas des agences d'intérim qui sont chargées du recrutement ou de la gestion du post. Ce mode de fonctionnement est surtout utilisé pour les bas niveaux de qualification.
- les **canaux permettant une vérification directe**, sur le poste de travail, "in situ" des **compétences de la personne et de son adaptation au poste et également à son environnement**. A ce titre, les entreprises vont privilégier les canaux permettant une mise au travail effective du candidat tels que les contrats à durée déterminée, l'intérim, les stages en entreprise... "Ce qui fonctionne [aussi bien au niveau des entreprises que des candidats potentiels] c'est tout ce qui permet d'accéder à l'entreprise et de s'y faire valoir".
- les **canaux assurant une adéquation entre la personne et le poste** : dans ce cas ce sont les formations par alternance qui vont être utilisées afin d'avoir un candidat répondant exactement aux exigences du poste. Il s'agit le plus souvent dans ce cas d'emplois qualifiés reposant sur des savoir-faire et savoir-être spécifiques. L'alternance assure une formation des salariés adaptée aux besoins de l'entreprise.

### *Des canaux dépendant de la conjoncture mais aussi du type d'emploi*

Les canaux utilisés sont également fortement dépendant de la conjoncture économique mais aussi du type d'emploi recherché par le demandeur, du niveau de qualification et du type de contrat proposé par l'employeur. Trois grandes tendances peuvent être repérées.

---

<sup>79</sup> Voir liste des canaux en introduction.

- Pour l'embauche d'ouvriers, en contrat de courte durée (ouvriers non qualifiés le plus souvent), l'entreprise va faire appel aux agences d'intérim, recourir aux candidatures spontanées, ou bien solliciter l'agence locale de l'emploi.
- S'il s'agit de pourvoir un poste qualifié en CDI (ouvrier, ETAM, commerciaux) et qu'aucune candidature spontanée n'est satisfaisante, l'annonce passe dans les journaux et les entreprises ont recours à la cooptation (interne ou externe).
- Pour le recrutement des cadres ils font appel à l'APEC et diffusent l'annonce sur le réseau national, ou bien passent par le biais de cabinet de recrutement.

En fait, pour les entreprises, le choix des "modes d'intermédiation"<sup>80</sup>, des canaux va être fonction des coûts associés au recrutement mais aussi de la possible adéquation du candidat au poste. Ainsi l'utilisation des candidatures spontanées minimise les coûts de recherche mais en contrepartie implique une sélection importante. Par contre le recours à des stages, des formations en alternance permet d'éviter les coûts de sélection et assure une garantie plus importante dans la mesure où l'employeur s'est assuré des compétences des candidats.

Ce constat nous amène à relativiser les canaux auxquels recoure le public enquêté. En effet, dans la mesure où il s'agit en grande partie de personnes ayant des niveaux de formation faible qui prétendent le plus souvent à des emplois d'ouvriers ou d'employés, on peut supposer que le type d'emploi a conditionné les canaux mentionnés par les enquêtés.

Une approche plus fine montre en effet que le niveau de formation mais aussi le type de formation est à l'origine d'une perception spécifique des différents canaux. On observe dans pratiquement tous les cas que les personnes ayant un niveau baccalauréat (classique) et ceux ayant fait des études supérieures considèrent les mêmes canaux comme pertinents. Par contre les enquêtés ayant un baccalauréat professionnel sont plus proches des personnes ayant un CAP ou un BEP.

En fait il apparaît que plus un individu est diplômé, moins il aura recours à l'intérim et aux relations (familiales et amicales).

### ***Une connaissance adaptée des logiques de recrutement***

Ce que révèle l'approche par canaux c'est, en premier lieu, la **bonne connaissance par le public étudié**, à savoir les immigrés et les personnes d'origine étrangère, **de la logique économique et des canaux qui sont utilisés lors des embauches par les entreprises**. Un des enquêtés rend compte de son intérêt pour l'intérim en expliquant que "en général, les entreprises embauchent par intérim".

Conscients des logiques de recrutement, les immigrés et personnes d'origine étrangère vont recourir fréquemment à des canaux leur permettant de faire connaître leur capacité.

En terme d'accès à l'emploi (et du fait de certaines pratiques vis à vis de ces populations) c'est l'entrée dans l'entreprise qui est le plus difficile, qui pose le plus de problème. "Ceux qui les engagent sont très satisfaits [le plus souvent] mais il faut qu'ils passent le cap". Une fois que la personne a pu prouver ses compétences, l'entreprise aura plus facilement recours à elle. Toutefois cette logique ne signifie pas pour autant qu'elle obtiendra un emploi stable mais au moins elle a la possibilité de se faire valoir afin d'augmenter les chances d'être recrutée.

---

<sup>80</sup> Ce terme est utilisé Jean-François GIRET, Adel KAARA et Jean-Michel PLASSARD, Modes d'accès à l'emploi des jeunes et salaires, Emploi-Formation, n°54, avril-juin 1996, pp. 15-34.



## ***Une logique de cumul des canaux et une préférence pour l'intérim***

Afin d'augmenter les chances d'accéder à un emploi mais aussi de trouver le salarié recherché, **les interlocuteurs (entreprises ou enquêtés selon le cas) utilisent simultanément plusieurs canaux**. Ils ont rarement recours de manière exclusive à un canal.

Un recruteur lors d'un entretien a eu cette phrase qui résume assez bien la situation "rechercher un emploi c'est finalement comme aller à la pêche dans un endroit où se trouvent peu de poissons ; il faut jeter de nombreuses lignes".

Tableau 16 : Perception et utilisation des différents canaux (sur la base des enquêtes), par ordre d'importance

Canaux les plus utilisés	Entreprises	Enquêtés	Enquêtés actifs	Enquêtés chômeurs
INTERIM	1	1	1	1
RESEAU (cooptation)	2	2	2	4
FORMATION ALTERNANCE	3	3	/	/
ANPE	4	5	3	2
CANDIDATURES SPONT.	5	4	4	3

**Le canal le plus utilisé par les entreprises, sur la base des discours relevés, est celui de l'intérim**. Le réseau se situe quasiment au même niveau. On trouve ensuite les formations en alternance et l'ANPE, puis en troisième position les candidatures spontanées.

En ce qui concerne **les immigrés et les personnes d'origine étrangère, l'intérim est également présenté comme le canal le plus pertinent** pour trouver un emploi (68% des enquêtés le mentionnent). Les autres canaux considérés comme facilitant l'accès à un emploi sont, par ordre d'importance, le réseau (ou bouche à oreilles), la formation en alternance, les stages en entreprise sous toutes leurs formes, les candidatures spontanées et enfin les annonces ANPE. Certains canaux sont considérés comme non-pertinents. Ce sont les contrats aidés, le réseau communautaire, les annonces dans les journaux. Deux canaux occupent une place ambivalente : le réseau amical et familial et les démarches au niveau de la PAIO.

Mais les canaux varient selon la situation de l'individu.

Les demandeurs d'emploi utilisent majoritairement trois canaux. Il s'agit en premier lieu des **agences d'intérim**, puis viennent les annonces relevées à **l'ANPE** et enfin **les candidatures spontanées**. Ils mettent ensuite en avant le bouche à oreilles ou encore les relations (amicales et familiales).

Les enquêtés qui occupent actuellement un emploi, ont obtenu leur emploi soit par le biais de l'intérim, soit grâce aux relations familiales ou amicales, annonces (ANPE ou journaux), candidatures spontanées.

Enfin les personnes enquêtées et ayant créé leur propre entreprise considèrent majoritairement ce canal comme le plus pertinent. Mais il n'a jamais été cité par les autres enquêtés.

Les deux populations s'accordent donc sur **la prépondérance de l'intérim** comme moyen d'accéder à un emploi. L'importance d'autres canaux comme les relations mais aussi les formations en alternance est également soulignée par les deux groupes. Par contre les autres canaux ne sont pas appréciés de la même manière.

## LES CANAUX ET LEUR PERTINENCE<sup>82</sup>

### *L'intérim : un moyen efficace mais débouchant sur des emplois précaires*

En effet, l'intérim est apparu comme le canal le plus souvent utilisé et, d'une certaine manière le plus pertinent, pour accéder à l'emploi. Ce constat est valable quelle que soit la nationalité de la personne à la recherche d'un emploi.

En dehors du secteur agricole qui a peu recours à l'intérim en raison de son coût élevé, tous les autres secteurs d'activité utilisent ce canal. **Les agences sont sollicitées dans trois cas de figures :**

- L'entreprise fait appel à l'agence d'intérim pour **assurer le remplacement d'un salarié** (congé maladie, congé de maternité, vacances...).
- L'intérim est également utilisé **en cas de surcroît de travail ou pour des tâches occasionnelles**. L'agence qui répond rapidement à la demande de main d'oeuvre des entreprises leur permet de s'adapter aux exigences du marché.
- Enfin, l'entreprise peut avoir recours à l'intérim **dans le cadre d'un recrutement**. Dans ce cas la période d'intérim est assimilée à une pré-embauche. L'agence d'intérim, qui souvent connaît bien l'entreprise, se charge de la sélection des candidats en fonction de la définition du poste et propose ensuite le ou les candidats retenus à l'entreprise. La période d'intérim permet à l'entreprise de tester le candidat. Si la personne convient, un contrat lui est proposé. Dans certains cas, le candidat est directement embauché en contrat à durée indéterminée, soit et c'est plus fréquemment le cas, il obtient d'abord un contrat à durée déterminée transformé ultérieurement en contrat à durée indéterminée.

Ce procédé, qui s'oppose aux embauches directes et qui consiste à vérifier l'adaptation du candidat au poste sur site, est surtout observé au niveau des postes d'ouvriers qualifiés et non qualifiés. Parfois ce type de pré-embauche est utilisé également pour le recrutement de techniciens.

Toutefois ce cas de figure, et plus largement les embauches à l'issue d'une mission d'intérim, restent relativement exceptionnels sauf pour certains salariés présentant des profils spécifiques (qualification rare, spécialisation...).

Pour les immigrés et les personnes d'origine étrangère, comme pour d'autres catégories de population fragilisée par la crise économique, **l'intérim débouche rarement sur un emploi stable "sauf si la personne présente bien ou est très qualifiée"**. Néanmoins, parmi les enquêtés ayant actuellement un emploi en CDD ou en CDI, un tiers travaillait précédemment en tant qu'intérimaire dans l'entreprise les employant.

Le recours aux agences d'intérim semble permettre **aux immigrés et aux personnes d'origine étrangère d'accéder plus facilement à un emploi**, emploi qui demeure bien souvent précaire. De nombreuses entreprises s'accordent à reconnaître que "la porte principale d'accès à l'entreprise et donc à l'emploi pour les immigrés mais aussi les personnes d'origine étrangère est l'intérim". D'autant que "ils n'hésitent pas à travailler en intérim".

Cette facilité d'accès résulte de **l'aspect temporaire de l'emploi et donc de la présence limitée dans le temps de l'immigré et des personnes d'origine étrangère dans l'entreprise**. "Il est plus difficile d'embaucher un étranger en contrat à durée indéterminée

---

<sup>82</sup> Il faut rappeler au lecteur que les constats proposés ci-dessous relèvent de l'analyse de soixante-huit entretiens menés auprès de personnes immigrées et d'origine étrangère et de trente-huit personnes ressources. Ces constats sont donc conditionnés par le contenu des discours relevés et doivent être appréciés en tenant compte de cette limite.

que dans le cadre d'un emploi temporaire, on sait que dans ce cas il ne restera pas". D'autre part, les missions d'intérim, de par leur critère d'urgence (il s'agit souvent dans les heures qui suivent la demande de l'entreprise de fournir les travailleurs adaptés aux besoins exprimés), ne sont **pas soumises aux mêmes exigences** que les politiques de recrutement habituellement utilisées par les entreprises. Ainsi il n'est pas rare, qu'une personne immigrée ou d'origine étrangère puisse obtenir une mission d'intérim dans une entreprise alors que par ailleurs cette même entreprise évitera de l'embaucher de manière définitive.

En fait les modes de recrutement varient fortement en fonction du type d'emploi proposé. La logique d'embauche mais aussi la sélection se fera de manière différente selon qu'il s'agisse d'un emploi en CDI, en CDD ou d'une mission d'intérim. Ainsi une embauche en CDI se passe souvent avec la direction (voir par l'environnement de travail) alors qu'un recrutement en intérim n'est pas soumis à l'épreuve des collègues de travail. "En fait lorsqu'il s'agit d'un emploi réel [c'est à dire stable] l'attente au niveau du salarié à recruter est plus forte".

En dépit de « l'attrait » des personnes immigrées et d'origine étrangère pour l'intérim, **le fait de se trouver en intérim est plus souvent subi que voulu**. Certains professionnels reconnus et qualifiés dans leur métier (par exemple des menuisiers, des soudeurs-tuyauteurs...) font de l'intérim par goût et par opportunité financière (permet d'obtenir un salaire plus élevé en raison des primes liées à l'intérim). Mais c'est un phénomène marginal pour eux comme pour l'ensemble des intérimaires. Un des interlocuteurs rappelait que la cause du développement de l'intérim était à rechercher au niveau de la conjoncture et "non une quelconque vocation à être intérimaire".

D'ailleurs tous les individus inscrits en intérim n'ont pas les mêmes opportunités. **Le travail temporaire peut être éminemment sélectif**. Une agence mentionnait le fait que sur vingt inscrits, environ quinze ne seront jamais sollicités pour effectuer une mission. En fait, les agences d'intérim ont recours seulement à une partie des personnes inscrites dans leurs agences. Ces travailleurs sont appelés régulièrement pour des missions, pour les autres la situation est plus fluctuante. Certains des inscrits n'ont aucune chance de travailler même par ce biais.

Les agences procèdent à des sélections selon un certain nombre de critères dont le sérieux du candidat au travail. Les candidats sont en effet l'image de l'agence à l'extérieur, lui permettant ou non d'obtenir des marchés. Dans la logique de fonctionnement des agences d'intérim, intervient la capacité de l'agence à placer la personne répondant le plus au profil recherché par l'entreprise mais aussi le travail réalisé ensuite par l'intérimaire ainsi placé. Par ce biais l'agence d'intérim tente de fidéliser le client. Ce souci est plus marqué pour les agences d'intérim dont la survie financière dépend de la capacité à obtenir des missions et à assurer des placements pertinents. Cet aspect est également pour l'entreprise le garant d'un service efficace dans la mesure où elle paye l'agence d'intérim pour un service. Si ce service est mal rempli, elle s'adressera la prochaine fois à un autre interlocuteur.

Cette perception de l'agence par le biais de l'intérimaire est d'autant plus importante qu'il est fréquent qu'une même entreprise travaille avec plusieurs agences de travail temporaire. Ce fonctionnement résulte d'une logique de concurrence mais aussi d'une logique de spécialisation (par rapport à un domaine d'activités ou à certaines qualifications).

Pratiquement tous les immigrés et personnes d'origine étrangère rencontrés considèrent l'intérim comme le **"meilleur moyen de trouver du travail"**. Ce canal est semble-t-il souvent utilisé après l'échec de démarches plus classiques.

**L'intérim est de manière générale plutôt un phénomène masculin**. Les jeunes y ont très fréquemment recours. En fait plus l'enquêté est âgé, moins il a eu recours au cours de sa trajectoire professionnelle aux agences d'intérim. Ces derniers, et plus globalement ceux n'utilisant pas ce canal évoquent le fait qu'ils n'ont jamais été confrontés au chômage

"car j'ai trouvé du travail immédiatement" ou que la situation (d'alors) ne justifiait pas une telle inscription. "En 1972, la situation était différente". Ces réponses font apparaître **l'aspect conjoncturel du recours à l'intérim et la primauté des jeunes dans ce domaine.**

D'ailleurs la bonne perception de l'intérim semble surtout être le fait de jeunes, et de personnes à la recherche d'un emploi.

Ainsi **les demandeurs d'emploi** (en tout cas ceux enquêtés dans le cadre de l'étude), **dans leur quasi-intégralité sont inscrits dans une ou des agences d'intérim.** Les raisons évoquées par ceux n'étant pas inscrits dans une agence sont l'absence de moyens de transport ou encore le fait que le secteur d'activité recherché n'a pas recours à l'intérim. **Huit sur dix sont en fait inscrits dans au moins une agence d'intérim mais le cas le plus fréquent est celui des inscriptions multiples.** Ces inscriptions peuvent se faire dans plusieurs villes différentes sachant qu'au niveau de la zone d'emploi toutes les agences d'intérim sont regroupées sur Sélestat (environ une douzaine). Les demandeurs habitant à Sainte Marie-aux-Mines sont ceux qui comptent le moins d'inscrits. Par ailleurs les immigrés et personnes d'origine étrangère choisissent parfois de s'inscrire dans telle agence d'intérim plutôt que dans telle autre en raison de son champ géographique et économique d'intervention.

La plupart des personnes disent que ce canal leur permet de **"trouver du travail plus facilement"** et donne plus de chance ("pour augmenter les chances de trouver rapidement un travail"). L'opposition entre l'ANPE et l'intérim est très forte. L'intérim permet de "trouver un emploi, mieux que l'ANPE".

Globalement ce constat s'applique également aux enquêtés ayant un emploi. Ils font en effet état d'une inscription multiple et lie efficacité et intérim. De plus il existe un lien fort entre le fait d'être en intérim et celui de considérer les canaux reposant sur les réseaux amicaux et familiaux pertinents.

### ***Le réseau : un canal pertinent mais réducteur***

Le réseau, ou plus exactement les réseaux (on peut aussi parler de relations), est également **un canal qui est fortement utilisé pour accéder à l'emploi.** Il fonctionne à deux niveaux, celui de "l'interconnaissance" et celui de la "recommandation". *"On peut se faire reconnaître à partir des savoirs et de savoir-faire mais aussi à travers des relations personnelles avec les autres personnes composant le milieu professionnel"*<sup>82</sup>.

Les employeurs à la recherche de travailleurs, permanents ou temporaires, semblent **favoriser les personnes qu'ils ont déjà eu l'occasion de voir travailler et qu'ils ont pu apprécier pour la qualité de leur travail.** Ainsi, il n'est pas rare de rencontrer des entreprises dotées d'un fichier d'intérimaires auquel ils ont recours en cas de besoin. Si l'un de ces intérimaires s'avère non disponible, il propose à l'entreprise une autre personne. Cette fidélisation de la main d'oeuvre, et le fonctionnement en réseau, est fortement utilisée dans le secteur agricole. Dans ce secteur, l'absence d'un des saisonniers venant travailler habituellement est palliée par une personne proposée par le saisonnier non disponible donc appartenant à son réseau.

Par ailleurs, les employeurs privilégient, lors des recrutements, les **personnes recommandées par des intermédiaires de confiance.**

---

<sup>82</sup> Alain DEGENNE, Marie-Odile LEBEAUX, Lise MOUNIER - Les typologies d'itinéraires comme instrument d'analyse du marché du travail - CERREQ, n°115, juillet 1996, p. 28

Il peut s'agir selon le cas des agences d'intérim avec lesquelles ils travaillent mais aussi des salariés de l'entreprise, d'autres professionnels voire même d'intérimaires. Ces intermédiaires, en fait, se portent garants des candidats proposés. A travers la personne embauchée, c'est leur crédibilité qui est mise en cause.

**Lors des pratiques de cooptation à l'intérieur d'une même entreprise**, l'implication au travail de la personne proposant le candidat détermine le fait de considérer ou non cette candidature. Ainsi on va considérer la candidature d'une personne parce que le salarié qui le cautionne est apprécié dans son travail ("je sais que son père est un bosseur donc la personne a été recrutée"). "C'est notre personnel qui est le meilleur vecteur de recrutement".

**Parfois la cooptation est d'ordre familial**. On aurait à faire en quelque sorte à une "préférence familiale" qui s'observe souvent au niveau d'entreprises anciennes de type paternaliste mais aussi dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Mais ce type de canal semble de plus en plus occuper une fonction secondaire notamment dans l'industrie, n'étant pas exempt de limites. Effectivement en cas de difficultés économiques, la famille dans sa totalité risque de connaître des difficultés mais surtout l'entreprise craint la constitution de groupes pouvant poser problème. **L'utilisation de la cooptation et donc des relations amicales et familiales est plutôt un recours masculin**. Mais surtout, c'est parmi les **enquêtés les plus âgés** occupant actuellement un emploi que l'on recense le plus de personnes ayant obtenu un emploi par le biais des relations. Ainsi parmi les enquêtés occupant un emploi (actuellement ou précédemment) trois sur dix ont une personne de leur famille embauchée dans la même entreprise. Il s'agit le plus souvent de famille éloignée, rarement les parents ou le conjoint. Mais quatre sur dix reconnaissent y avoir des amis (présents dans l'entreprise avant leur propre embauche). En fait pour un tiers, l'embauche a été permise par le biais de relation amicale ou familiale. La famille ou l'ami ont servi d'intermédiaire. "Mon ami m'a informé qu'ils recherchaient des chauffeurs et il m'a présenté".

**Le réseau peut prendre un aspect moins formalisé à travers le bouche à oreilles**. Le secteur de la construction (bâtiment et travaux publics) semble recourir, plus que tout autre, à ce mode de canal pour le recrutement.

**Il peut inversement avoir une forme très exclusive**. C'est plus particulièrement le cas du réseau communautaire. Dans ces formes les plus extrêmes, il va consister dans l'embauche d'immigrés ou de personnes d'origine étrangère, notamment turcs, dans une entreprise dont l'employeur et les salariés sont de la même origine. Selon les professionnels de l'emploi sur le secteur, c'est un canal qui serait très présent. Ce canal serait plus particulièrement développé au niveau de la population turque qui, sur la zone d'emploi, est encore fortement structurée.

La position du public directement concerné contredit la perception des professionnels de l'emploi. **Le réseau communautaire a rarement été considéré comme un canal pertinent par les enquêtés pour accéder à un emploi**. Toutefois les quelques cas où cette perception positive l'emporte, l'enquêté est turc. Parmi les enquêtés demandeurs d'emploi, aucun n'a reconnu avoir eu recours à ce canal pour rechercher un emploi.

Selon les cas, **l'utilisation du canal des relations peut être favorable ou non au recrutement des immigrés et des personnes d'origine étrangère**. Ainsi dans le secteur agricole recourant assez fortement à une main d'oeuvre de ce type, le fonctionnement en réseau permet l'accès à ces emplois à d'autres personnes immigrées ou d'origine étrangère. **Mais ce mode de recrutement risque de s'accompagner d'une "ethnisation" de certains emplois**. À contrario, les entreprises qui axent leur stratégie de recrutement sur un critère d'appartenance de l'ensemble des salariés à une même vallée peuvent entraîner une exclusion de fait des populations immigrées et d'origine étrangère.

## ***L'apprentissage : un canal fortement discriminant***

L'apprentissage bénéficie d'une bonne image dans la région et y est bien implantée<sup>83</sup>. Alors qu'en 1996, au niveau national, 15% des jeunes d'une classe d'âge ont opté pour cette orientation, ce taux atteignait en Alsace 23%.

**L'apprentissage et plus largement les formations en alternance semblent garantir un accès aisé à l'emploi.** L'alternance, étant donné l'implication de l'entreprise dans la formation du candidat, assure dans de nombreux cas une embauche ultérieure. Au niveau des entreprises artisanales, le phénomène est plus marqué, car le plus souvent l'engagement dans l'apprentissage résulte d'un besoin et surtout suppose un investissement en temps important. Ce canal est également plus porteur d'emploi, car il est utilisé (sur le secteur) et souvent employé dans l'industrie afin de suppléer à un manque de personnel qualifié.

Au niveau de la zone d'emploi, l'apprentissage semble se développer, les effectifs d'inscrits sont en augmentation. Ils sont à mettre en lien avec le fait que les entreprises sont demandeuses de travailleurs qualifiés (ouvriers qualifiés, techniciens et parfois cadres) formés au fonctionnement spécifique de l'entreprise.

**Le besoin de main d'oeuvre qualifiée** (liée à un manque repéré localement), **attachée à l'entreprise et répondant à ses propres exigences**, incitent de plus en plus **d'entrepreneurs à avoir recours aux formations par alternance**. On voit ainsi se développer ce recours à l'apprentissage dans des entreprises industrielles notamment celles dont les savoirs-faire ne correspondent pas à une formation existante et qui repose sur une "formation sur le tas".

**Mais ce canal semble difficilement accessible aux jeunes étrangers ou d'origine étrangère.** Ce canal s'avère peu opérant dans la mesure où ces derniers n'intègrent que faiblement ces filières, soit par manque d'intérêt pour les emplois proposés, soit en raison des difficultés qu'ils rencontrent pour décrocher un contrat d'apprentissage dans une entreprise.

"Les difficultés pour entrer en alternance ne font que croître". Il apparaît que les jeunes garçons connaissent des réticences pour entreprendre des formations en alternance mais que celles-ci ne sont pas de leur fait. Il apparaît que la première difficulté réside dans l'obtention par le jeune d'un contrat d'apprentissage (résultat de la démarche individuelle du jeune) avec une entreprise ou chez un artisan. Certaines entreprises refusent des jeunes d'origine étrangère, car "la moitié des apprentis sont en difficultés, s'ils sont étrangers les difficultés sont considérées comme plus importantes et entraînent un refus". Une étude menée sur Mulhouse<sup>84</sup>, en 1995, mettait en évidence les difficultés rencontrées par les jeunes d'origine maghrébine pour entrer en apprentissage. Ainsi les auteurs, acteurs de terrain sur Mulhouse, soulignent que "*quand nous évoquons un nom ou un prénom à consonance maghrébine, nous essuyons des refus, en termes cordiaux certes, mais des refus*".

Ces réticences semblent plus forte chez les artisans qu'avec les entreprises. En effet l'apprentissage repose en fait sur une relation de confiance entre le maître et l'apprenti mais aussi sa famille dans la mesure où ce principe repose en quelque sorte sur une délégation d'autorité de la famille vers le maître. L'apprentissage a toujours reposé sur un préalable éducatif et culturel identique entre l'apprenti et le maître. Or une partie des artisans

---

<sup>83</sup> Catherine FISCHER, Le diplôme essentiel pour l'insertion, Chiffres pour l'Alsace, n°35, Mai 1997.

<sup>84</sup> Gérard PONNIER et Paul QUINZONI, Artisanat, apprentissage et intégration, Mulhouse : ARSEA-ICF, Juillet 1995.

susceptibles de recourir à des apprentis considèrent que cet aspect n'est pas présent. D'autres motifs sont également évoqués comme "la nécessaire maîtrise du dialecte", "le niveau de formation inadaptée", "l'absence de place", "la non-acceptation par les clients". En effet, certains artisans refusent de crainte de perdre leur clientèle. Lors d'un des entretiens, un problème de ce type a été évoqué. Un jeune d'origine turc avait obtenu un contrat d'apprentissage auprès d'un artisan. Dans le cadre des travaux à mener, il devait se rendre au domicile d'un client, accompagné du patron. Lorsque le client a vu l'apprenti, il a refusé qu'il effectue le travail. Le contrat d'apprentissage a de ce fait été rompu...

Cet état de fait est d'autant plus regrettable qu'il apparaît que les jeunes gens (Turcs notamment) sont motivés par ce type de formation en alternance, d'autant que "les jeunes de ce milieu ont tendance à quitter le système scolaire tôt". "Ils rencontrent plus de difficultés pour intégrer une entreprise". Mais en fait tout dépend du secteur. Ainsi, dans les métiers du bois (métier noble), le fait qu'il y ait de nombreux candidats laisse peu de chances aux étrangers (les entreprises peuvent faire leur choix) ; par contre dans les métiers du bâtiment où l'on relève peu de candidats, les entreprises acceptent plus facilement les jeunes d'origine étrangère en apprentissage.

Toutefois, **l'entrée en apprentissage, ni même l'obtention par l'apprenti du diplôme n'est pas une garantie d'embauche.** Inversement la non-obtention du diplôme à l'issue de la formation peut ne pas constituer un obstacle à l'embauche. En fait "il faut que le contact ait été bon". L'éventuel recrutement va se faire en fonction de la manière dont l'apprenti s'est intégré à l'équipe. L'employeur va toujours privilégier un individu dont le "savoir-être" est en phase avec l'environnement de travail. "Le savoir-faire doit être présent mais le savoir-être est également important".

D'autres formes de formation par alternance existent, et sont plus faciles d'accès. Le Centre d'Information et d'Orientation de Sélestat a mis en place depuis trois ans des "formations intégrées". Elles sont réalisées sous statut scolaire et ne sont pas rémunérées. Le public qu'on y trouve est souvent un public "ayant galéré au collège". Il s'agit en fait d' "un public alsacien en grande difficulté ou d'un public d'origine étrangère en moins grande difficulté mais connaissant le handicap de l'origine". Ces formations concernent des jeunes sortis du système scolaire sans qualification et s'appuient sur l'existence d'opportunité d'emplois dans certains domaines comme la métallerie, le nettoyage industriel ou le pressing (pour les formations assurées depuis trois ans). Ce sont des opérations ponctuelles, adaptées aux besoins des entreprises où l'on trouve un pourcentage élevé de jeunes d'origine étrangère (exemple : formation intégrée "nettoyage et entretien des textiles" on relève la présence de 7 jeunes d'origine étrangère sur 14 jeunes suivant la formation). Ces formations même si elles ne débouchent pas toujours à un emploi, permettent néanmoins de "mettre le pied à l'étrier".

### ***Les candidatures spontanées : un canal aux effets variables***

**La candidature spontanée est un canal qui fonctionne peu.** En effet, étant donné l'importance des candidatures spontanées reçues par les entreprises et le décalage (temporel) qui existe entre la proposition du candidat et les besoins de l'entreprise, **elles ne débouchent que rarement sur un recrutement.** Dans le cas où le profil est intéressant, l'entreprise conserve éventuellement le curriculum vitae ou bien contacte le candidat pour lui proposer une mission en intérim. La chance intervient fortement dans ce type de canal dans la mesure où "il faut que le besoin se manifeste au moment de l'arrivée de la candidature ou peu de temps après". La candidature spontanée, étant donné le vivier important que ce canal constitue pour la majeure partie des entreprises, peut permettre de répondre à un

besoin urgent. Dans ce cas, il est proposé à la personne une mission d'intérim. Dans certains cas, compte tenu du profil et des qualifications, la candidature sera conservée.

Les avis par rapport à la pertinence de ce canal pour accéder à un emploi sont partagés. En effet **une partie des enquêtés considère que "c'est une perte de temps"**. En dépit de nombreux courriers envoyés, les réponses sont rarement dans la même proportion ("il faut écrire beaucoup pour avoir une seule réponse"). D'autant que la plupart du temps les enquêtés disent ne recevoir aucune réponse ou des réponses négatives. Les personnes d'origine maghrébine ont quasiment toujours une perception négative des candidatures spontanées. Si comme on l'a dit précédemment, le nom du candidat peut parfois entraîner des réticences, on peut supposer que ce canal sera peu utilisé par la population immigrée et d'origine étrangère. De plus actuellement, il est de plus en plus fréquent que soit joint au curriculum vitae, envoyé dans le cadre d'une candidature spontanée, une photographie. Etant donné les réticences relevées précédemment au niveau des entreprises, il est finalement peu surprenant que ce canal soit peu utilisé.

Mais, à contrario, **une autre partie des enquêtés trouve que c'est un moyen "efficace"**. Mais la plupart du temps ils adoptent une démarche originale. En effet, plutôt que d'envoyer leur candidature spontanée par courrier, **ils se présentent directement au niveau des entreprises**. "Je préfère me présenter, tous les boulots que j'ai trouvé c'est comme ça". "Mon nom turc pose problème dans les courriers mais dès que l'on me voit, plus de problème". Cette démarche peut aussi reposer sur des appels téléphoniques. Cette attitude est plus souvent un phénomène féminin que masculin. Ce canal est rarement considéré comme pertinent par ceux occupant actuellement un emploi. Par contre il est utilisé par ceux ayant un emploi précaire ou limité dans le temps (personnes en stage ou en intérim) ou ceux à la recherche d'un emploi.

### ***Les intermédiaires de l'emploi (ANPE et PAIO) : des utilisations spécifiques***

Ces canaux (ANPE et PAIO) présentent une particularité commune, dans la mesure où **ils interviennent le plus souvent par le biais de mesures permettant de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes**.

Mais ils présentent également **des différences importantes**. Les aspects non convergents se situent au moins à deux niveaux : par rapport au **public accueilli** (la PAIO s'adresse exclusivement aux jeunes de 16 à 25 ans) et par rapport aux **missions** qui sont les leurs (la PAIO, à la différence de l'ANPE qui intervient surtout au niveau de l'accès à l'emploi sous toutes ses formes, a une mission d'insertion sociale et professionnelle pouvant porter sur le logement, la formation,...).

Il faut également préciser que l'**ANPE** (les agences locales pour l'emploi) intervient dans l'accès à l'emploi par le biais de deux outils : **les offres d'emploi et les mesures<sup>86</sup>** mises en œuvre en faveur d'un public et/ou d'une entreprise.

**La perception des canaux par le public enquêté va être fonction du besoin émis et des mesures proposées.**

Les services publics de l'emploi (ANPE, PAIO) disent développer en direction du public immigré et d'origine étrangère toutes les formes de contrat ou de formation permettant d'insérer le demandeur dans un contexte professionnel (par exemple : EMT- Evaluation en

<sup>86</sup> L'ANPE et les mesures pour l'emploi, février 1997, document réalisé par l'ANPE. Ce document distingue différents types de mesure selon qu'il s'agisse d'appui à l'embauche, d'appui à la formation (stages permettant de parfaire, d'acquérir une formation ou plus simplement d'accéder à l'entreprise) et d'appui au reclassement



milieu de travail, contrat d'insertion à l'emploi, "banc d'essai", chèque insertion). L'objectif de l'utilisation de ces contrats réside dans la possibilité donnée souvent à des personnes de faire connaître ou valoir leurs compétences auprès d'entreprises qui n'y auraient pas eu recours. En effet, ces formations, stages, outils sont en fait utilisés comme "une phase de probation" avant une acceptation éventuelle sur un autre type de contrat.

Mais les études menées<sup>87</sup> montrent que **les stages, les dispositifs d'insertion socio-professionnelle sont souvent en fait un moyen supplémentaire de sélection pour les jeunes étrangers ou d'origine étrangère**. Il semblerait que ces jeunes, notamment ceux d'origine non européenne, se dirigent ou soient dirigés vers les dispositifs ayant le moins de probabilité de déboucher sur un emploi<sup>88</sup>. Cet état de fait expliquerait en partie la perception des personnes enquêtées (immigrés et personnes d'origine étrangère) envers l'ANPE et la PAIO.

Globalement la **PAIO bénéficie d'une image un peu plus positive que les agences locales pour l'emploi (ANPE)**. Les perceptions positives font état de l'aide apportée par la PAIO. "La PAIO m'a permis de trouver un lieu de stage", ou bien "la PAIO m'a permis d'obtenir une formation". Ce canal ne permet pas en fait d'accéder directement à un emploi mais plutôt de pallier à certains manques et de parfaire la formation. D'ailleurs les avis négatifs par rapport à la PAIO mettent en avant également cet aspect. "La PAIO ne propose que des stages et je cherche un emploi stable". La meilleure perception de la PAIO par les jeunes repose peut-être sur le mode de suivi mis en place au niveau de la structure. En effet chaque jeune se voit assigné un référent. Ce principe du suivi individualisé trouve son apogée dans les démarches de parrainage.

**La perception de l'ANPE par les enquêtés (immigrés et personnes d'origine étrangère) est beaucoup plus souvent négative**. Ainsi, certains mettent en avant le fait qu'ils connaissent peu de personnes qui ont trouvé du travail par ce biais. Ceux qui considèrent négativement ce canal ont souvent eu recours à l'intérim. Mais tous les demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ANPE. Pour tous, cette inscription consiste à trouver un emploi. Mais "on attend rien ou pas grand chose". Néanmoins, lorsque l'enquêté envisage son avenir professionnel, et qu'il souhaite trouver un CDI, le canal évoqué pour atteindre cet objectif est l'ANPE.

Toutefois, parmi les personnes enquêtées ayant actuellement un emploi, **les femmes ont eu plus souvent recours à l'ANPE que les hommes qui privilégient l'intérim**. Ce rejet ou la sous-utilisation des canaux traditionnels, a été relevée dans d'autres études. Anne-Marie FREAUD<sup>89</sup> montre que « *les jeunes étrangers ou d'origine étrangère disent avoir trouvé un emploi grâce à des amis, à la famille ou à des voisins. L'ANPE et les missions locales n'ont quasiment pas été citées* ».

**Les entreprises semblent également avoir une perception ambivalente du canal ANPE**. Selon une partie des interlocuteurs rencontrés, **les entreprises localement n'y auraient que peu recours à l'ANPE**. "Les employeurs disent que les annonces passées à l'ANPE ne débouchent pas sur un emploi". Ce comportement a été confirmé au niveau des

---

<sup>87</sup> Etudes peu nombreuses par rapport au public étudié en raison du non-repérage des jeunes d'origine étrangère, ce qui rend difficile « *l'appréciation de l'égalité ou non d'accès de la deuxième génération aux mesures de droit commun visant à promouvoir l'emploi des jeunes* » (Martine FOURNIER, Les parcours professionnels des jeunes issus de l'immigration maghrébine, Migrants-Formation, n°89, Juin 1992, pp. 119-131).

<sup>88</sup> Migrations études, la place des jeunes étrangers et d'origine étrangère dans les mesures en faveur de l'emploi des jeunes (TUC et SIVP) dans deux départements de la région PACA, N°11, Sept. 90, p. 2.

<sup>89</sup> Migrations études, L'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi des jeunes d'origine étrangère à Cergy Pontoise, N°32, Janvier 93, p. 3.

entreprises rencontrées dans le cadre de la présente étude. Le reproche émis à l'encontre de l'ANPE résiderait dans le fait qu'elle ne permet pas d'obtenir un candidat répondant aux attentes émises par les entreprises (du moins pour le type de postes requis par les entreprises rencontrées).

**D'autre part, peu d'entreprises disent recourir exclusivement à ce canal. En fait, il intervient souvent à côté d'autres et rarement en première position.**

La perception globalement négative de ce canal est également liée au fait qu'un certain nombre de mesures proposées sont considérées comme inefficaces : c'est le cas des « contrats ou emplois aidés » ou des « stages ».

### ***Les contrats ou emplois aidés : un canal considéré comme inefficace***

Les « **contrats ou emplois aidés** » constituent une partie des mesures pour l'emploi proposée par l'ANPE intitulée également "appui à l'embauche".

Les appuis à l'embauche se subdivisent en trois catégories :

- les contrats signés avec les collectivités territoriales, les structures relevant du secteur privé non lucratif (associations, organismes HLM) et les établissements publics : contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé, contrat emploi de ville
- les contrats signés avec des employeurs assujettis à l'UNEDIC : contrat initiative emploi mais aussi contrat d'adaptation, contrat d'orientation, contrat de qualification, contrat d'apprentissage
- les autres formes d'appui à l'embauche consistant, le plus souvent en des exonérations ou des réductions de charges sociales : exonération des charges sociales pour l'embauche d'un premier salarié, aide à l'embauche à temps partiel...

La perception de ces mesures pour l'emploi est très variable.

En ce qui concerne les deux dernières catégories, en dehors des contrats reposant sur une formation en alternance (contrat d'apprentissage mais aussi de qualification ou d'adaptation) que l'on a déjà évoqué, **les entreprises rencontrées les considèrent rarement comme pertinents**. L'entreprise dit rechercher d'abord des compétences, elle s'assure ensuite de l'éventualité de bénéficier d'aides. Mais aucune ne mentionne, au niveau des discours, ce critère d'aides comme décisif. Il intervient toujours en second lieu. Un responsable d'agence locale pour l'emploi relevait d'ailleurs qu' **"aucune entreprise ne refuse une aide quand elle peut en bénéficier mais cela ne constitue pas l'objectif premier, qui est la satisfaction de son besoin"**. Les mesures d'aide ont donc un effet limité. "Partir de l'aide pour vendre un demandeur (quel que soit par ailleurs son origine) n'est pas concluant".

Les personnes immigrées et d'origine étrangère se sont plutôt positionnées par rapport à la première catégorie de contrats. **Ce canal est également perçu, par le plus grand nombre d'enquêtés, comme inefficace, non pertinent**. Au mieux "c'est une parenthèse". Mais le plus souvent "les contrats aidés [et notamment le contrat emploi solidarité] ne débouchent sur pas grand chose". Il est en effet "rare de trouver du travail ainsi" car **le plus souvent le contrat ne se transforme pas en embauche**. Les Contrats Emploi Solidarité sont souvent considérés comme des "voies de garage". Toutefois ils sont utiles pour ceux qui n'ont rien. Mais ils demeurent, semble-t-il, peu utilisés au niveau du public étudié<sup>90</sup>.

---

<sup>90</sup> Il s'agit ici d'une appréciation relevée dans les discours qui mériterait d'être infirmée ou confirmée par des données statistiques. D'autant que d'une manière générale, les dispositifs de formation ne fournissent pas de statistiques ventilées par nationalité soit parce qu'il y a centralisation sur le plan national de l'information ou alors parce que la nationalité n'y est pas retenue comme un critère déterminant.

### ***Les stages (notamment en entreprise) : un accès difficile et un résultat modeste***

Les problèmes relevés précédemment pour l'entrée en apprentissage apparaissent de manière plus large pour l'obtention d'un stage. De ce fait, il est difficile, pour les jeunes étrangers ou d'origine étrangère de faire valoir une expérience professionnelle dans la mesure où ils n'arrivent même pas à obtenir un stage.

Les stages ne sont pas considérés comme pertinent pour accéder à un emploi par la majeure partie des immigrés et personnes d'origine étrangère enquêtés. Leur perception de ce canal est globalement négative. Les avis sont en effet très partagés quant à leur impact concret. En ce qui concerne les stages en entreprise, ils considèrent, assez unanimement, que "les patrons profitent de la situation", que c'est "bien surtout pour les entreprises car elles ne payent pas". Surtout que le plus souvent "les stages n'aboutissent à rien". Quelques-uns modulent ce discours en reconnaissant que cela peut néanmoins être un moyen d'être recruté ensuite. **Mais surtout cela peut constituer "un moyen pour se faire connaître"**. Ce discours est plutôt tenu par des jeunes. Les plus âgés (plus de 40 ans) en ont une perception beaucoup plus négative.

### ***Les annonces dans les journaux : un canal peu utilisé***

Les entreprises ont, semble-t-il, peu recours aux annonces directes dans les journaux lorsqu'elles souhaitent recruter. Ce procédé, s'il est utilisé, concerne les embauches de cadres ou de personnel d'encadrement. Le recours aux petites annonces n'apparaît donc pas comme un canal approprié pour accéder à un emploi dans la zone d'emploi étant donné le faible nombre d'emplois proposés par ce moyen et leur particularité.

Cette perception est partagée par les immigrés et personnes d'origine étrangère qui considèrent que "c'est une perte de temps", "la plupart des annonces étant déjà prises au moment de l'appel". Nombreux sont ceux qui reconnaissent n'avoir jamais trouvé d'emploi par ce biais ("peu de chances car les annonces sont lues par des milliers de personnes").

### ***La création d'entreprise : une réponse à l'inactivité et aux difficultés d'accès à l'emploi***

Ce canal semble le plus souvent être un phénomène plus particulièrement turc<sup>91</sup>. On relève sur la zone d'emploi la création de quelques entreprises turques dans le bâtiment, "dans ce cas ils engagent surtout des Turcs" (Sélestat, Barr). **La création d'entreprise est de ce fait souvent présentée comme l'archétype du réseau communautaire**. Ainsi "beaucoup d'entreprises de crépissage dont le chef d'entreprise est d'origine étrangère recrutent des personnes de la même nationalité".

La plupart des entreprises créées seraient de petites entreprises ne nécessitant pas d'investissement important. Il s'agit d'ailleurs le plus souvent d'**entreprise familiale**. De ce fait les jeunes travaillent avec les parents dans le même secteur d'activité.

---

<sup>91</sup> Observatoire Régional de l'Intégration, La création d'entreprises par les étrangers en Alsace, Cahiers n°7, Décembre 1992, 57 pages.

Les deux personnes créateurs d'entreprise parmi les enquêtés<sup>91</sup> ont créé leur entreprise récemment. Le choix de l'entrepreneuriat dans les deux cas fait suite à une période de chômage et de difficulté pour trouver un emploi à laquelle s'ajoute "la volonté d'être à son compte". L'entreprise ainsi constituée est toujours en lien avec le secteur dans lequel la personne travaillait précédemment. Il s'agit dans un cas d'un commerce, dans l'autre d'une entreprise dans le bâtiment.

Ce sont de petites entreprises, n'ayant au mieux qu'un seul salarié. Mais aucune n'emploie de membres de sa famille. Pour l'entrepreneur ayant eu recours à une embauche, il a choisi une personne appartenant à ses relations et qu'il connaissait et appréciait pour son travail ("Je connaissais la personne et son travail"). Il ne s'agissait pas d'un recrutement communautaire, la priorité se situant dans "la qualité du travail avant tout".

## **PARTICULARITES DES CANAUX UTILISES PAR LES IMMIGRES ET PERSONNES D'ORIGINE ETRANGERE**

L'un des objectifs de l'étude, précisé dans le cahier des charges, résidait dans la mise en évidence de spécificités immigrées dans le recours aux différents canaux d'entrée sur le marché du travail. Ce travail s'est avéré difficile à réaliser étant donné le faible nombre de travaux portant sur les canaux utilisés par l'ensemble de la population et donc l'impossibilité de comparer les attitudes du public étudié à un ensemble plus vaste.

**Toutefois un certain nombre de constats et de particularités (à défaut de spécificités) ont pu être repérés.**

- Les immigrés et les personnes d'origine étrangère ont **un recours massif à l'intérim notamment les hommes**. Or l'utilisation de ce canal a des effets sur la qualité et le type d'emploi trouvé.

La précarité inhérente à l'intérim n'est pas seulement économique (salaires imprévisibles), elle est également sociale (absence de statut, absence de perspectives...). "A la lisière du monde du travail, souvent en sursis, ces salariés-là accèdent difficilement à la reconnaissance sociale".

De nombreux interlocuteurs (au niveau de la zone d'emploi) évoquent le cas de personnes inscrites en travail temporaire et qui restent auprès de leur téléphone à 11 heures et à 18 heures dans l'espoir d'un appel éventuel de l'agence. En effet, le placement en intérim est très souvent un placement en urgence. Il n'est pas rare que des individus soient contactés à 11 heures pour se présenter dans une entreprise lors du démarrage de l'équipe d'après-midi, ou bien à 18 heures pour l'équipe du matin.

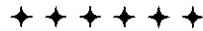
- **Le second canal est celui des relations**. C'est un canal qui est classiquement utilisé par tous les publics. Mais l'utilisation de ce canal implique, en fait, **une restriction du "champ des possibles" en terme d'emploi**. Profiter d'un réseau, de relations personnelles ou familiales pour accéder à un emploi, limite en effet les possibilités d'emploi à ceux où se trouvent les dites relations. Or (cet aspect a été relevé dans une partie précédente), la population immigrée et d'origine étrangère occupe majoritairement des emplois dans quelques secteurs d'activité. Le recours à ce processus risque d'être à l'origine d'un phénomène de "reproduction sociale"<sup>92</sup>. Le recours à ce canal conditionne également les entreprises auprès desquelles les candidats à l'emploi vont se présenter. La logique restrictive d'embauche mise en place par un grand nombre de ces entreprises risque de rendre l'accès à l'emploi difficile pour les demandeurs.

---

<sup>91</sup> Il ne s'agit pas ici de les considérer de quelques manières que ce soit comme représentatif de l'ensemble des créateurs d'entreprises étrangers.

<sup>92</sup> Terminologie empruntée à Pierre BOURDIEU.

- Les autres canaux, que ce soit les candidatures spontanées, la formation en alternance ou les stages, **apparaissent comme discriminants** dans la mesure où leur utilisation est problématique pour les immigrés et les personnes d'origine étrangère.



*Les canaux, qui constituent un moyen de mise en relation d'un demandeur d'emploi avec une entreprise porteuse potentiellement d'une offre d'emploi, sont déterminés en majeure partie par le contexte économique, le type d'emploi, le secteur d'activité, la logique de recrutement de l'entreprise ... Ainsi à chaque période et sur chaque territoire se dégagent, en fonction de ces facteurs, des canaux considérés comme "légitimes" et "pertinents" pour accéder à un emploi.*

*Sur la zone d'emploi étudiée, la concordance entre les canaux utilisés par les entreprises et ceux considérés comme pertinents par le public étudié est quasiment parfaite. Trois types de canaux sont principalement utilisés : l'intérim, les relations, les formations en alternance.*

*L'intérim joue un rôle central dans l'accès à l'emploi sur la zone, plus particulièrement pour la population immigrée ou d'origine étrangère. Ainsi un recruteur considère que "la porte d'accès à l'emploi pour eux est l'intérim". Il faut se rappeler qu'habituellement et pour l'ensemble de la population, c'est le CDD qui est censé jouer ce rôle. Mais l'intérim ne permet pas de mise au travail de tous, il est également sélectif. Le réseau est certainement à contrario le canal le plus facile d'accès mais son efficacité n'est pas toujours satisfaisante (elle est fonction du nombre et des caractéristiques du réseau relationnel de l'individu). L'apprentissage apparaît comme un canal pertinent mais sous condition, car peu de jeunes étrangers ou d'origine étrangère y trouvent un débouché.*

*Mais, au delà de l'utilisation de tel ou tel canal, certaines difficultés liées à la phase d'embauche risque de se présenter limitant l'accès à l'emploi, rajoutant une nouvelle condition dans l'obtention d'un emploi.*





## Septième partie

# FREINS ET CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI

L'utilisation d'un canal quel qu'il soit ne garantit pas pour autant l'accès à l'emploi. Une dernière étape doit être franchie : l'embauche. Ce moment peut s'avérer extrêmement discriminant.

En effet l'embauche constitue un moment important pour toutes les personnes cherchant un emploi. Selon Anne-Chantal DUBERNET<sup>93</sup> **l'apparente rationalité de la procédure de recrutement cache l'importance subjective de ces démarches** dans lesquelles interviennent les représentations sociales des recruteurs. Elle ajoute que *"l'embauche n'est pas seulement un moment déterminant l'accès au travail, elle est aussi un temps où se disent les principes de la discrimination sociale face à l'emploi"*<sup>94</sup>. Le recrutement repose tout à la fois sur l'appréciation des savoirs, savoir-faire et savoir-être. Dans la relation d'embauche intervient un ensemble de représentations liées au système scolaire, aux valeurs familiales, culturelles, sexuelles, générationnelles, voire religieuses, ethniques, locales, politiques, idéologiques. **Le recrutement est un acte obligatoirement discriminant**, *"parce qu'il se doit de faire un choix, c'est à dire d'éliminer, le recruteur a besoin de se référer à un ensemble de signifiants susceptibles de supporter sa décision"*<sup>95</sup>.

L'accès à l'emploi est donc conditionné par un certain nombre de critères d'ordre objectif et subjectif.

## DES CRITERES OBJECTIFS CONSTITUANT DES FREINS A L'EMPLOI

De nombreux éléments interviennent lors d'une embauche comme l'expérience professionnelle, le diplôme, la formation, la qualification, le sexe et l'âge. Ils définissent, en fonction des besoins de main d'oeuvre des entreprises, **le profil des candidats recherchés**.

L'importance accordée à ces différents critères varie en fonction **des secteurs d'activité** mais aussi **selon les catégories de personnel**. Les cadres sont sélectionnés sur leur formation et leur personnalité. Les commerciaux sont recrutés sur la base de leur réseau relationnel et de leur présentation. Les techniciens sont appréciés sur leurs connaissances techniques. Les employés sont recrutés en fonction de leur présentation, des qualités morales et de leur âge, alors que pour les ouvriers, il sera tenu compte de leur présentation, des qualités personnelles et des capacités physiques.

---

<sup>93</sup> Anne-Chantal DUBERNET, La sélection des qualités dans l'embauche : une mise en scène de la valeur sociale, Formation-Emploi, n°54, Avril-Juin 1996, pp. 3-14

<sup>94</sup> Anne-Chantal DUBERNET, op. cité, p.3.

<sup>95</sup> Anne-Chantal DUBERNET, op. cité, p.5.

Dans ses travaux, Anne-Chantal DUBERNET<sup>96</sup>, retient trois critères qui seraient le plus souvent utilisés dans les embauches : **l'expérience professionnelle, le diplôme et la formation, mais aussi les "qualités personnelles" (qualités morales et personnalité)**. Les entretiens menés auprès d'entreprises de la zone ont mis effectivement l'accent sur ce dernier critère. Les entreprises s'intéressent de plus en plus souvent autant au « **savoir-faire** » (compétences du candidat) qu'au « **savoir-être** » (comportement, attitudes...). Mais l'étude a également fait apparaître d'autres critères. Il faut ajouter en ce qui concerne la population étudiée, celui de la **maîtrise du français**, ou encore pour l'ensemble de la zone d'emploi, **celui de la mobilité**.

Certaines caractéristiques socio-démographiques (âge, formation, qualification...) peuvent donc constituer un handicap majeur pour entrer sur le marché du travail, pour le public étudié comme pour d'autres populations d'ailleurs. La particularité des immigrés et des personnes d'origine étrangère lors de l'embauche résulterait d'un profil socio-démographique original<sup>97</sup>.

### ***L'expérience professionnelle***

**L'expérience professionnelle constitue le critère majeur, décisif quelle que soit la catégorie de salariés concernés**, surtout pour les catégories d'exécution. La priorité de ce critère est actuellement renforcée du fait de la pénurie d'emplois. Dans ce cadre, tout postulant apte à occuper rapidement un poste laissé vacant, sans formation préalable est mieux placé qu'un débutant pour obtenir le poste. L'expérience professionnelle agit comme une garantie de la qualité sociale du candidat.

Sur la zone d'emploi ce critère a été peu mis en avant par les entreprises. Cette attitude peut s'expliquer par le fait que les entreprises durant les entretiens ont surtout évoqué les embauches actuelles. Le fait qu'il s'agisse le plus souvent d'emplois en CDD ou en intérim, peu qualifiés, peut expliquer l'absence de référence à la notion d'expérience professionnelle. Par contre le manque d'expérience professionnelle est évoqué comme un frein à l'emploi par les enquêtés. Par ordre d'importance, il occupe la seconde place après le diplôme. Il est mis en avant surtout par les enquêtés les plus jeunes.

### ***Le niveau de formation et qualification : un facteur déterminant***

Les jeunes sortent du système scolaire avec des compétences, des savoirs et des savoir-faire dont le diplôme est l'un des principal indicateur. C'est la raison pour laquelle ce critère constitue **un facteur important d'embauche**.

De manière générale **le diplôme prémunit contre le risque de chômage**, en particulier pour les plus jeunes, ou en tout cas il joue un rôle facilitant quel que soit le secteur d'activité<sup>98</sup>.

Or une part importante des jeunes en Alsace se présente très tôt sur le marché du travail. Il existerait en fait une spécificité locale. L'entrée dans la vie active des jeunes s'y fait plus tôt

---

<sup>96</sup> Anne-Chantal DUBERNET, op. cité.

<sup>97</sup> La partie 3 fait en effet état d'un profil socio-démographique marquée par l'extrême jeunesse de la population, son faible niveau de qualification, sa concentration dans quelques métiers dans des secteurs d'emploi traditionnels.

<sup>98</sup> Constat relevé dans le cadre d'un article sur les typologies d'itinéraires comme instrument d'analyse du marché du travail écrit par Alain DEGENNE, Marie-Odile LEBEAUX, Lise MOUNIER, CEREQ, n°115, juillet 1996, pp. 27-41.



qu'ailleurs en France<sup>99</sup>. On relève également une orientation préférentielle des jeunes vers des formations techniques courtes et l'apprentissage. Des chercheurs du CEREQ<sup>100</sup> constatent d'ailleurs que les jeunes, en Alsace, du fait de leur orientation vers des formations professionnelles courtes sont plus présents sur le marché du travail, comme on l'a vu précédemment.

Autre caractéristique spécifique à la région, les conditions d'insertion à l'issue de ces filières y sont meilleures qu'ailleurs. Toutefois actuellement l'accès à un emploi est rendu plus difficile du fait du contexte économique. Les jeunes hommes subissent un peu moins cette situation que les jeunes filles. La précocité de l'entrée des jeunes alsaciens sur le marché du travail tend toutefois à être moins marquée. Les indicateurs régionaux de la formation et de l'emploi en Alsace<sup>101</sup> font apparaître en effet une entrée dans la vie active de plus en plus tardive du fait de l'allongement de la scolarité. Les chiffres font apparaître que la part des demandeurs d'emploi augmente avec le nombre de jeunes qui sortent du système scolaire à 19-21 ans sans qualification ou après une formation courte.

**Cet obstacle est celui qui est le plus souvent évoqué par les enquêtés. Ils considèrent en effet que le manque ou l'inadaptation des diplômes constitue un frein pour accéder à un emploi.**

Etant donné les conditions d'embauche actuelles (recherche de salariés qualifiés) les immigrés et personnes d'origine étrangère souvent non ou faiblement qualifiés rencontrent des difficultés, notamment dans l'industrie. En ce qui concerne la formation ou le diplôme, il s'agit le plus souvent de se prévaloir d'un niveau minimum (niveau requis) de formation. Au niveau de la zone d'emploi, on a pu voir qu'une partie des emplois nécessitait un niveau CAP au minimum.

Ces personnes sont obligées de se diriger vers des secteurs moins exigeants en terme de qualification (par exemple l'agriculture) et/ou connaissant des réticences pour embaucher une main d'oeuvre locale.

La qualification est d'autant plus importante qu'elle sauvegarde d'un chômage de longue durée. Le chômage de longue durée touche surtout les ouvriers et employés non qualifiés et en particulier les femmes souvent peu qualifiées. "Elles cherchent un emploi non qualifié dans l'industrie or les exigences du marché du travail se portent prioritairement sur des personnes qualifiées". Cette situation résulte d'une part d'un besoin réduit de personnes ayant un faible niveau de qualification, d'autre part de l'augmentation des périodes de travail de courte durée et enfin du nombre élevé de personnes sur le marché du travail.

En fait, plus le niveau de formation est faible, plus le risque de s'installer dans le chômage au-delà de six mois est important. L'OREF<sup>102</sup> fait état d'une enquête menée en 1996 sur la situation des jeunes sept mois après leur sortie de formation initiale montrant que la situation des sortants face à l'emploi dépend directement du niveau de formation initiale et que le risque de chômage est d'autant plus grand que le niveau est faible.

Par contre la qualité d'ouvrier qualifié offre une forte chance de sortie du chômage pour les hommes. Ce processus est moins évident pour des femmes.

---

<sup>99</sup> Chiffres pour l'Alsace, "De l'école à l'emploi : des étapes à franchir", n°35, mai 1997.

<sup>100</sup> Conférer travaux de Yvette GRELET et Joaquim TIMOTEO, Typologie des zones d'emploi sensibles aux risques du chômage, CEREQ Documents, n°118, octobre 1996, pp. 109-121 et Un outil pour l'analyse localisée de la relation emploi-formation : une typologie des zones d'emploi, CEREQ Séminaires, n°115, juillet 1996, pp.43-57.

<sup>101</sup> Document produit par l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation d'Alsace, en août 1997.

<sup>102</sup> Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation d'Alsace, août 1997, op. cit.

Mais plus la durée du chômage s'allonge et plus les chances de retrouver un emploi s'amenuisent.

L'accès à l'emploi se pose donc différemment pour les diplômés. Ce constat est valable également pour les immigrés et personnes d'origine étrangère. De l'avis de certains recruteurs sur la zone d'emploi, "plus les personnes ont quelque chose à offrir, moins la nationalité entre en ligne de compte" ; "Plus la personne sera qualifiée, moins l'origine interviendra".

Mais avoir un diplôme ne suffit pas, la formation intervient également. En effet la situation des jeunes varie également en fonction de la spécialité préparée. Certaines formations ne débouchent pas sur un emploi. Ils arrivent fréquemment que "ces jeunes suivent des formations qui ne mènent à rien (ex : CAP Secrétariat)".

Or la spécialité de la formation varie souvent en fonction du sexe. Ainsi les jeunes hommes suivent souvent des formations industrielles alors que les jeunes femmes suivent des formations tertiaires. Il apparaît que l'entrée dans la vie active s'effectue dans de bonnes conditions après les formations de la mécanique, de l'électricité ainsi que les services aux personnes (hôtellerie-restauration, santé). Par contre l'insertion paraît plus difficile dans les domaines de la gestion (vente, comptabilité) et de la communication (secrétariat, bureautique). Au niveau de la zone d'emploi, "un grand nombre de filles d'origine étrangère suivent des études de couture (CAP) or il n'y a pas de place pour ces qualifications sur le marché du travail localement". De plus elles s'orientent vers des secteurs traditionnels du tertiaire (vente, administration...) qui actuellement recrutent peu "les jeunes filles ne font plus l'effort de chercher un emploi et demandent à poursuivre les études. Il n'est pas évident de se faire claquer la porte". Mais la poursuite des études nécessite souvent des déplacements que les parents ne sont pas prêts à accepter.

### ***L'âge : un facteur discriminant***

Les entreprises privilégient dans pratiquement tous les cas une main d'œuvre jeune notamment à de faibles niveaux de qualification. Les personnes âgées rencontrent donc des difficultés pour accéder à un emploi ou le plus souvent à en retrouver un. Ce risque affecte tout particulièrement les étrangers. "Issus directement de l'immigration, et souvent d'origine modeste, ces travailleurs étrangers ont pâti des vagues de licenciements de l'industrie et du bâtiment".

De plus la population étrangère, au-delà de 40 ans, handicapée par son âge est confrontée à l'absence de qualification renforcée par un problème de mobilité. En effet ces personnes "souvent ont fait toute leur carrière dans une seule et même entreprise et n'ont aucun diplôme".

En raison de cet accès difficile à l'emploi certains sont prêts à accepter n'importe quel emploi. "Les plus âgés acceptent tout car ils sont venus pour travailler, donc ils trouvent un emploi". D'ailleurs, certaines entreprises déclarent que "les plus âgés sont de bons professionnels donc pas de problème pour les placer». Ce principe est surtout valable dans le secteur du bâtiment et des travaux publics où souvent l'exigence d'une expérience professionnelle est plus forte que le critère d'âge.

Cependant les jeunes éprouvent également des difficultés. La zone d'emploi se caractérise d'ailleurs par un chômage plus élevé des jeunes que sur l'ensemble de l'Alsace. C'est au niveau de Sainte Marie aux Mines que le chômage des jeunes est le plus important. Mais il ne s'agit que rarement de chômage de longue durée. Ils semblent retrouver rapidement un emploi.

Les chercheurs du CEREQ<sup>103</sup> faisaient d'ailleurs état d'un nombre moindre de jeunes primo-demandeurs en Alsace. Les analyses révéleraient que les fins de contrats précaires sont responsables de la moitié des entrées au chômage des jeunes. L'Alsace ferait partie des zones d'emploi qui se caractérisent par une fluidité du marché du travail (notamment au niveau des jeunes). Cette primauté des jeunes dans l'embauche (au niveau de contrats courts) est surtout valable dans l'industrie qui privilégie cette tranche d'âge au détriment des salariés de 40 ans et plus

Ce sentiment d'une plus grande vulnérabilité des actifs âgés sur le marché du travail n'est pas partagé par les enquêtés et plus la personne est jeune, plus elle dit avoir rencontré des difficultés. En fait les difficultés ne sont pas du même ordre ; la plupart des «pères» (ceux ayant migré) occupent un emploi en CDI alors que leurs enfants ont au mieux un CDD. Parmi la population des pères la majorité dispose d'un emploi stable, ils y sont souvent depuis de nombreuses années. Les difficultés ressenties par les jeunes se situent au niveau du type d'emploi proposé (intérim, courte durée), de la précarité et de l'absence de perspective d'avenir qu'il induit.

### ***Différenciation face au chômage selon le sexe***

Toutes les personnes rencontrées s'accordent sur le fait que sur la zone d'emploi, au niveau du public étudié, le «**sexe fort**» et le «**sexe faible**» **ne sont pas égaux devant l'emploi**. Globalement "les femmes trouvent plus difficilement un emploi que les hommes". Une fois sans emploi, elles rencontrent plus de difficultés pour en retrouver un.

Les **jeunes femmes étrangères ou d'origine étrangère** (présentes plus souvent que leurs mères sur le marché du travail) **seraient plus particulièrement touchées en raison de contraintes familiale et sociale fortes**. En effet, le contexte familial et matrimonial semble constituer un obstacle à leur accès à un emploi ou même à une formation. Le contexte familial (que ce soit les parents ou le mari) impose un contrôle qui est souvent peu propice à l'emploi. Ce contrôle peut en effet prendre différentes formes : **respect de certaines tenues vestimentaires (foulard), interdiction de suivre certaines formations ou filières ou même de faire certains métiers, impossibilité de se déplacer**. Ainsi "c'est seulement après un ou deux ans de galère que les parents acceptent pour leur fille une orientation vers des emplois non traditionnels". Du fait de ces interdictions, certaines "ne poursuivent pas leurs études et subissent le poids de la famille et/ou du mari" et se trouvent alors sans aucune qualification. Le port du foulard constitue un frein majeur que de nombreux institutionnels ont souligné.

"Tout en respectant leur culture, il s'agit de leur faire comprendre que le voile constitue un obstacle lors de la recherche d'un emploi". "Les portes se ferment face au voile, de plus, pas de volonté de la part des parents".

### ***Problème de maîtrise du français***

La **non-maîtrise de la langue française semble actuellement être un frein important en même temps que spécifique**. Il a été évoqué par pratiquement tous les interlocuteurs y compris les personnes immigrées ou d'origine étrangère. Il constitue, selon ces dernières, **l'une des principales difficultés pour accéder à un emploi**.

Au moment des fortes migrations de travail cet aspect ne constituait pas, loin s'en faut, un

---

<sup>103</sup> Conférer travaux de Yvette GRELET et Joaquim TIMOTEO.

frein. Il était même parfois considéré par les employeurs comme un atout (risque moindre de syndicalisation et de revendications...). D'ailleurs peu d'entreprises ont donné la possibilité à ces salariés d'acquérir des connaissances en français, les rendant de ce fait dépendant du poste et souvent de l'entreprise.

La mise en avant de cet aspect **comme un frein à l'embauche de certaines populations** s'expliquerait par le **développement des contrôles de qualité dans les entreprises**. En effet, un certain nombre d'entreprises mettent en avant une exigence de maîtrise de l'oral mais aussi de l'écrit en raison de certification ISO (International Standards Organization) de l'entreprise. En effet, lors des audits permettant de vérifier le respect des règles de qualité définies dans le cadre de la certification, les salariés de l'entreprise peuvent être interrogés. Selon les entreprises, cette exigence fait que même des personnes amenées à intervenir sur des postes très peu qualifiés doivent maîtriser un français oral et écrit.

Ce frein touche plus particulièrement les personnes étrangères les plus âgées ou celles arrivées récemment du pays d'origine. "Les femmes de la première génération souvent ne maîtrisent pas le français et donc ne sont pas embauchées". Elles sont rares à trouver un emploi car elles ont souvent, en plus du handicap de la langue, aucune ou peu de qualification. Elles trouvent un emploi seulement dans certains secteurs comme l'agriculture. Le même problème se pose dans le cadre du regroupement familial pour les primo-arrivants.

Par contre les jeunes d'origine étrangère ou ayant été scolarisés en grande partie en France ne connaissent pas les difficultés liées à la non maîtrise du français. "Le jeune Turc, du fait de sa connaissance du français a plus de chances de trouver un emploi que ses parents".

### ***Problème de mobilité***

On a déjà pu constater que certains secteurs (ceux de Sainte Marie-aux-Mines et de Villé en particulier) de la zone sont marqués par une **forte immobilité**. Cette question de mobilité ne se pose pas de la même manière selon le poste occupé. En fait la zone de recrutement évolue en fonction du poste.

L'absence de mobilité constitue un frein important, souligné par les professionnels de l'emploi et les enquêtés. Sur des secteurs particulièrement affectés par la crise, comme c'est le cas pour Sainte Marie-aux-Mines, l'absence de mobilité des habitants les condamne à l'inactivité. "A Sainte Marie-aux-Mines beaucoup de Turcs travaillent dans les usines, quelques-uns travaillent à Sélestat ou à Saint-Dié mais la plupart travaillent sur place".

**Ce problème de mobilité est plus vivement ressenti au niveau des femmes** dans la mesure où elles rencontrent des difficultés d'ordre culturel pour se déplacer. Parmi les enquêtés, ce sont d'ailleurs elles qui considèrent le plus souvent leur mobilité comme un frein. Plus simplement les problèmes de mobilité semble **résulter d'une absence de moyens de transport**. Ce handicap touche alors également les hommes et les femmes.

### ***Le savoir-être ou les qualités personnelles***<sup>104</sup>

Ce critère s'appuie en fait sur la personnalité de l'individu ("quelqu'un de volontaire, de sérieux"), sa motivation, sa capacité d'intégration dans une équipe de travail, au critère humain au sens large. "Au-delà du diplôme qui montre le niveau de culture, ... le tempérament, les qualités, c'est 70% du recrutement". Cette exigence est présente quel que

---

<sup>104</sup> Ce paragraphe tient compte, en dehors des enquêtes menées dans le cadre de cette étude, des entretiens réalisés dans le cadre de l'état des lieux exploratoire sur les « discriminations raciales » dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace, Cahiers de l'Observatoire n°25, novembre 1997.

soit le type d'activité et le poste, elle sera simplement selon le cas plus ou moins prioritaire. Elle est d'importance secondaire au niveau d'emploi de courte durée où l'échéance du contrat nécessite moins de contrôler de manière forte les caractéristiques du candidat et son éventuelle adéquation à son environnement professionnel. Les enquêtés sont tout à fait conscient de l'impact de ce critère sur les embauches.

Mais à ce niveau, plus qu'à tout autre, la limite entre le critère objectif et subjectif semble ténue.

## **DES ELEMENTS SUBJECTIFS RENDANT L'ACCES A L'EMPLOI DIFFICILE**

Les éléments subjectifs semblent affecter tout particulièrement le public faisant l'objet de l'étude.

**Les immigrés et personnes d'origine étrangère (Turcs et Maghrébins sur la zone d'emploi) rencontrent des obstacles sur le marché du travail liés à la perception que la population en général et les recruteurs en particulier en ont.** Ce phénomène est d'autant plus important que, comme le montrait Erwing GOFFMANN<sup>105</sup>, les rapports sociaux sont marqués par une forte « stéréotypie » consistant à considérer un individu essentiellement à partir d'un aspect de sa personnalité (le fait d'être immigré). Les représentations ainsi véhiculées peuvent avoir différentes répercussions.

Dans certains cas, **le fait pour un recruteur d'avoir subi une mauvaise expérience avec un individu appartenant à telle ou telle l'origine ne l'incitera pas à embaucher à nouveau quelqu'un présentant les mêmes caractéristiques.** Ce qui est paradoxal (mais qui se produit également dans d'autres domaines) c'est le fait que l'individu ne soit pas considéré comme personne singulière mais bien comme une composante d'un groupe à qui on attribue un certain nombre de critères négatifs. On réfute l'individuel, pour ne considérer ces personnes que collectivement. Ainsi un recruteur reconnaît être plus tenté d'embaucher un Marocain qu'un Algérien car il a eu une bonne expérience avec un Marocain. Un autre dit "on évite la population algérienne car nous avons connu beaucoup de problèmes par le passé". "Les Algériens sont sournois et ne respectent pas les ordres". En contrepartie un enquêté s'interrogeait : "Pourquoi ne donnent-ils pas une chance aux étrangers ? C'est pas parce qu'une personne fait une connerie que tout le monde est pareil".

En fait ce n'est, la plupart du temps, pas la nationalité qui est en cause **mais l'origine de la personne.** Ce processus touche donc y compris les jeunes nés en France. L'accès à un emploi paraît plus difficile pour la seconde génération<sup>106</sup>. On relève en effet des différences avec la première génération. Les jeunes ont à subir un **contexte économique différent.** Alors que les pères s'étaient présentés sur le marché du travail en période de plein emploi, eux subissent comme d'autres jeunes une économie marquée par la crise et le chômage. Mais de nombreux travaux font état d'une différence entre les jeunes d'origine étrangère (notamment non européen) et les autres. *"L'entrée sur le marché du travail demeure plus difficile pour la seconde génération plus fortement pénalisée par le chômage que l'ensemble des jeunes actifs"*<sup>107</sup>.

---

<sup>105</sup> Stigmate : les usages sociaux des handicaps, Paris, 1976

<sup>106</sup> On entend dans le cadre de cette partie par seconde génération les jeunes dont les parents ont migré pour travailler. Pour ces derniers (les migrants) on parlera de première génération.

<sup>107</sup> Jean-Louis DAYAN, Annick ECHARDOUR et Michel GLAUDE, les parcours professionnels des immigrés en France : une analyse longitudinale, Economie et Statistiques, n°299, Septembre 1996, p. 107.

Différentes raisons peuvent rendre compte de cette situation, telle que le **type de formation suivie et le niveau de diplôme atteint** en est une. Mais certains jeunes, pourtant qualifiés, rencontrent néanmoins des problèmes pour entrer sur le marché du travail. "Ils ne comprennent pas l'injustice, ils veulent un travail en lien avec leur formation". L'explication ne peut donc se satisfaire de cet aspect.

**D'autres enjeux semblent intervenir qui relèveraient plus des représentations**, celles des entreprises à l'égard de ces jeunes mais aussi celles des jeunes par rapport aux entreprises.

En ce qui concerne les entreprises, **l'acceptation des postes pénibles par les étrangers constituait une des conditions du recours à cette main d'oeuvre**. "Les Maghrébins ont été sollicités pour des travaux difficiles". L'occupation par les étrangers, de la première génération de ce type d'emploi est à l'origine d'une représentation très ancrée parmi la population en général de «l'immigré ». Il est en effet souvent assimilé au travailleur de force. Mais au-delà, **et par effet de symbiose, ces caractéristiques sont reportées sur ses enfants** même si ceux-ci, nés et élevés en France, sont plus proches, sous cet aspect au moins, des autres jeunes français que de leurs pères. Ainsi il n'est pas rare de relever des incompréhensions à ce niveau. Les recruteurs sont nombreux à mettre en avant la différence entre la première génération (celle des migrants) et la seconde (celle de leurs enfants). "Ceux qui sont venus dans les années soixante-dix étaient de bons travailleurs, le problème se situe au niveau de la deuxième génération". "Leurs enfants (de la première génération) ne veulent plus occuper ces emplois (sous-entendus pénibles)". D'ailleurs les agriculteurs disent embaucher principalement les adultes, les parents c'est à dire ceux de la première génération.

**Les recruteurs oublient en fait souvent qu'il s'agit de jeunes et que dans ce domaine ils agissent comme d'autres jeunes** en refusant un certain nombre de métiers ou de secteurs considérés par eux comme difficile.

Les difficultés particulières rencontrées par les jeunes pour accéder à un emploi résulteraient également **d'attitudes qui leur seraient propre**. Les entreprises ouvertes à l'embauche de jeunes d'origine étrangère sont rejetées par ces derniers parce qu'elles leur proposent des emplois exercés antérieurement par leurs pères et assimilés par ces jeunes à de mauvaises conditions de travail et de rémunération.

"Le refus de ces jeunes s'explique par le fait qu'ils ont vu leurs parents". Le fait pour les jeunes de refuser des emplois précédemment occupés par les pères semble être assez répandu. **"Les jeunes ne veulent pas faire le métier des parents"**. "Ils souhaitent devenir français pour faire des études, pour ne pas faire le même métier que les parents". "Les pères ont accepté des conditions que les jeunes refusent, les jeunes sont révoltés". "Les jeunes (ceux ayant étudié en France) ont le sentiment que l'on exploite leur père".

Ainsi certaines agences d'intérim disent éprouver des difficultés pour placer les jeunes générations car "eux, ils sont comme les jeunes Français, ils ne veulent pas trop se salir les mains".

**Le rapport des jeunes avec les secteurs et entreprises traditionnellement employeurs de main d'oeuvre étrangère est difficile à analyser**. Pour les uns, les jeunes refusent de s'orienter vers ces secteurs du fait de leur pénibilité. Pour les autres ce sont les entreprises qui se sont fermées aux plus jeunes. Ainsi dans le secteur du bâtiment, ils adoptent un discours différent et agissent différemment dans les recrutements selon qu'ils parlent des adultes, des pères qui ont constitué une main d'oeuvre intéressante (notamment dans le gros oeuvre) et des fils.

Le vécu du père peut avoir d'autres répercussions. Parfois le problème se situe au niveau de

la formation et de l'acquisition de qualification. Ainsi lorsque le père se retrouve sans emploi, souvent après avoir travaillé durement pendant de nombreuses années, les jeunes ne sont pas prêts à se former car "ils ne voient aucune perspective", peut-être en raison "du discours des pères par rapport à l'emploi".

Le refus d'embauche peut aussi trouver son origine, comme on l'a rappelé précédemment, dans des comportements discriminatoires. Zebeida CHERGUI<sup>108</sup> relève deux types de comportements racistes dans le cadre de l'embauche de jeunes d'origine étrangère. Un comportement actif : les employeurs en quête de main d'oeuvre précisent verbalement dans leurs critères de recrutement "pas d'arabes" par exemple. Un comportement inconscient, conformiste : refus d'embauche pour prémunir le jeune contre les frictions d'un personnel raciste. **Les jeunes d'origine étrangère sont souvent condamnés pour "délit de faciès"**<sup>109</sup>.

Ce rejet est vécu douloureusement par les jeunes. **Le désespoir de ces jeunes amène certains à souhaiter obtenir la nationalité française.** Un interlocuteur a relaté comment il a dû expliquer à un de ces jeunes, qui par ailleurs avait un bon niveau de qualification et parlait parfaitement le français, "que ce n'est pas là que se situe le problème, mais au niveau de son visage et de son nom".

On relève également des **phénomènes d'auto-censure**. 40% des enquêtés, lors de leur recherche d'emploi, reconnaissent ne pas se présenter auprès de certaines entreprises, soit parce qu'elles sont considérées comme prônant une «préférence nationale », soit parce que les emplois proposés sont pénibles. D'où un marché du travail qui se rétrécit pour se limiter aux entreprises susceptibles d'être favorable à l'embauche des immigrés ou des personnes d'origine étrangère.

On peut à ce niveau faire un parallèle avec le constat fait par Gérard PONNIER et Paul QUINZONI sur l'attitude des jeunes par rapport aux entreprises. « *Les jeunes (des quartiers) sont tellement angoissés par une certaine forme de rejet larvé qu'ils tenteront d'aller seulement là où on les accepte* »<sup>110</sup>.

Une grande partie des enquêtés (7 sur 10) **disent en fait avoir rencontré des difficultés durant leur parcours professionnel.** Cette perception est conditionnée par la situation de l'enquêté par rapport à l'emploi au moment de l'enquête. En fait peu de personnes occupant un emploi en CDI considèrent avoir connu des obstacles, par contre quasiment tous ceux se trouvant au chômage, mais aussi en intérim, mettent en avant un parcours difficile.

**L'aspect subjectif, et le phénomène discriminatoire, est peu évoqué de manière directe par les enquêtés.** Lorsque l'on aborde avec eux les obstacles rencontrés lors de leur trajectoire, ils mettent rarement en avant cet aspect, ou plus largement des raisons liées à leur apparence physique. Par contre lorsqu'il est question des difficultés rencontrées par leurs proches, ils font plus fréquemment référence à des problèmes liés à la nationalité, à l'apparence physique ou au nom.

Il semblerait donc que ce "**stigmat**" soit plus facile à aborder lorsque l'on ne parle pas de sa propre situation. Cette réticence peut s'expliquer en raison de l'origine même de la discrimination. En effet, faire l'objet de discrimination par rapport à son apparence physique,

---

<sup>108</sup> Zebeida CHERGUI - Emploi des jeunes issus de l'immigration - Ecart d'identité, n°79, déc. 1996, pp. 8-9.

<sup>109</sup> Expression utilisée par Zebeida CHERGUI - Emploi des jeunes issus de l'immigration - Ecart d'identité, n°79, décembre 1996, pp. 8-9.

<sup>110</sup> Gérard PONNIER et Paul QUINZONI, Artisanat, apprentissage et intégration, Mulhouse : ARSEA-ICF, Juillet 1995.

à son nom ou à son appartenance est extrêmement difficile à supporter dans la mesure où l'individu se trouve dans l'impossibilité d'agir sur cet obstacle. «Ma tête ne changera pas et mon nom non plus ». L'expression de l'un des enquêtés est à ce titre significatif : **"Dans mon cas, je ne pense pas que le refus soit lié à des critères non professionnels. Je ne le veux pas"**. Ces jeunes préféreront chercher l'origine du refus dans d'autres facteurs comme l'absence ou l'inadéquation des diplômes sur lesquels l'individu peut avoir la capacité d'intervenir.



*L'utilisation d'un canal donné ne garantie pas pour autant l'embauche. **Un certain nombre de facteurs interviennent au moment du recrutement lui-même.***

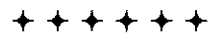
***Le profil du candidat constitue un premier obstacle qui concerne tous les individus. Mais certaines caractéristiques propres à la population étudiée la rendent plus vulnérable.***

*L'importance du critère de la qualification et du niveau de formation pénalise en fait une partie des immigrés et des personnes d'origine étrangère, notamment les plus âgés.*

*Dans la mesure où l'embauche est plutôt axée sur une main d'œuvre jeune, les personnes âgées sont doublement pénalisées, notamment après un licenciement économique, puisqu'elles ne correspondent pas au profil, ni au niveau de l'âge ni au niveau des qualifications. Pour ces populations, comme pour celles arrivant dans le cadre du regroupement familial, s'ajoute la non maîtrise du français. Les jeunes doivent faire face quant à eux à des difficultés liées au type d'emploi au quel ils accèdent.*

*Le sexe s'avère également extrêmement discriminant, en particulier pour les femmes qui sont à la fois peu "prisées" par les recruteurs et qui connaissent des freins liés à la prégnance du contexte familial et social, tant sur l'accès à l'emploi, à la formation qu'aux déplacements.*

*A ces aspects se surajoute **souvent un obstacle d'ordre plus subjectif lié aux représentations véhiculées par l'employeur.** Le rapport particulier que l'économie française, et du même coup les entreprises, ont eu par rapport à la main d'œuvre étrangère continue à infléchir les comportements, consciemment ou non. En effet, on attend de l'immigré qu'il adopte certaines attitudes et qu'il occupe certains types d'emplois. Les relations envers les plus jeunes, souvent nés en France, sont faussées par cette perception.*





# CONCLUSION

## L'EMERGENCE D'UN MARCHÉ DU TRAVAIL SPÉCIFIQUE ?

L'ensemble des aspects du marché du travail analysé souligne l'étroite interdépendance des éléments qui le composent. Ainsi **la possibilité d'accéder à un emploi n'est pas dépendante d'un seul critère mais de plusieurs, qui interagissent entre eux**. On peut relever les facteurs suivants : la conjoncture économique, les caractéristiques du tissu économique local (nombre entreprises, tailles des entreprises, secteurs et branches d'activité), les besoins de main d'oeuvre, les logiques de recrutement (et notamment l'utilisation des canaux), le type d'emploi (niveau de qualification, type de contrat), les caractéristiques des demandeurs d'emploi (nombre, âge, sexe, niveau de qualification et de formation).

Une personne immigrée ou d'origine étrangère, comme tout salarié à la recherche d'un emploi, accède à un emploi qu'à la condition où sa demande trouve sur ce marché une offre équivalente. **Toutefois le public étudié est confronté à certaines difficultés qui lui sont spécifiques.**

Tout au long du rapport on a pu voir que les représentations occupent une place importante dans l'accès à l'emploi des immigrés et personnes d'origine étrangère. Elles conditionnent un certain nombre de comportements tant de la part des employeurs que des demandeurs. En fait, et comme le souligne Margaret MARUANI et Emmanuel REYNAUD<sup>111</sup>, *"les conditions d'accès à l'emploi, la légitimité à travailler, les exigences formulées par les employeurs ne prennent pas en considération les seules exigences du travail, mais tiennent compte des différenciations et des clivages sociaux préexistants"*. Ainsi on attend de l'immigré qu'il adopte certaines attitudes. "A partir du moment où il fait bien son travail et où il se tait pas, de problème" ou encore "les immigrés doivent être très bons et bosseurs pour être acceptés".

Ces représentations interviennent plus directement au niveau des logiques d'embauche des entreprises. Ainsi l'embauche des immigrés serait tributaire de trois facteurs principaux<sup>112</sup>. Tout d'abord, la présence ou non d'une population de candidats français de souche dans le bassin d'emploi qui accepte les conditions d'emploi proposées (en quelque sorte des salariés par défaut). Ensuite, le choix d'avoir dans ses effectifs ouvriers une population non autochtone (conditions et moyens). Enfin, la recherche éventuelle d'une main d'oeuvre peu revendicatrice et payée en dessous de la moyenne régionale.

---

<sup>111</sup> Margaret MARUANI et Emmanuel REYNAUD, Sociologie de l'emploi, op. cit.

<sup>112</sup> Laurence COUTROT et Jacques LAUTMANN, L'intégration des immigrés et le marché du travail. Etat du savoir et questions, GRETSE, Juillet 1993, 23 p. + annexes

Ces logiques de recrutement des employeurs mais aussi les besoins en terme de main d'oeuvre, le recours aux différents canaux et les caractéristiques de la population immigrée et d'origine étrangère entraînent une forme de spécialisation, ou un **"cantonnement"** des immigrés et des personnes d'origine étrangère dans certains emplois, faisant apparaître l'existence d'un marché du travail spécifique.

Odile MERCKLING mettait également en avant dans un article récent cette spécialisation des emplois occupés par les immigrés et les personnes d'origine étrangère. Selon elle *"tous les économistes considèrent que les immigrés s'insèrent dans des strates du marché du travail spécifique du point de vue des conditions d'emploi, et que certaines branches, certains statuts professionnels et certaines qualifications leur sont difficilement accessibles excepté si l'on considère l'intégration comme un processus s'effectuant sur plusieurs générations"*<sup>113</sup>.

## **UNE UTILISATION SPECIFIQUE DE LA MAIN D'OEUVRE IMMIGREE ET D'ORIGINE ETRANGERE**

### ***Des emplois spécifiques marqués par leur pénibilité***

Le caractère pénible des emplois occupés par les immigrés et les personnes étrangères semble être toujours une réalité. En effet, **les secteurs où travaillent les étrangers seraient "ceux où il y a du sale boulot"**. Les étrangers acceptent "le sale boulot, ce que les autres ne veulent pas".

"On trouve toujours les étrangers dans les travaux pénibles". Les agriculteurs reconnaissent qu'ils embauchent des étrangers parce qu'ils "acceptent des conditions de travail pénibles". En fait *"les étrangers ou personnes issues de l'immigration sont reconnus capables pour les tâches manuelles mais pas pour les travaux propres"*<sup>114</sup>.

"Les étrangers trouvent à travailler dans le bâtiment car ce sont des métiers durs où d'ailleurs il n'y a que des immigrés". En fait "on embauche des étrangers car on les paye moins et ils sont d'accord pour réaliser des travaux pénibles". Ainsi la présence des étrangers dans les secteurs de la vente et de la restauration s'expliquerait par les conditions de travail. "Ils sont là où l'on peut les exploiter et où il faut travailler dur".

Certains employeurs vont même jusqu'à souligner leur courage ("ils ont du courage"), leur capacité au niveau du travail ("Pour avoir une main d'oeuvre qui marche bien, les agriculteurs ont recours à la filière turque"). "Ces gens viennent pour travailler, leur mentalité n'est pas celle d'assistés, le personnel est non revendicatif".

Cette caractéristique est surtout le fait de personnes de la première génération ou celle venant d'arriver en France. Les femmes sont également ciblées.

### ***Des salariés occupant des emplois précaires***

Les emplois occupés par les étrangers présentent une autre particularité : leur précarité. **L'embauche des étrangers se fait plutôt sur des emplois précaires.** "Ils sont bons pour faire les corvées un certain temps". D'ailleurs un des interlocuteurs rencontrés considère

---

<sup>113</sup> Odile MERCKLING, *L'immigré comme catégorie de main d'oeuvre spécifique*, Hommes et Migrations, n°1304, décembre 1996, p. 27.

<sup>114</sup> Martine FOURNIER, *Migrants Formation*, n°89, Juin 1992, pp. 119-131, article intitulé "Les parcours professionnels des jeunes issus de l'immigration maghrébine".

même que "les étrangers accèdent à des emplois dans l'agriculture car ce sont des emplois saisonniers".

**L'intérim semble jouer un rôle central au niveau de la zone d'emploi** par rapport au public étudié, plus particulièrement masculin. L'importance de l'intérim pour les immigrés et les personnes étrangères dans leur rapport au marché du travail n'est toutefois pas une spécificité locale. Elle est confirmée par de nombreux travaux. L'INSEE<sup>115</sup> dans Les immigrés en France fait apparaître le fait que les immigrés occupent un peu plus souvent que les autres actifs des emplois temporaires ou en CDD. "*Dans les entreprises privées, les employeurs ont recours à l'intérim pour moduler le travail selon leur besoin. Ce sont les étrangers qui sont les plus touchés par ce genre de contrat.*"<sup>116</sup>.

Mouna VIPREY montre que le caractère fluctuant de l'économie met en cause la stabilité de la main d'oeuvre étrangère. "*Les entreprises attendraient de cette main d'oeuvre une flexibilité*"<sup>117</sup> susceptible d'amortir les conséquences de mouvements conjoncturels"<sup>118</sup>. André KOCHER et Stéphane de TAPIA précisaient dans l'article écrit sur Sainte Marie-aux-Mines que "*les travailleurs immigrés sont conscients que souplesse et disponibilité immédiate sont autant d'atouts capables de répondre efficacement aux offres d'entreprises obligées de faire face à des pointes de production*"<sup>119</sup>.

L'attrait (ou l'obligation) pour les emplois de courte durée au niveau de la population immigrée ou d'origine étrangère entraîne une vulnérabilité accrue face au chômage. Une étude menée sur Thann<sup>120</sup> signale également le développement des contrats de travail de courte durée, répétitifs, précaires au détriment "d'emplois réels" (selon la terminologie utilisée par les enquêtés).

### ***Mais aussi des emplois "où l'on ne les voit pas"***

Les femmes étrangères semblent vouées "aux petits boulots" dans le domaine de la restauration (au niveau de la plonge en cuisine notamment) comme dans celui des services. **Lorsqu'elles travaillent dans les services, on les retrouve plus particulièrement dans les postes "où on ne les voit pas"**. "On arrive encore à trouver des possibilités dans les emplois non visibles, pas en contact avec la clientèle". "Les secteurs d'activité où il y a un rapport à la clientèle sont difficilement accessibles aux immigrés".

D'ailleurs Chantal ROGERAT<sup>121</sup> souligne qu'en ce qui concerne les discriminations à l'encontre des femmes, certaines prennent la forme de processus relevant de l'ordre des choses. On entend en effet couramment des discours de justification sur la base de l'idée de différence ("les clients n'en veulent pas en salle donc elle fait la plonge en cuisine"). Selon elle, le problème est **qu'une partie des femmes intègrent ces discours qui interfèrent sur leurs propres stratégies, dans une sorte de "logique de conformité à la norme dominante"**.

---

<sup>115</sup> INSEE, Les immigrés en France, Contours et caractères, 1997.

<sup>116</sup> Mouna VIPREY, La main d'oeuvre comme élément de flexibilité en France, op. cit.

<sup>117</sup> La flexibilité consiste dans l'ajustement des effectifs aux besoins de la production, s'effectue par une régulation de la main d'oeuvre en interne ou un appel à une main d'oeuvre d'appoint.

<sup>118</sup> Mouna VIPREY, La main d'oeuvre comme élément de flexibilité en France, op. cit., p. 12.

<sup>119</sup> Revue Européenne des Migrations Internationales, volume 5, n°2, 1989, "Immigration, habitat et emploi dans une vallée vosgienne en crise", pp. 107-117.

<sup>120</sup> Michel BAUDEMONT, Une population à haut risque d'exclusion : les personnes d'origine immigrée, Mémoire de DEA de Sociologie, Strasbourg, octobre 1995.

<sup>121</sup> Information sociales, n°63, 1997, pp. 44-49, article intitulé "En quête de légitimité".

## ***Des salariés par défaut***

Les réticences relevées au niveau des employeurs pour l'embauche de ce public spécifique, avec le développement de la "préférence nationale" dans les recrutements, semblent concerner peu à peu tous les secteurs d'activité. Ce constat est valable y compris au niveau des secteurs traditionnellement employeurs de main d'oeuvre immigrée.

Ainsi dans le secteur du bâtiment, des entreprises aimeraient recourir à une main d'oeuvre française. Le refus de ces derniers pour les emplois proposés, obligent les employeurs à recourir aux immigrés et aux personnes d'origine étrangère. Le recours à ces personnes dans certains emplois résulterait en fait de leur efficacité par rapport au poste requis et de leur acceptation de postes pénibles.

**Une agence d'intérim précisait qu' "ils obtiennent souvent une mission parce que personne ne veut s'en charger".**

**Les immigrés et les personnes d'origine étrangère auraient donc accès à certains emplois en raison de leurs compétences (expérience dans le domaine) mais aussi par défaut**, les autres travailleurs ne souhaitant pas occuper ces postes. Ce sont ces mêmes raisons qui rendent possible l'accès des femmes immigrées ou d'origine étrangère, souvent non qualifiées, aux emplois saisonniers dans le secteur agricole. En effet "l'utilisation par le secteur agricole de salariés étrangers est liée à l'absence de salariés français acceptant d'y travailler". "Dans l'agriculture on a toujours eu recours à l'immigration car les Français refusent d'y travailler". "Lorsqu'il y a des offres de travail dans le tabac par exemple les seules personnes qui se sont présentées et qui ont répondu étaient turques (hommes ou femmes)". Certaines industries ont eu recours à la main d'oeuvre étrangère en raison de l'image négative qui était la leur (textile par exemple). Les secteurs qui ont du mal à recruter, comme l'hôtellerie-restauration, sont moins exigeants.

Ce constat d'un recours spécifique à la main d'oeuvre immigrée et d'origine étrangère a également été observé ailleurs. Mouna VIPREY<sup>122</sup> lors d'une étude sur le secteur de nettoyage de la ville de Paris s'est aperçu que le recrutement d'étrangers a cessé à partir du moment où les actifs français sont devenus demandeurs de ces postes.

## ***Des salariés qualifiés qui constituent l'exception***

Il faut préciser que **cette difficulté d'employabilité des immigrés et des personnes d'origine étrangère est en partie esquivée lorsque le candidat présente un profil très particulier, notamment au niveau de la qualification**. Les modes de recrutement semblent différents quand le candidat est diplômé ou plus largement qualifié.

Ainsi les entretiens ont permis de révéler l'existence à des postes exigeant une haute technicité, ou fortement spécialisés, d'immigrés ou de personnes d'origine étrangère dans des entreprises parfois peu enclines à embaucher cette population. Un responsable des ressources humaines précisait que "plus les gens ont quelque chose à offrir moins la nationalité entre en ligne de compte dans la phase de recrutement"<sup>123</sup>.

---

<sup>122</sup> Mouna VIPREY, La main d'oeuvre comme élément de flexibilité en France, op. cit.

<sup>123</sup> Les caractéristiques de l'échantillon rencontré ne nous permettent pas de vérifier au niveau de la zone d'emploi plus précisément cet aspect, confirmer par ailleurs dans de nombreuses études.

## DES TRAJECTOIRES DIVERSIFIEES ET DEPENDANTES DE DIFFERENTS FACTEURS

Toutefois ces grandes tendances ne font pas apparaître l'extrême diversité des situations qui ont été abordés tout au long du rapport. L'approche par trajectoire permet d'en rendre compte tout en soulignant l'aspect non systématique de l'accès à l'emploi.

Sur la base de l'ensemble des enquêtes menées auprès des immigrés et personnes d'origine étrangère, il a été établi une typologie des trajectoires professionnelles.

La trajectoire professionnelle permet en effet de mieux apprécier l'accès à l'emploi dans toutes ses dimensions. Selon les auteurs de l'article sur les parcours professionnels des immigrés en France : une analyse longitudinale<sup>124</sup>, pour apprécier leur insertion professionnelle il ne suffit pas à un moment donné de comparer les statuts des uns avec les autres. L'insertion est un processus qu'il faut observer dans la durée afin d'apprécier le rapport spécifique à l'emploi en prenant en compte toutes ses caractéristiques. En effet "les trajectoires s'inscrivent dans le temps, elles sont le reflet d'histoires singulières et d'élaboration subjective de la réalité. Elles sont structurées par le contexte dont elles font parties"<sup>125</sup>.

La typologie élaborée à partir des entretiens tient compte de deux aspects : d'une part la situation par rapport à l'emploi de l'enquêté au moment de l'enquête et d'autre part la caractéristique en terme de stabilité-instabilité des différents emplois occupés au fur et à mesure des années.

Cinq types différents ont pu être dégagés. Les deux premiers types de trajectoire sont dominés par l'emploi. Le type 1 renvoie à un parcours marqué par l'emploi et la stabilité (sous la forme de CDI). Le type 2 est toujours caractérisé par l'emploi mais il est dominé par des formes d'emploi instables (CDD, intérim). Les deux types suivants font apparaître des parcours marqués par le chômage et l'instabilité. Le type 3 est plus particulièrement marqué par l'instabilité et la précarité. Il est composé de personnes connaissant successivement des périodes d'emploi (souvent précaires) ou d'activité (stages, formation...) et de chômage. Le type 4 regroupe quant à lui les personnes ayant connu majoritairement, voire exclusivement des périodes de chômage. Enfin le dernier type (type 5) se caractérise par des périodes d'instabilité ayant aboutie sur une stabilité. Ce type de trajectoire s'appuie souvent sur un projet professionnel.

Type	Dénomination	% enquêtés <sup>126</sup>
Type 1	Emploi stable	21%
Type 2	Emploi instable	6%
Type 3	Emploi précaire	35%
Type 4	Inactivité	24%
Type 5	Projet professionnel	10%

L'étude des trajectoires permet de relever certains constats. La population enquêtée apparaît plus souvent marquée par la précarité des emplois que leur stabilité. 24% des enquêtés n'ont jamais travaillé et 35% alternent périodes de travail ou

<sup>124</sup> Jean-Louis DAYAN, Annick ECHARDOUR et Michel GLAUDE, Economie et Statistique, n°299, 1996/9, pp. 107-128.

<sup>125</sup> CEREQ, Documents, n° 115, op. cit.

<sup>126</sup> Le total des pourcentages n'est pas égal à 100% dans la mesure où pour 4% des individus enquêtés il n'a pas été possible de retracer le parcours professionnel.

plus exactement d'activités (stage, formation) et périodes de chômage. 10% des enquêtés ont réussi au terme d'une trajectoire du même type à "décrocher" un emploi stable.

Mais il existe de grande différence selon le sexe<sup>127</sup>. Ce critère apparaît extrêmement discriminant. Ainsi les hommes sont 35% à connaître un parcours marqué par la stabilité de l'emploi (type 1). Aucune femme n'a connu par contre une trajectoire de ce type. **Les trajectoires des femmes sont plus souvent dominées par l'instabilité.** Quasiment une femme sur deux (45%) a connu un parcours d' "emploi précaire" (type 3) alors que 33% connaissaient l'inactivité et le chômage (type 4).

Les difficultés importantes rencontrées par les femmes immigrées et d'origine étrangère sur le marché du travail sont mises en avant par de nombreux auteurs. Elles *"sont doublement vulnérables car elles sont à la fois femmes et immigrées"*<sup>128</sup>.

L'âge apparaît également comme un facteur déterminant des trajectoires. Les données soulignent une opposition dans les situations à l'égard de l'emploi rencontrées par les plus jeunes (moins de 23 ans) et les plus âgés (plus de 43 ans). Ainsi si **75% des plus de 43 ans connaissent une trajectoire marquée par l'emploi stable (type 1), seulement 18% des 23-32 ans sont dans cette situation et aucun jeune de moins de 23 ans.**

Les plus de 43 ans se subdivisent en deux groupes. La majeure partie d'entre eux ont connu seulement des ou une situation d'emploi stable, 25% ont par contre connu des situations plus chaotiques en dépit d'un premier emploi sous CDI. Les contrats à durée indéterminée ne sont pas tous synonyme de stabilité. En effet, dans certains domaines le CDI est la règle mais ne semble pas protéger les salariés car le statut de l'employeur est lui-même précaire et fluctuant. *"Le CDI n'a pas le même sens suivant les spécialités et les marchés du travail particuliers"*<sup>129</sup>.

Lorsque l'on étudie les trajectoires on se rend compte que certaines sont marquées par de nombreuses démissions ou licenciements, les secteurs les plus précaires étant ceux du bâtiment et des industries traditionnelles.

Parmi les 33-42 ans il est également possible de distinguer trois sous-groupes. Le plus grand nombre, 46%, suivent des parcours marqués épisodiquement ou totalement par le chômage et la précarité. A l'opposé 31% d'entre eux ont connu des trajectoires caractérisées par l'emploi (stable ou instable). 23% après avoir subi une trajectoire chaotique (inactivité, précarité) ont obtenu un emploi stable.

Le pourcentage d'individus ayant connu un emploi stable (type 1) ou tout simplement un emploi (type 2) diminue parmi les 23-32 ans (25%). Seulement 14% ont réussi à obtenir au terme de leur parcours (actuel) un emploi. Les trajectoires des autres (61%) sont plutôt dépendantes de l'inactivité ou de la précarité.

Cette tendance se confirme avec les moins de 23 ans. La plupart des enquêtés se trouve dans une grande précarité vis à vis de l'emploi, soit parce qu'ils cumulent formation, stage, emplois précaires et chômage (42%), soit qu'ils ne connaissent que le chômage (37%).

Ces différences peuvent s'expliquer en fait par la durée de la trajectoire. On compare en

---

<sup>127</sup> Rappelons que dans le cadre de l'étude 27 femmes ont été enquêtées et 41 hommes.

<sup>128</sup> Alexis SPIRE, Les femmes d'origine étrangère et l'emploi, Informations sociales, n°63, 1997, pp. 20-26, article intitulé "Une double vulnérabilité".

<sup>129</sup> Alain DEGENNE, Marie-Odile LEBEAUX, Lise MOUNIER - Les typologies d'itinéraires comme instrument d'analyse du marché du travail - CEREP, n°115, juillet 1996, p. 41.

effet des trajectoires de quelques mois avec d'autres sur plusieurs années. Même si l'approche tient compte des caractéristiques des emplois successifs, un biais peut être introduit du fait de la durée de la vie professionnelle. On peut supposer en effet que plus la trajectoire est longue, plus les chances d'obtenir un emploi stable sont importantes. Néanmoins cette hypothèse n'est pas toujours vérifiée.

Une autre explication, s'appuyant sur **les caractéristiques du marché du travail au moment de l'entrée dans la vie active**, rend mieux compte de ces disparités. En effet, si auparavant on entrait le plus souvent dans la vie active avec un CDI, le conservant parfois pendant toute la trajectoire professionnelle, les parcours de ceux entrés récemment sur le marché du travail sont beaucoup plus chaotiques.

Dans cette perspective, d'autres auteurs<sup>130</sup> mettent en avant le fait que le rapport à l'emploi des immigrés et des personnes d'origine étrangère est dépendant des conditions économiques lors de l'arrivée en France de la personne étrangère ou lors de l'entrée sur le marché du travail pour ceux nés en France. Les écarts relevés entre nationalités trouveraient leur origine dans des migrations intervenant à des moments différents.

Parmi les enquêtés, nés à l'étranger, une forte corrélation a été relevée entre ceux qui sont arrivés dans les années 70-74 et le fait de connaître une trajectoire d'emploi stable (type 1). En fait plus l'arrivée en France est récente, moins l'individu a de chance de poursuivre un parcours de ce type. Par contre, le risque de subir une trajectoire marquée par le chômage (type 4) augmente fortement. Ceux connaissant actuellement une situation stable après avoir connu des périodes de chômage et d'instabilité sont plutôt arrivés dans les années 75 à 80.

Ces constats permettent également, au moins en partie, d'expliquer le fait que les enquêtés d'origine étrangère (jeunes la plupart du temps) sont plus exposés aux emplois précaires. **L'entrée récente sur le marché du travail dans un contexte de pénurie du travail les expose en effet de manière plus forte au risque de chômage.**

Le dossier thématique du numéro de Chiffres pour l'Alsace de mai 1997<sup>131</sup> rappelle que le parcours qui permet d'accéder à un emploi, notamment pour les jeunes, s'est fortement modifié avec la crise. Entre la phase de formation, l'obtention d'un diplôme et l'accès à un emploi stable, se développe une période intermédiaire, plus ou moins longue, faite de stages, de CDD, de période de chômage, de formation complémentaire, d'intérim. Cette période constitue en fait un passage obligé débouchant pour certains sur un emploi stable. Les mêmes constats peuvent être faits pour les enquêtés nés en France, par rapport à leur entrée dans la vie active. Pour ceux s'étant présentés sur le marché du travail dans les années 70 et la première moitié des années 80, la situation au regard de l'emploi est plutôt favorable. Pour les autres, ils connaissent pratiquement tous des trajectoires marquées au mieux par l'instabilité au pire par le chômage.

Le fait d'avoir connu une trajectoire plutôt qu'une autre semble également être **fonction du lieu de résidence**<sup>132</sup>. Sur Barr on relève deux types de population. Une première population dont les parcours professionnels sont stables (CDI) et une seconde population (numériquement plus importante) connaissant surtout des périodes de chômage. La situation des enquêtés habitant le canton de Sainte Marie-aux-Mines présente des similitudes avec celle des habitants de Barr. Mais le phénomène de précarité y est plus développé (84% des enquêtés suivent une trajectoire de type 3 ou 4). Au niveau de

---

<sup>130</sup> Jean-Louis DAYAN, Annick ECHARDOUR et Michel GLAUDE, Les parcours professionnels des immigrés en France : une analyse longitudinale, Economie et Statistiques, n°299, Septembre 1996, pp. 107-128.

<sup>131</sup> Dossier intitulé "De l'école à l'emploi : des étapes à franchir", Chiffres pour l'Alsace, n°35, mai 1997.

<sup>132</sup> L'analyse ne porte que sur les secteurs géographiques où ont été réalisés le plus grand nombre d'enquêtes : c'est à dire Sélestat (19), Marckolsheim (15), Sainte Marie-aux-Mines (13), Barr (12).

Marckolsheim, les trajectoires sont globalement plus positives, soit parce que les individus ont un emploi, soit qu'ils alternent période d'emploi et période d'inactivité. Sélestat connaît une situation pratiquement identique.

Sur la zone d'emploi, ce n'est semble-t-il pas l'accès à l'emploi qui pose le plus de problème mais plutôt le fait d'obtenir un "emploi réel", c'est à dire à durée indéterminée ou tout simplement de le conserver. Les hommes accèdent plus facilement que les femmes, mais ils obtiennent surtout des emplois précaires et souvent pénibles.

De plus l'emploi des immigrés et personnes d'origine étrangère apparaît faire l'objet d'un fort déterminisme puisqu'ils ne peuvent accéder qu'à certains emplois, sous certains types de contrats et auprès de certaines entreprises. Ce déterminisme résulte en partie des caractéristiques socio-démographiques de la population immigrée et d'origine étrangère sur la zone mais aussi de comportements discriminants. Les jeunes d'origine étrangère, nés en France, sont ceux qui la ressentent le plus durement. Jacques LAUTMANN et Laurence COUTROT<sup>133</sup> considèrent d'ailleurs que cette situation met en cause l'égalité des chances, valeur fondatrice de la société française.

## **PROPOSITIONS ET AXES D'INTERVENTION**

### ***Permettre un accès plus aisé à certains canaux ou emplois***

- Il s'agit de développer l'accès à l'apprentissage pour les jeunes étrangers et d'origine étrangère en menant une action de sensibilisation en lien avec le Centre de Formation des Apprentis, la Chambre des Métiers, la Chambre du Commerce et d'autres acteurs locaux.

### ***Agir par rapport à certains freins spécifiques***

- Il serait judicieux de développer des modules d'apprentissage du français auprès des populations étrangères afin de leur permettre de disposer d'un atout supplémentaire sur le marché du travail. Cette action peut s'avérer particulièrement opérante au niveau des personnes arrivant dans le cadre du regroupement familial. En effet de plus en plus souvent il s'agit de jeunes adultes (hommes et femmes) qui arrivent et se présentent rapidement sur le marché du travail.

- La sensibilisation à l'intérêt de la mobilité peut également permettre un accès plus facile à l'emploi.

### ***Développer les intermédiaires, les passerelles permettant d'accéder à un emploi***

- Etant donné l'impact favorable des intermédiaires dans les logiques de recrutement, il semble intéressant de développer cet aspect. Ainsi, et afin d'accompagner le demandeur dans ses démarches, des tuteurs pourraient jouer un rôle fondamental (notamment par le biais de parrainage).

- Les tuteurs pourraient également avoir une fonction spécifique en direction des chefs d'entreprises (notamment dans le cadre de réunions de DRH, ou auprès d'associations de chefs d'entreprises) afin de les rendre attentif à ce public et leur faire part d'initiatives positives

---

<sup>133</sup> L'intégration des immigrés et le marché du travail. Etat du savoir et questions, op. cit.



### ***Agir à l'encontre des pratiques discriminatoires au niveau des entreprises***<sup>134</sup>

- Une action peut être entreprise au niveau des intermédiaires (ANPE, PAIO, organisme de formation)

Il s'agira notamment de veiller à faire appliquer les textes qui condamnent toutes les formes de discrimination, mais surtout de développer un argumentaire et des consignes face à des offres d'emploi.

- Il semble également important d'engager un travail afin de développer l'accompagnement à la recherche d'emploi, l'aide à la constitution d'un curriculum vitae (CV), l'aide à la préparation de l'entretien d'embauche (notamment au niveau de la présentation de soi notamment en préparant un argumentaire avec les personnes immigrées et d'origine étrangère par rapport aux comportements discriminants).

### ***Valoriser l'apport de la population immigré et d'origine étrangère et favoriser les échanges***

- Cette démarche peut consister dans la mise en place d'actions dans les centres socio-culturels par exemple pour permettre des échanges et développer la convivialité ou encore en les faisant participer aux fêtes de village. La connaissance de l'autre (de l'étranger) ne se faisant plus par le travail, les craintes et préjugés se développent. En effet on a souvent peur de ce que l'on ne connaît pas. Les échanges peuvent permettre de faire émerger une autre image de l'étranger.

- Afin de faire évoluer les représentations, il serait intéressant de réaliser une exposition sur l'apport de la population étrangère à la zone d'emploi sur un plan économique mais aussi social (le succès de l'exposition L'Alsace de Partout du Clapest en est le parfait exemple). Les enfants des écoles de la zone pourraient être impliqués dans la recherche préalable et la conception de l'exposition.

- Valoriser le travail rempli, notamment par les femmes, dans le secteur agricole où les conditions de travail sont difficiles.

### ***Parfaire les connaissances sur le marché du travail***

- Nécessité d'un travail spécifique sur l'intérim compte tenu du rôle joué.

---

<sup>134</sup> Dans ce domaine, voir également les propositions d'actions et interventions faites dans l'état des lieux exploratoire sur les « discriminations raciales » dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace, Cahiers de l'Observatoire, n°25, novembre 1997, pp. 115-120.

# **COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ORI**

## **COMPOSITION DU BUREAU**

Alain JUND : Président  
Cathy LAURENT : Vice-Présidente  
Rudi WAGNER : Vice-Président  
Sylvie JAECKLE (Odile Alsace) : Secrétaire  
Luc GWIAZDZINSKI : Secrétaire-adjoint  
Dominique CAPRILI : Trésorier

## **PERSONNES MORALES**

Mairie de Reichshoffen  
Association Régionale des Organismes HLM d'Alsace (AREAL HLM)  
Comité de Liaison pour l'Alphabétisation et la Promotion (CLAPEST)  
CIMADE  
Comité d'Action Sociale en faveur des Travailleurs Migrants et Personnes Isolées (COTRAMI)  
Institut Supérieur Social de Mulhouse (ISSM)  
ODILE ALSACE  
THEMIS

## **PERSONNES PHYSIQUES**

Charles BERNARD	Maryvonne LYAZID
Abdelkrim BOURAOUI	Antonio MARTINS
Jean-Claude BOURNEZ	Zoubida NAILI
Jacques BRABANT	Driss RHARROUZ
Dominique CAPRILI	Liliana SABAN
Christian COLAS	Martine SAENGER
Mustapha EL HAMDANI	Léon STRAUSS
Nicolas GIGOT	Elisa TERRIER
Luc GWIAZDZINSKI	Frédéric TRAUTMANN
Alain JUND	Rudi WAGNER
Cathy LAURENT	

## **MEMBRES DE DROIT**

Monsieur Patrice MAGNIER, Préfet de la Région Alsace  
Monsieur François BARTHELME, Délégué Régional du fonds d'Action Sociale  
Monsieur Jean-Pierre AYRAULT, Directeur Régional de la Caisse des Dépôts et Consignations  
Monsieur Michel PELTIER, Directeur Régional des Affaires Sanitaires et Sociales

# **COMPOSITION DE L'EQUIPE OPERATIONNELLE DE L'ORI**

Assina IDIRI : Directrice  
Murielle MAFFESSOLI : Directrice-adjointe et chargée d'études  
Alexandre FABRY : Assistant d'études chargé de la documentation  
Rajen JAGANATHEN : Assistant d'études  
Corinne CURTI : Secrétaire

# LES PARUTIONS DE L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'INTÉGRATION ET DE LA VILLE 1996-1997

◆ Cahier de l'Observatoire n°18  
LES JEUNES ET LES VIOLENCES URBAINES  
DANS LES QUARTIERS ALSACIENS  
Etude exploratoire, 109 pages, Juin 1996  
60 francs  
Synthèse, 24 pages, Juin 1996  
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°19  
LA MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE  
DES ÉTRANGERS EN ALSACE  
99 pages, Juin 1996  
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°20  
LES JEUNES ET LES VIOLENCES URBAINES  
DANS LES QUARTIERS ALSACIENS  
Actes de la Table Ronde du 27/06/96  
43 pages, Février 1997  
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°21  
L'ACCUEIL DES FAMILLES REJOIGNANTES  
DANS LE HAUT-RHIN  
Synthèse du Rapport et de la Rencontre  
Départementale du 11/02/97  
48 pages + annexes, Mars 1997  
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°22  
L'ACQUISITION DE LA NATIONALITÉ FRAN-  
ÇAISE PAR LA PROCÉDURE DE  
MANIFESTATION DE VOLONTÉ (16-21 ANS)  
Rapport final, 184 pages, Avril 1997  
100 francs  
Synthèse, 49 pages, Mai 1997  
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°23  
LOGEMENTS DES IMMIGRÉS ET ITINÉRAIRES  
RÉSIDENTIELS EN ALSACE  
Actes de la Table Ronde du 19/12/96  
32 pages + annexes, Juin 1997  
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°24  
QUELLE PLACE POUR LES LANGUES ET  
CULTURES D'ORIGINE DES ENFANTS  
ISSUS DE L'IMMIGRATION  
Actes de la Table Ronde Régionale du  
4/06/97  
74 pages + annexes, Septembre 1997  
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°25  
LES «DISCRIMINATIONS RACIALES»  
DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES  
EN ALSACE  
Etat des lieux exploratoire  
127 pages + annexes, Novembre 1997

◆ Cahier de l'Observatoire n°26  
ETAT DES LIEUX SUR LA PLACE DE L'ISLAM  
DANS LA POLITIQUE DE LA VILLE EN ALSACE  
94 pages + annexes, Janvier 1998  
non public

◆ Numéro 1209  
de la revue HOMMES ET MIGRATIONS  
«D'ALSACE ET D'AILLEURS»  
coordonné par l'ORI  
Septembre-Octobre 1997  
70 francs

◆ La Lettre de l'ORI n°2  
LA POLITIQUE DE LA VILLE EN ALSACE  
Juin 1997