



ÉCLAIRAGES
ÉCVAI

TRAJECTOIRES ET EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES DES DESCENDANTS D'IMMIGRÉS DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR SELON LE GENRE ET L'ORIGINE.

APPROCHE PAR MÉTHODES MIXTES.

Y. BRINBAUM, I. TUCCI

FÉVRIER 2026



ÉCLAIRAGES
ÉCLAIRAGES

Trajectoires et expériences professionnelles des descendants
d'immigrés diplômés du supérieur selon le genre et l'origine.

Approche par méthodes mixtes.

FÉVRIER 2026

Le Défenseur des droits soutient des activités d'études et de recherche afin de nourrir la réflexion et le débat public dans ses domaines de compétence.

Cette publication constitue une synthèse de la recherche DISCRITRAJ intitulée « *Trajectoires et expériences professionnelles des descendants d'immigrés diplômés du supérieur : Approche par méthodes mixtes* » soutenue par le Défenseur des droits et menée par Yaël Brinbaum, maîtresse de conférences en sociologie au Cnam, chercheure au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE-CNRS-Cnam), et au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) et fellow de l'Institut Convergences Migrations (ICM) et Ingrid Tucci, chargée de recherche en sociologie au CNRS, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST-CNRS-Aix-Marseille-Université) et fellow de l'Institut Convergences Migrations (ICM).

Les opinions mentionnées dans cette publication n'engagent que ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position du Défenseur des droits.



le **cnam**
ceet



LEST
Laboratoire d'Économie
et de Sociologie du Travail



Avec le soutien de :



RÉSUMÉ

À partir d'une exploitation des données de l'enquête Trajectoires et Origines 2 (Ined-Insee) réalisée en 2019-2020 et d'une post-enquête par entretiens¹ menée auprès de 38 descendantes et descendants d'immigrés, diplômés du supérieur, l'étude DISCRITRAJ analyse les trajectoires professionnelles et les expériences vécues dans le domaine de l'emploi et du travail en fonction de l'origine et du genre, dans une perspective intersectionnelle. Elle apporte des résultats récents sur les situations de déclassement professionnel et de plafond de verre, les discriminations, le racisme et le sexisme ressentis à différents moments du parcours, et les contextes dans lesquels ces expériences se manifestent.

La comparaison à la population majoritaire, par l'analyse quantitative, met en évidence des inégalités de trajectoires professionnelles fortes parmi les femmes diplômées : à niveau de diplôme du supérieur équivalent, les descendantes d'immigrés subsahariens, marocains et tunisiens connaissent plus fréquemment des parcours discontinus, marqués par l'alternance entre emploi salarié, périodes de chômage et changements de statut d'emploi. Parmi les hommes, seuls les descendants d'immigrés de Turquie/Moyen-Orient ont des trajectoires plus souvent discontinues.

L'analyse qualitative met au jour des trajectoires professionnelles plurielles et diversifiées, de nombreuses mobilités sociales et professionnelles, comme des trajectoires empêchées. Si certains, en particulier des hommes, se stabilisent rapidement dans le salariat en raison de diplômes dans des secteurs porteurs d'emploi, d'autres se tournent vers la fonction publique, soit dès l'entrée sur le marché du travail, soit plus tardivement, après des expériences professionnelles non satisfaisantes et instables, ou par vocation. Certains se tournent vers l'entrepreneuriat. Nombreuses sont les trajectoires de mobilité ascendante,

dans lesquelles les descendants d'immigrés d'Asie du Sud-Est sont davantage représentés. Les résultats montrent d'ailleurs qu'ils et elles sont nettement plus souvent cadres. Dans les trajectoires d'ascension sociale, les femmes descendantes d'immigrés rencontrent des obstacles qui peuvent relever du domaine familial et d'expériences de discriminations ; elles sont souvent confrontées au plafond de verre.

Les expériences de déclassement professionnel sont fréquentes mais inégalement réparties : un homme diplômé du supérieur, descendant d'immigrés d'Afrique subsaharienne sur deux est objectivement déclassé, *i.e.* qu'il possède un niveau de diplôme plus élevé que celui correspondant au niveau le plus fréquent de sa catégorie socioprofessionnelle, contre un peu plus du tiers de la population majoritaire. Cet écart de déclassement objectif est entièrement expliqué par des différences en termes de caractéristiques sociodémographiques et d'emploi. Parmi les hommes, à caractéristiques similaires, seuls les descendants d'immigrés d'Asie du Sud-Est sont significativement moins souvent objectivement déclassés que la population majoritaire. Le déclassement a aussi une dimension subjective : à mêmes caractéristiques, les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne se sentent plus souvent embauchés en dessous de leurs compétences, cela concerne aussi les descendantes d'immigrés algériens. Ces dernières sont d'ailleurs effectivement plus souvent déclassées que les femmes de la population majoritaire. L'analyse des entretiens montre que ces ressentis renvoient, au-delà du type d'emploi occupé, à des situations concrètes : salaires moins élevés, assignation à des tâches moins valorisées, expériences de stigmatisation, conditions d'emploi ou encore situations défavorables dans le déroulement des carrières.

Le travail constitue un contexte majeur d'expériences de traitements inégalitaires et de discriminations et ces expériences diffèrent selon le sexe, l'origine et les contextes professionnels. Les rapports sociaux de genre, d'origine et de classe sociale à l'œuvre au travail prennent diverses formes, qu'il s'agisse de propos stigmatisants, d'assignations à des postes subalternes, de soupçons d'illégitimité ou de blocages dans la carrière. Nombre des diplômés du supérieur qui ont des trajectoires d'ascension professionnelle rencontrent des obstacles pour briser le plafond de verre. Le manque de diversité et l'entre-soi aux postes de direction et dans les comités de direction sont particulièrement dénoncés.

Au travail, les expériences dans des milieux mixtes, diversifiés, s'avèrent les plus positives. Les traitements inégalitaires et les discriminations sont moins fréquents pour les hommes dans des secteurs masculinisés et porteurs en matière d'emploi. Les descendantes d'immigrés asiatiques, plus nombreuses dans ces secteurs, évoquent davantage le sexisme. Les descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne, rapportent des expériences conjointes de racisme et de sexisme, perçues comme causes du plafond de verre. Parmi ces dernières, celles qui travaillent dans le secteur hospitalier, féminisé mais également très hiérarchisé, relatent parfois des expériences au travail difficiles face aux collègues comme aux patients. Dans le secteur de l'enseignement, féminisé lui aussi, les expériences rapportées sont plus positives. Ces tendances invitent notamment à augmenter la mixité – sociale, sexuée, raciale – dans les contextes professionnels.

Pour les femmes, sexisme et racisme et/ou discriminations liées au sexe et à l'origine s'entrecroisent, produisant un cumul de dévalorisation dans le monde professionnel. Ainsi, les femmes d'origine d'Afrique subsaharienne se heurtent à des obstacles spécifiques. Les hommes descendants

d'immigrés, soulignent, pour certains, la forte segmentation interne des entreprises en fonction de l'origine. Les expériences de discrimination engendrent des réactions de contestation et d'indignation mais la famille et les amis sont les interlocuteurs principaux, moins les collègues et plus rarement les institutions. Pour ces diplômés du supérieur qui semblent être contraints au silence en raison du contexte peu favorable à la dénonciation des discriminations en entreprise, changer d'emploi et de contexte professionnel, ou se mettre à son compte sont des solutions envisagées dans le parcours professionnel.

INTRODUCTION

Ces dernières décennies, la part des diplômés du supérieur a augmenté parmi les descendants d'immigrés², particulièrement parmi les femmes³. De nombreux travaux ont mis au jour les inégalités d'accès à l'emploi des descendants d'immigrés, notamment pour ceux originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, et des *testings* ont mis en évidence les discriminations⁴ à l'embauche à l'égard de ces groupes⁵. Si un diplôme du supérieur est un atout important, des inégalités de genre et d'origine subsistent dans l'accès à l'emploi pour certains et *a fortiori* dans l'accès aux emplois qualifiés⁶, ce qui traduit des mobilités sociales ascendantes, mais aussi des plafonds de verre et/ou discriminations à différents niveaux.

Les travaux sur les trajectoires dans l'emploi des descendants d'immigrés se sont multipliés⁷. En revanche, l'insertion et les trajectoires professionnelles des personnes diplômées du supérieur, comme leurs expériences au travail, ont reçu jusqu'ici une attention très limitée, ce qui participe à invisibiliser les descendants d'immigrés ayant connu une mobilité sociale et accédé aux classes moyennes ou supérieures⁸. Cette recherche vise à analyser et comparer les trajectoires professionnelles et le vécu d'hommes et de femmes diplômés du supérieur, descendants d'immigrés, dans une perspective intersectionnelle⁹. Elle repose sur une approche par méthodes mixtes combinant des analyses quantitatives à partir de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO2) réalisée par l'Ined et l'Insee en 2019-2020¹⁰ et des entretiens menés auprès de 38 hommes et femmes descendants d'immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, d'Asie du Sud-Est et de Turquie.

Plusieurs questions sont au centre de cette recherche : quelles formes prennent les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes descendants d'immigrés diplômés du supérieur et quelles différences constate-t-on entre descendants d'immigrés, selon leur origine, et la population sans ascendance migratoire ? Ces différences se maintiennent-elles à diplômes et autres caractéristiques équivalentes ? Comment le genre et l'origine migratoire se combinent-ils pour façonner les trajectoires, les tentatives d'ascension professionnelle et les expériences dans le domaine du travail ?

L'approche qui consiste à analyser les trajectoires et les expériences vécues durant le parcours de vie est particulièrement pertinente pour comprendre la dynamique des inégalités, dans leurs dimensions objective et subjective. La démarche qualitative biographique vise en particulier à analyser comment les individus construisent leurs trajectoires au regard de leur histoire familiale migratoire et de formation, leurs aspirations scolaires et professionnelles, leur insertion, emplois successifs, phases de chômage, etc. Les parcours sont le produit de ressources mobilisées, d'opportunités, mais aussi de barrières rencontrées – déclassement, plafond de verre, discriminations –. Les entretiens éclairent aussi sur les manières d'y faire face, de les contourner. Ils viennent enrichir et contextualiser les résultats de l'enquête par questionnaire sur les trajectoires et expériences au travail, notamment de discriminations.

MÉTHODOLOGIE

Les résultats présentés reposent sur **une méthodologie mixte**¹¹ combinant les données de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO2) menée en 2019-2020 par l'Ined et l'Insee (avec le soutien du Défenseur des droits) et une post-enquête qualitative auprès d'un échantillon de répondants et répondantes à l'enquête.

Les descendants d'immigrés sont tous nés en France et ont au moins un parent immigré. La population sans ascendance migratoire directe, désignée également comme population majoritaire, est composée des personnes nées en France, de nationalité française à la naissance, de deux parents non immigrés. Sont exclus de l'analyse les immigrés, les natifs des DOM et les personnes originaires d'Outre-mer¹².

Pour le **volet quantitatif**, toutes les analyses portent sur les diplômés du supérieur (Bac+2 minimum) âgés de 20 à 50 ans, qui ont terminé leurs études (N=4 141, dont 3 569 sont en emploi au moment de l'enquête TeO2). Les analyses statistiques visent à comparer les situations et trajectoires professionnelles des diplômés du supérieur ainsi que les expériences des descendants d'immigrés selon le genre et l'origine, en référence à la population sans ascendance migratoire directe¹³. Les régions d'origines retenues pour les descendants d'immigrés sont les suivantes : Maghreb, Afrique subsaharienne, Turquie/ Moyen-Orient¹⁴ et Asie du Sud-Est.

Pour le **volet qualitatif**, l'étude s'appuie sur 38 entretiens semi-directifs auprès de participants à l'enquête TeO2¹⁵, tous descendants d'immigrés. Le guide d'entretien débutait par une question ouverte qui invitait la personne enquêtée à raconter son parcours. Il était ensuite structuré en 6 parties :

- Parcours scolaire jusqu'au supérieur, ressources, contextes de vie et scolaire, décisions, aspirations...
- Histoire des parents / parcours migratoire, familial, professionnel, aspirations, positions sociales
- Insertion professionnelle, stages, premier(s) emploi(s), ressources et freins
- Parcours professionnel détaillé jusqu'au moment de l'enquête (différents postes occupés) et blocs thématiques selon les situations traversées par l'enquêté (chômage, entrepreneuriat, emploi public, promotion, rapport aux collègues et à la hiérarchie), perception du parcours et vécus au travail
- Ressenti de la situation sociale et professionnelle, de la mobilité sociale intergénérationnelle
- Expériences, dont discriminations, racisme, sexisme, et réactions.

Si des expériences de discrimination et de racisme étaient spontanément évoquées, alors des questions étaient posées sur le contexte, le vécu, les motifs supposés ou encore les réactions. Sinon, le sujet était abordé en toute fin d'échange.

Au total, 16 hommes et 22 femmes ont été interviewés : tous diplômés du supérieur, âgés de 29 à 45 ans au moment de l'enquête TeO2 et de diverses origines (Annexe 1) : Algérie (7), Maroc/Tunisie (9), Afrique subsaharienne (11), Asie du Sud-Est (9) et Turquie (2). La plupart des participants sont diplômés du supérieur long, 5 seulement ont un diplôme de niveau bac+2 ; 5 ont fait une école d'ingénieur ou de commerce. Seules 2 personnes viennent d'une famille où le père et la mère sont/étaient

cadres, les autres étant très largement issues de classes populaires ou de la petite classe moyenne. Dans l'ensemble, ces personnes ont connu une mobilité sociale ascendante importante : 18 sont cadres, 16 occupent une profession intermédiaire, deux sont employées qualifiées et une est employée non qualifiée. Quatre étaient au chômage lors de l'entretien.

Les deux volets, quantitatif et qualitatif, sont imbriqués puisque les entretiens ont été réalisés auprès de personnes ayant participé préalablement à l'enquête TeO2 et ayant donné leur consentement pour être contactés en vue

d'une post-enquête qualitative. Ce procédé est particulièrement intéressant et permet d'accéder à des participants aux profils variés. Ces deux sources de données se complètent. De plus, les données longitudinales¹⁶ issues du calendrier professionnel de TeO2 étant peu détaillées pour l'analyse des trajectoires, les entretiens viennent combler ce manque et, aussi contextualiser, compléter et enrichir les résultats sur les expériences, dont celles de discrimination en les reliant aux trajectoires¹⁷.

Afin de préserver l'anonymat des participants, les prénoms des enquêtés ont été modifiés.

RÉSULTATS

ORIENTATION ET DIPLÔMES DU SUPÉRIEUR :

DES DISPARITÉS SELON LE GENRE ET L'ORIGINE

L'étude met en évidence des différences notables en matière de niveau de diplômes entre les groupes selon l'origine et le genre dans la population d'étude. Tout d'abord, les hommes descendants d'immigrés sont moins nombreux à être diplômés du supérieur que les hommes de la population majoritaire (entre 29 % et 35 % des descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne contre 45 %). Ces écarts sont partiellement expliqués par les différences d'origine sociale : les diplômés du supérieur originaires du Maghreb, par exemple, sont plus souvent issus de familles mono-actives¹⁸ appartenant aux classes populaires et sont plus rarement enfants de cadres. Globalement, les hommes descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne ou du Maghreb sont nettement moins souvent diplômés du supérieur long, en particulier ceux originaires d'Algérie (seulement 17 % le sont). Ici, les différences d'origine sociale expliquent entièrement les écarts à la population majoritaire. Les descendants d'immigrés asiatiques se démarquent : ils sont, en nette majorité, diplômés du supérieur (60 %), et plus souvent diplômés du supérieur long (33 %) que l'ensemble des autres groupes d'origine, population majoritaire comprise.

Les femmes descendantes d'immigrés d'Asie du Sud-Est sont aussi en sur-réussite : les deux-tiers sont diplômées du supérieur contre la moitié des femmes sans ascendance migratoire directe. Cette sur-réussite reste significative à origine sociale équivalente. Entre 42 et 46 % des femmes dont un parent au moins est originaire d'Afrique sont diplômées du supérieur. Contrairement aux hommes, les écarts entre ces femmes et celles

de la population majoritaire sont entièrement expliqués par leur origine sociale plus défavorable en moyenne. Soulignons par ailleurs que l'écart selon le genre des taux de diplômés du supérieur est le plus important parmi les descendants d'immigrés d'Algérie, les femmes étant nettement plus diplômées que les hommes.

Avec la segmentation des filières de l'enseignement supérieur, tous les diplômes du supérieur ne sont pas égaux sur le marché du travail et ne donnent pas accès aux mêmes types d'emploi ou aux mêmes positions sociales¹⁹. L'orientation en BTS/DUT est très fréquente parmi les hommes, de manière générale : les écarts entre descendants d'immigrés et la population majoritaire sont relativement faibles, à l'exception des descendants d'Asie du Sud-Est (33 % contre 48 % des hommes sans ascendance migratoire, voir Annexe 2).

Les descendants d'immigrés d'Algérie, plus souvent passés par la série littéraire du baccalauréat, sont sous représentés dans les filières sélectives (2 % des hommes et 3 % des femmes entrent dans une classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE) après le baccalauréat, contre 10 % et 5 % parmi la population sans ascendance migratoire). Leur origine sociale, plus défavorable en moyenne, explique partiellement ces écarts²⁰. Leur orientation et celle des descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne est plus fréquente vers l'université (respectivement 42 % et 36 % d'entre eux). À origine sociale égale, les femmes parmi ces derniers, s'orientent toutefois plus souvent vers les CPGE ou les grandes écoles que vers l'université, à l'inverse des hommes. Enfin, les hommes et les femmes originaires d'Asie du Sud-Est se démarquent par leur sur-réussite en matière d'orientation dans les filières sélectives,

notamment du fait de leur fort taux de passage par la série scientifique du baccalauréat²¹ : 17 % des femmes et 15 % des hommes originaires d'Asie du Sud-Est se sont inscrits dans une école après le baccalauréat, surpassant l'ensemble des autres groupes, y compris le groupe majoritaire.

Les diplômés du supérieur forment donc une catégorie hétérogène et les disparités sont notables en termes de types de diplômes, selon le sexe et selon leur origine, au sein des descendants d'immigrés et entre ces derniers et la population majoritaire. Ces disparités sont liées, parfois totalement, parfois partiellement, à l'origine sociale en moyenne plus défavorable des premiers.

TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

DES DESCENDANTS D'IMMIGRÉS :

INÉGALITÉS ET PLURALITÉ

Les diplômés du supérieur ont une meilleure insertion sur le marché du travail : leur taux de chômage est nettement moins élevé que pour ceux ayant un niveau de diplôme inférieur ou égal au baccalauréat (Annexe 3). Les femmes diplômées du supérieur sont en moyenne davantage touchées par le chômage que les hommes. Quels constats peut-on faire sur les inégalités de trajectoires professionnelles selon le genre et l'origine et quelles formes prennent les trajectoires des descendants d'immigrés ? La mobilisation des approches statistique et qualitative permet de mettre au jour les écarts de trajectoires d'insertion professionnelle entre les descendants d'immigrés et la population majoritaire, et la pluralité de ces trajectoires.

UNE INSERTION PROFESSIONNELLE D'AVANTAGE DISCONTINUE POUR LES DESCENDANTES D'IMMIGRÉS D'ORIGINE AFRICAINE

L'analyse des trajectoires d'insertion professionnelle montre que près des deux tiers des diplômés du supérieur ont une insertion professionnelle linéaire, c'est-à-dire quasi-ininterrompue, dans le salariat (voir focus méthodologique). Un tiers ont des parcours davantage discontinus, caractérisés par l'alternance entre des phases de chômage, des changements de statut d'emploi ou encore des formations ou reprises d'études. D'autres encore se déroulent quasi entièrement dans l'entrepreneuriat (5 %).

Les hommes descendants d'immigrés et sans ascendance migratoire ont une trajectoire d'insertion professionnelle similaire, à l'exception de ceux originaires de Turquie ou du Moyen-Orient dont l'insertion est davantage discontinuée²². En revanche, celle des descendantes d'immigrés a été plus difficile que celle des femmes sans ascendance migratoire, en particulier pour les descendantes d'Afrique subsaharienne : plus d'une sur deux a eu une insertion professionnelle discontinue ou instable (54 % contre 32 % des femmes de la population majoritaire). Ce désavantage concerne aussi, mais dans une moindre mesure, les descendantes d'immigrés du Maghreb (Maroc-Tunisie : 44 % et Algérie : 41 %). En revanche, les descendantes d'immigrés d'Asie ont presque aussi souvent que les femmes de la population majoritaire une trajectoire d'insertion linéaire.

Les caractéristiques sociodémographiques et le type de diplôme du supérieur peuvent expliquer ces différences (voir focus méthodologique). À caractéristiques égales (Figures 1 et 2), les hommes descendants d'immigrés de Turquie ou du Moyen-Orient ont une probabilité plus élevée d'avoir une trajectoire discontinue (+23 points de pourcentage) que les hommes sans ascendance migratoire directe. Parmi les femmes, c'est le cas également des descendantes d'immigrés du Maroc ou de la Tunisie et d'Afrique subsaharienne : 12 pp et 18 pp plus élevée que pour les femmes sans ascendance migratoire. Depuis leur entrée sur le marché du travail, ces descendantes d'immigrés ont plus souvent connu le chômage et l'inactivité²³.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

SUR L'ANALYSE DES TRAJECTOIRES

À PARTIR DE DONNÉES D'ENQUÊTE

L'analyse de séquences est une méthode qui permet d'étudier les trajectoires d'individus sur une longue période. Plutôt que de considérer un seul moment de la carrière, elle suit la succession des emplois, statuts ou situations d'emploi dans le temps. Chaque parcours individuel est représenté comme une « séquence » d'étapes. Ici sont étudiées des séquences sur 4 ans au moins et jusqu'à 10 ans au plus après la sortie de formation initiale. Les séquences les plus similaires sont ensuite regroupées par une méthode de classification, qui sont résumées par types de trajectoires : trajectoire linéaire dans le salariat, trajectoire discontinue ou d'insertion instable et trajectoire d'entrée dans l'entrepreneuriat (pour plus de précisions sur la méthode, voir le rapport complet).

La probabilité individuelle d'appartenir à chaque trajectoire-type a été estimée au moyen d'une régression multinomiale. Ce type de régression est utilisé pour modéliser une variable catégorielle à plus de deux modalités, la variable à expliquer à ici trois modalités. L'effet des caractéristiques sociodémographiques sur cette probabilité a été neutralisé en introduisant des variables de contrôle (type de diplôme du supérieur, tranche d'âge, nombre d'enfants pour les femmes). Les analyses tiennent également compte d'une variable indiquant la troncature à droite des données²⁴. Les écarts représentés dans les figures 1 et 2 se lisent en points de pourcentages (pp) par rapport à la population majoritaire, représentée par la valeur zéro et la ligne verticale pointillée. Les lignes horizontales représentent les intervalles de confiance. Si la ligne coupe la ligne verticale en pointillés, cela signifie que l'écart à la population majoritaire n'est pas statistiquement significatif.

DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES VARIÉES

L'analyse qualitative des entretiens permet de mettre en évidence des trajectoires qui, même linéaires et menant à une position professionnelle attendue, sont diversifiées. Six trajectoires professionnelles types ont été identifiées :

1. Stabilisation rapide dans le salariat

La trajectoire intitulée « Stabilisation rapide dans le salariat » renvoie à des trajectoires très majoritairement linéaires. Elle est constituée presque entièrement d'hommes, qui se sont spécialisés durant leurs études dans des secteurs porteurs en matière d'emploi, permettant une embauche rapide après la sortie de formation : informatique et systèmes de communication (4 d'entre eux), domaines techniques ou santé. Trois personnes dans cette trajectoire-type ont un BTS : Assa, un homme d'origine malienne qui décide d'arrêter ses études après un BTS en maintenance des

systèmes énergétiques et climatiques, pour entrer rapidement sur le marché du travail, décroche un CDI dans une grande entreprise du secteur du chauffage. Dans ce type de parcours, les expériences de discrimination rapportées sont rares, ce qui est sans doute lié au secteur d'emploi et au contexte professionnel. L'un d'entre eux met en avant son poste qui limite les expositions aux discriminations, en raison de l'absence de contact avec des clients :

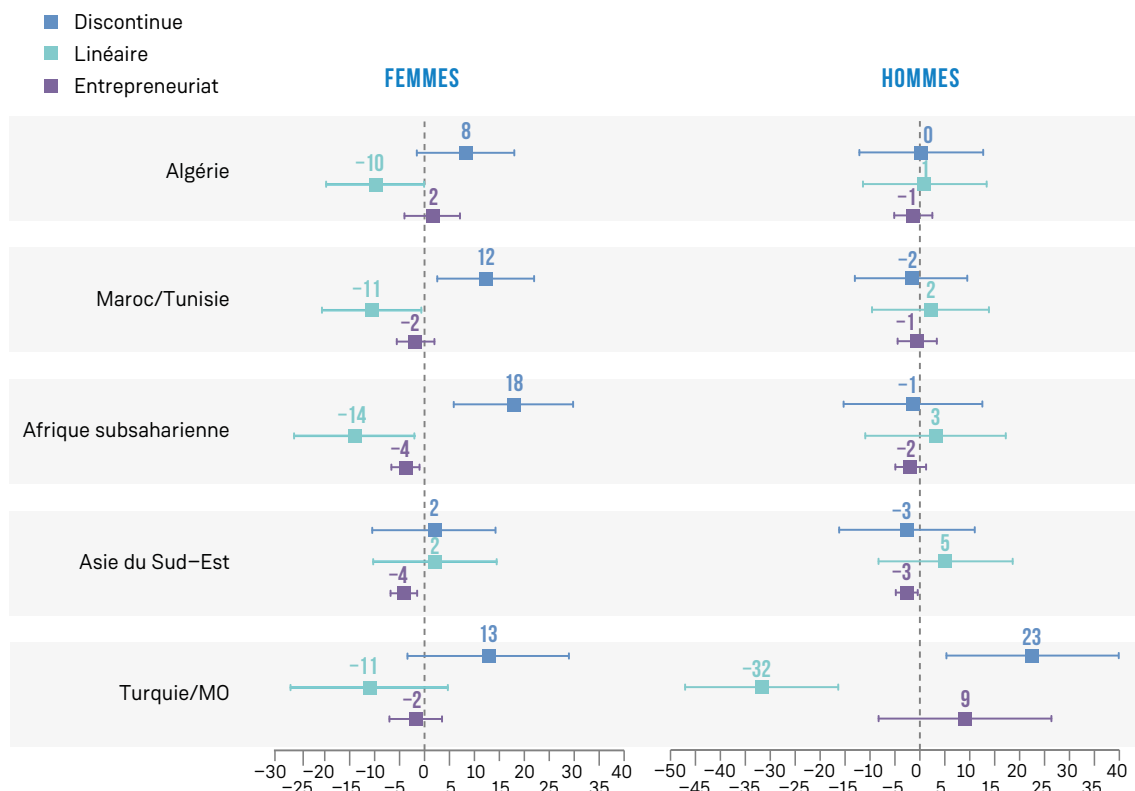
« Dans mon cas, c'est vrai que dans tout ce qui est informatique, programmation, etc., on n'est 'pas exposés'. Je ne sais pas trop comment le dire, mais on va travailler dans l'arrière-boutique. »

Amavi, 33 ans, diplôme d'école d'ingénieur

Lian, dont les parents sont originaires d'Asie du Sud-Est, s'oriente vers un bac STI en électronique, choix motivé par son intérêt

FIGURE 1

Écarts de probabilité d'être dans chaque type de trajectoire professionnelle, par rapport à la population majoritaire, selon le sexe



Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Note : résultats d'une régression multinomiale (voir focus méthodologique). Variables de contrôle : type de diplôme du supérieur, tranche d'âge, troncature à droite, nombre d'enfants (pour les femmes). Le seuil de significativité est fixé à 5 %.

Note de lecture : la probabilité d'avoir une trajectoire discontinue pour les descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne est de 18 points de pourcentage plus élevée que pour la population majoritaire, cette dernière étant représentée par la ligne verticale en pointillés (voir focus méthodologique), et cet écart est statistiquement significatif.

pour les technologies, et obtient ensuite un Master en alternance d'une école privée d'informatique. Son insertion professionnelle a été fluide : il réalise plusieurs stages dès ses études et sera recruté dans l'entreprise où il fait son alternance. Après son diplôme, il intègre directement une startup *via* un réseau de sa promotion, évitant ainsi la recherche d'emploi. Il évolue dans des entreprises liées à la tech et aux startups et subit plusieurs licenciements économiques. Cependant, grâce à la solidité de son réseau professionnel, il enchaîne les contrats. Il souligne qu'il n'a jamais ressenti de frein dans sa carrière en raison de son origine.

2. Entrée directe ou tardive dans la fonction publique

Deux trajectoires-types mènent à la fonction publique et concernent davantage les femmes que les hommes, et aucune descendante d'immigrés asiatique ne s'y trouve. Parmi les trois femmes **entrées rapidement dans la fonction publique**, toutes aspiraient à y entrer. Nora, issue d'un milieu modeste, de mère française comptable de métier, et de père algérien ouvrier, est devenue professeure agrégée de mathématiques en lycée, en banlieue parisienne. Elle explique le choix du public par le fait qu'« il n'y a pas de patron.

Il faut juste passer un concours, il faut juste l'avoir. Je n'avais pas vraiment une image concrète du métier. Mais pour moi, c'était déjà un bon objectif. Cela faisait partie d'une élévation sociale par rapport à mes parents. Ce n'était pas ingénieur, mais... ». Elle y voit une certaine liberté de travail et la sécurité de l'emploi.

Les cinq participants qui sont entrés tardivement dans la fonction publique, ont exercé avant des métiers dans différents secteurs (restauration, hôtellerie, bâtiment, transports, commerce, social...) et/ou sous des contrats précaires dans leur domaine de formation. La plupart ont des diplômes de niveau intermédiaire dans des secteurs peu porteurs. Ce type de parcours rassemble des personnes qui se cherchent, saisissent des opportunités, bifurquent professionnellement. Après plusieurs tentatives de stabilisation dans le privé, elles cherchent une stabilité ou un meilleur équilibre vie professionnelle/vie familiale qu'elles espèrent trouver dans la fonction publique. C'est le cas notamment de Nadia, de parents marocains. Après de nombreux petits boulots, elle quitte le secteur de la restauration en raison d'horaires contraignants et passe un concours de catégorie C. Elle deviendra cadre et coordonnera des équipes dans le secteur de l'éducation.

« Je me suis dit : 'ça fait des années que tu tournes en rond. Tu as essayé plein de choses, de la femme de ménage à je ne sais pas quoi, avec des boulots non déclarés aussi.' »

Nadia, 45 ans, DEUG de droit

Saber, lui aussi, a travaillé dans différents secteurs pendant de longues années. Dans le bâtiment, il est témoin et victime de remarques stigmatisantes, voire racistes, de la part de collègues ou d'employeurs. Ces discriminations renforcent son sentiment d'injustice et sa conscience politique, mais aussi son désir de dépasser ces barrières pour s'affirmer comme acteur du changement. Sa femme le poussera plus tard à passer les concours.

« Après, j'ai rencontré la mère de mes enfants donc raison de plus. Après, c'est elle qui m'a incité à repartir dans l'éducation. Je ne le cache pas. [...] Il y a des responsabilités qu'il fallait assumer. Il y a un moment où le fait de retourner dans le giron de l'État, sur une certaine stabilité sur le plan financier, ce n'est pas négligeable surtout par les temps qui courent. »

Saber, 38 ans, Master, enseignant

Comme Saber, Kamil souligne les différences en matière de racisme et de discriminations entre le secteur privé ou le secteur public ou associatif²⁵ :

« En même temps, je n'ai pas tapé dans des boîtes privées. J'ai tapé souvent dans des institutions, dans des associations, peut-être un peu moins enclines à la discrimination. »

Kamil, 45 ans, Maîtrise, juriste

3. La mobilité professionnelle ascendante avec changements fréquents de postes

La trajectoire-type la plus représentée rassemble des hommes et des femmes qui ont fréquemment changé de postes dans le même domaine/secteur pour de meilleures conditions de travail, à la suite d'une promotion ou d'une augmentation de salaire, et ont connu une **trajectoire professionnelle ascendante personnelle importante**. Certains ont des parcours linéaires, caractérisés par le passage par des écoles du supérieur (commerce, ingénieur, architecture), plus souvent les hommes que les femmes qui ont des diplômes moins prestigieux, mais ont toutefois évolué dans leur carrière professionnelle. Les personnes qui ont un parcours discontinu dans cette trajectoire-type sont passées par le chômage ou la formation. Celles qui ont une origine sociale défavorisée soulignent l'importance de connaître les codes sociaux, d'avoir les bons réseaux et d'être aidé. L'ascension professionnelle, surtout lorsqu'il s'agit de grandes entreprises, requiert en effet de connaître les pratiques, mais aussi les bonnes personnes. Le *mentoring* est pour certains un moyen important pour gravir les échelons. Cela permet d'avoir accès aux

informations clés sur les manières d'avancer aussi bien scolairement que professionnellement.

« Si on ne vous explique pas les choses, s'il n'y a pas quelqu'un, que vous n'avez pas un guide, un mentoring, c'est un peu ça. Autrement, vous avez un plafond de verre en fait. Ce n'est pas uniquement une question d'origine, c'est une question aussi que ça fonctionne comme ça, il faut comprendre un peu les rouages dans une entreprise, avoir des amitiés, des inimitiés, mais aussi avoir des gens sur lesquels on puisse s'appuyer. »

Paul, 43 ans, École de commerce, manager

Des stéréotypes croisant les dimensions de genre et de race, peuvent freiner la réalisation d'ambitions d'évolution professionnelle. Suzie, une femme d'origine vietnamienne, a atteint un poste de top management dans une grande entreprise mais a conscience de ce qui peut lui faire obstacle :

« J'ai envie d'évoluer. Par contre, j'ai clairement conscience de quelque chose : je suis une femme qui est ambitieuse, mais il y a un décalage avec mon faciès d'Asiatique. Dans l'imaginaire collectif, la femme asiatique n'est pas quelqu'un qui a du caractère. »

Suzie, 40 ans, diplôme d'école de commerce

Certaines femmes d'origine asiatique, se comparant aux femmes originaires d'Afrique, disent néanmoins se sentir protégées grâce aux stéréotypes positifs dont bénéficient les « Asiatiques ».

4. Le parcours linéaire de stabilisation rapide dans le salariat avec mobilité ascendante empêchée

Malgré une stabilisation dans le salariat, les **parcours d'ascension professionnelle peuvent être empêchés, en particulier pour les femmes**. La plupart des personnes relevant de ce type de trajectoire ont eu des parcours d'insertion discontinus. Ces obstacles à l'évolution professionnelle peuvent être liés à un changement de situation familiale, avec la maternité par exemple. Elif, d'origine turque, titulaire d'un

BTS en comptabilité, est employée qualifiée. Elle connaît une certaine mobilité au sein de son entreprise mais n'évolue pas vraiment au niveau des responsabilités ni du salaire malgré sa « capacité à gérer ». Mère de 3 enfants, elle oscille dans son récit entre culpabilité individuelle et regard critique des pratiques au sein de son entreprise. Les rapports de genre sont déterminants dans sa trajectoire. Elle raconte être discriminée par son supérieur, d'origine turque, qui semblerait préférer la voir rester chez elle plutôt que travailler dans son service en raison de son statut de mère de trois enfants.

« Normalement, on devrait être une communauté qui se soutient, mais malheureusement non. En fait, un homme par rapport à une femme turque, ils sont plus... »

Elif, 31 ans, BTS

Ces obstacles à l'évolution professionnelle des femmes renvoient au phénomène de plafond de verre (voir ci-après). Pascale par exemple, d'origine subsaharienne, a eu du mal à trouver un travail après ses études de droit et a utilisé l'adresse de son oncle à Paris pour éviter d'être discriminée en raison de son adresse. Elle a été confrontée à des discriminations insidieuses durant sa carrière, liées au genre et à sa couleur de peau. Au moment où elle occupe un poste juridique dans une grande entreprise, elle sent qu'elle n'a aucune perspective de promotion, bien que son expertise et son expérience lui confèrent une légitimité évidente. Lorsqu'elle exprime son intérêt pour un poste de direction, la surprise de ses collègues a révélé des biais implicites, suggérant qu'elle n'est pas perçue comme une candidate naturelle pour des responsabilités élevées. La difficulté à être promue peut entraver la confiance en soi et provoquer une attitude d'autocensure, en particulier chez les femmes qui ne demandent pas de promotion ou qui ne cherchent à avancer dans leur carrière, anticipant des obstacles et des difficultés de conciliation vie professionnelle/familiale :

« J'ai ce sentiment-là. Il y a un niveau auquel c'est légitime, c'est rentable, cela se passe bien mais il ne faut pas chercher à être chef. »

Pascale, juriste dans une grande entreprise

5. L'ascension par l'entrepreneuriat

Sur l'ensemble du corpus, un certain nombre de participants se sont mis à leur compte temporairement, mais seuls un homme et une femme ont une trajectoire d'ascension par l'entrepreneuriat. Tous deux ont des parents originaires du Maghreb, n'ont pas fait de longues études et ont travaillé très jeunes. Nour a su transformer un parcours parfois chaotique en une « *success-story* » en devenant gérante d'une entreprise. Elle a cumulé les emplois, mais c'est son travail de nuit dans un hôtel où elle était « *la directrice du week-end* », qui lui a permis de mettre de l'argent de côté pour se mettre à son compte en s'associant avec un membre de sa famille. Naïm, d'origine algérienne, issu de milieu populaire, a grandi dans une ZEP. Il apprend l'autonomie à un jeune âge en faisant des petits boulots. Attiré par l'indépendance, il s'est renseigné auprès des commerçants de son quartier pour connaître les compétences nécessaires pour être à son compte. Il décide de se former à la comptabilité et à la gestion afin de réussir en tant que futur chef d'entreprise. Il reprend ses études et intègre un BTS en comptabilité-gestion en alternance dans une grande entreprise, et enchaîne des emplois bien payés dans divers secteurs. Il créera ensuite plusieurs entreprises successives dans des domaines variés. Il se considère comme un autodidacte :

« Je suis très friand... de formations... en ligne. Moi, j'en achète régulièrement... pour... pour me former. Là, par exemple, au sein de ma boîte... je suis capable d'être... de faire absolument tous les postes possibles. »

Naïm, 29 ans, Licence professionnelle

DE NOMBREUX PASSAGES PAR L'ENTREPRENEURIAT AU FIL DES TRAJECTOIRES

Alors que les parcours complets dans l'entrepreneuriat sont marginaux (5 % parmi la population d'étude, voir plus haut), 10 % des diplômés du supérieur de la population majoritaire ont connu au moins une phase d'indépendance, et davantage les descendants d'immigrés d'Algérie (12 %) ou d'Afrique subsaharienne (15 %). Une dizaine de participants à l'enquête qualitative connaissent des phases

d'indépendance et certains envisagent de se mettre à leur compte. Ces situations ont lieu à différents moments de la carrière, sur une durée plus ou moins longue, avec des allers-retours vers le salariat et correspondent à des profils diversifiés²⁶ ; elles surviennent en fonction des opportunités, des difficultés rencontrées, d'événements individuels ou professionnels. Ces changements de statut sont invisibles dans les données de l'enquête TeO2, la grille professionnelle présente dans le questionnaire renvoie à des périodes d'au moins un an et les cumuls de statuts ou les différentes activités exercées sur une année sont codées dans une catégorie agrégée.

Se mettre à son compte à un moment de la carrière peut être un moyen de contourner les obstacles - chômage, plafond de verre, discriminations²⁷... - ou être imposé par l'entreprise. Ainsi, Suzie décide de quitter son emploi salarié en CDI dans l'événementiel quand elle sent qu'elle ne peut plus évoluer, notamment au niveau salarial. Elle part travailler aux États-Unis ; à son retour, elle s'installe en « *freelance* », statut imposé par l'agence qui l'employait auparavant. Lorsqu'elle tombe enceinte, son agence refuse de reconverter son contrat en CDI. Elle interrompt la collaboration et reprend ses études pour évoluer professionnellement. À l'obtention de son Master 2, ne trouvant qu'un stage, elle saisit l'opportunité de s'associer avec son conjoint, déjà indépendant, qui lance son entreprise. Ce statut lui permet de concilier vie professionnelle et familiale, avec ses deux filles en bas âge²⁸. Après 7 ans à travailler dans la petite structure familiale, elle ressent le besoin de redevenir salariée et « renouer avec des équipes ».

La transition d'un statut à l'autre est fréquente en cours de carrière dans le secteur informatique notamment, avec des tentatives plus ou moins fructueuses. Plusieurs enquêtés s'installent à leur compte, recherchant davantage de flexibilité et une meilleure rémunération, auxquels s'ajoutent des événements déclencheurs, comme un changement de direction suivi d'un problème de management. Ainsi, Nassim, spécialisé en système d'information, d'origine marocaine, démissionne d'un CDI dans une grande entreprise pour devenir indépendant, à la suite d'un changement de direction qui a entraîné augmentation de travail, pression et mal-être :

« On en parle avec certaines personnes forcément qui nous ressemblent plus ou moins, et le constat est le même. [...]. Et la meilleure manière d'agir dans ce genre de situation, c'est de partir ». « Si j'étais à mon compte, faire de longs horaires, cela ne me dérangerait pas dans le sens où je serais payé en conséquence. »

Nassim, 30 ans, diplôme d'école de commerce

Sa tentative s'avérant plus compliquée que prévue, en pleine crise économique, il pense retourner dans une entreprise classique de services du numérique.

Deux enquêtés cumulent plusieurs statuts et activités, en lien avec l'Afrique. Brahim combine son expertise en finance internationale et un entrepreneuriat entre la France et l'Afrique – il y fonde une société dans le domaine culturel. Antonie, d'origine congolaise, envisage de monter sa boîte en Afrique, dans l'animation, reconversion réalisée après avoir souffert de racisme et de sexisme dans son milieu professionnel, éloigné de ses valeurs. « Quand on ne rentre pas dans le moule, il est compliqué de se faire une place. Il faut être entrepreneur, et monter sa propre boîte ».

Comme Antonie, plusieurs personnes, rencontrées quelques années après l'enquête TeO2, envisagent de s'installer à leur compte. Miriam, d'origine algérienne, après de nombreux « petits boulots » et CDD dans l'enseignement, se sent déclassée et sous-payée et refuse un CDI qu'on lui propose pour monter son projet de coach. Enfin, Daniel, d'origine turque, a l'intention de démissionner pour créer sa propre société. Embauché dans une société à 22 ans après un BTS électrotechnique, il acquiert une expertise technique dans un secteur en tension. Il démissionne à plusieurs reprises pour de meilleures conditions de travail, refuse les astreintes et critique les méthodes managériales peu respectueuses des règles de sécurité. Ces éléments l'amènent à préparer ce projet avec un accompagnement financier (ARCE²⁹, ACRE) et un solide réseau professionnel :

« Finalement, je me dis que je travaille souvent seul, les clients me connaissent, ils sont prêts à me donner le travail donc pourquoi je resterais employé, même si j'ai un très bon salaire pour un technicien chef d'équipe. »

ÊTRE DÉCLASSÉ ET SE SENTIR DÉCLASSÉ

Dans l'enquête TeO2, la question du déclassement peut être approchée de deux manières :

- Le *déclassement objectif* au sens de sa mesure statistique³⁰, déterminé à partir du niveau de diplôme le plus fréquent pour chaque profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS). Les individus, dont le niveau de diplôme est plus élevé que celui correspondant à leur catégorie socioprofessionnelle, sont en situation de déclassement objectif.
- Le *sentiment de déclassement*, mesuré par une question portant sur une évaluation de l'adéquation entre l'emploi actuel et le niveau de compétences.

Les expériences de déclassement professionnel sont fréquentes. Les hommes descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne connaissent le plus fort taux de déclassement objectif (50 %) (Annexe 5). Avec les descendants d'immigrés d'Algérie, ils expriment aussi le plus souvent, lorsqu'ils sont déclassés objectivement, un sentiment de déclassement (respectivement 25 % et 23 % d'entre eux). Les descendants d'immigrés du Maroc ou de Tunisie ont plus souvent que les autres le sentiment d'être déclassés (19 %) alors qu'ils ne le sont pas objectivement. Enfin, les descendants d'immigrés d'origine asiatique se distinguent puisque seulement 17 % d'entre eux sont déclassés au sens statistique contre 37 % des hommes diplômés sans ascendance migratoire.

Parmi les femmes, les descendantes d'immigrés d'Algérie et d'Afrique subsaharienne ont le plus fort taux de déclassement objectif (respectivement 43 % et 42 %). Pour 20 % d'entre elles, la situation de déclassement objectif coïncide avec le ressenti de déclassement

FOCUS

MOBILITÉ SOCIALE INTRA ET INTERGÉNÉRATIONNELLE

Les trajectoires de mobilités sociales ascendantes sont nombreuses et une large majorité des diplômés du supérieur sont cadres ou exercent une profession intermédiaire au moment de l'enquête.

Les descendants d'Asie du Sud-Est sont nettement plus souvent cadres, dépassant même la population majoritaire (66 % des hommes et 40 % des femmes contre 41 % et 30 % respectivement), alors que les descendants d'immigrés d'Algérie le sont moins souvent (Annexe 4).

Dans l'ensemble, les femmes sont moins souvent cadres que les hommes, ce qui

renvoie à leurs interruptions de carrière plus fréquentes, mais aussi à d'autres freins comme le plafond de verre.

Cependant, les écarts à la population majoritaire dans la part de cadres sont entièrement expliqués par les différences de structure (diplôme, expérience professionnelle, secteur d'emploi, tranche urbaine, origine sociale), hormis pour les hommes d'origine algérienne. Ceux d'origine asiatique maintiennent leur avantage³¹.

Les descendants d'immigrés diplômés du supérieur expriment un sentiment de réussite intergénérationnelle - par rapport à la situation de leurs parents - relativement élevé parmi les hommes descendants d'immigrés du Maghreb et d'Asie du Sud-Est (60 %) et plus encore parmi les descendantes d'immigrés du Maroc/Tunisie, d'Afrique subsaharienne et d'Asie du Sud-Est (65 % à 66 %)³².

(Annexe 6), alors que ce n'est le cas que pour 11 % des femmes sans ascendance migratoire, et pour 9 % des descendantes d'immigrés asiatiques. Ces dernières toutefois sont deux fois plus souvent objectivement déclassées que les hommes de la même origine (33 % contre 17 %). Les descendantes d'immigrés algériens sont celles qui se sentent le plus souvent déclassées, alors qu'elles ne le sont pas objectivement (23 % contre environ 10 % pour l'ensemble des autres groupes d'origine, y compris la population majoritaire).

Une partie des écarts observés sur les deux dimensions du déclassement est expliquée par les caractéristiques sociodémographiques (âge, diplôme, origine sociale, tranche urbaine de résidence, ancienneté) et d'emploi (secteur, type d'emploi) des descendants d'immigrés. À caractéristiques similaires, les hommes descendants d'immigrés ne sont pas significativement plus souvent déclassés objectivement que la population majoritaire, ils le sont même moins souvent que ceux d'origine asiatique (Figure 2 page suivante). En revanche, le ressenti de déclassement est significativement plus fréquent parmi les

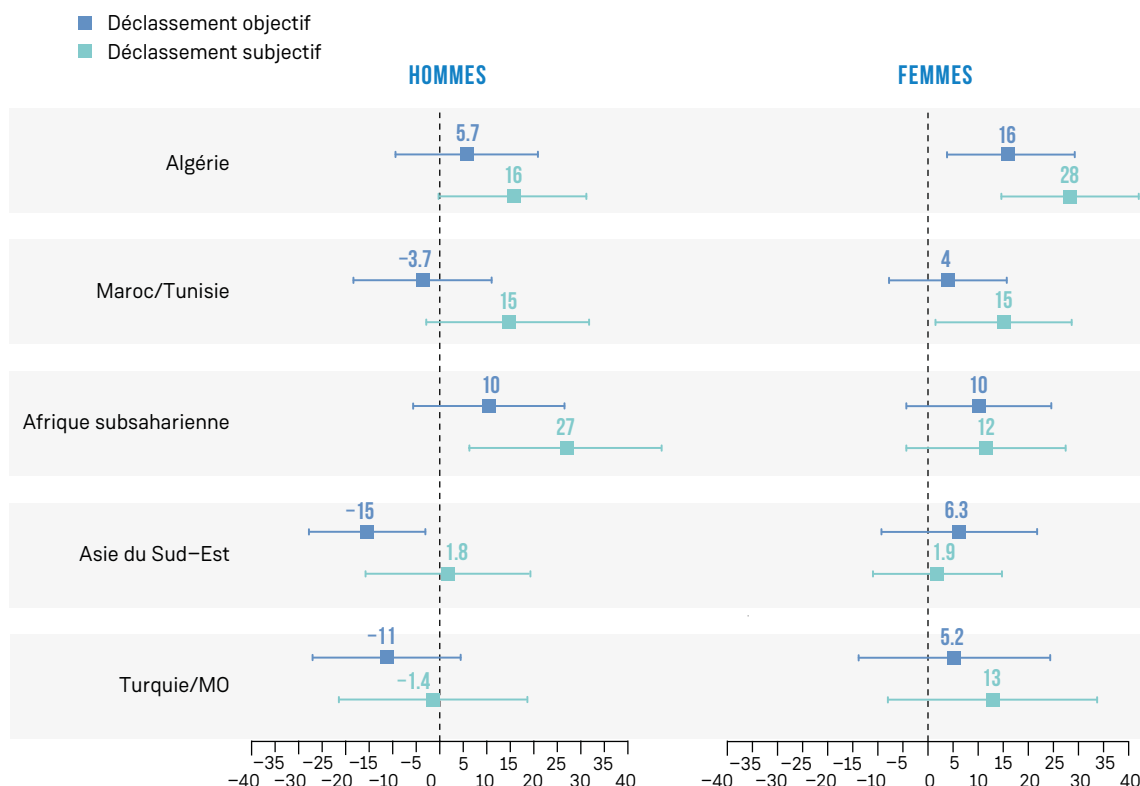
descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne ou d'Algérie. Parmi les femmes, les descendantes d'immigrés algériens ont, à caractéristiques équivalentes, une probabilité plus importante, par rapport aux femmes sans ascendance migratoire, d'être objectivement déclassées tout en ressentant un décalage entre leurs compétences et l'emploi occupé au moment de l'enquête. Pour celles du Maroc ou de Tunisie, seul le ressenti est significativement plus probable.

Les entretiens fournissent des pistes d'interprétation intéressantes de l'écart entre l'absence de différence significative de déclassement objectif par rapport à la population majoritaire et un sentiment de déclassement significativement plus élevé, écart observé pour une partie des groupes d'origine.

La frustration et la dévalorisation sont des sentiments qui accompagnent le déclassement. Ils peuvent être exacerbés par les écarts de salaire et parfois par un sentiment de blocage dans les tentatives d'ascension professionnelle. Les expériences dévalorisantes peuvent venir ternir cette ascension professionnelle, comme le fait de se voir confier des fonctions dévaluées

FIGURE 2

Écarts de probabilité de déclassement objectif et de déclassement ressenti, par rapport à la population majoritaire, selon le sexe



Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Note : résultats issus d'une régression logistique pour chaque type de déclassement. Ce type de régression convient aux variables à expliquer dichotomiques. Les variables de contrôle sont la tranche d'âge, le type de diplôme, le type d'emploi, l'ancienneté, le secteur, la tranche urbaine et la CSP d'origine. Le seuil de significativité est fixé à 5 %.

Lecture : la probabilité d'être objectivement déclassé pour les femmes descendantes d'immigrés algériens, « toutes choses égales par ailleurs » est de 16 points de pourcentage plus élevée que pour la population majoritaire, cette dernière étant représentée par la ligne verticale en pointillés (voir encadré 1), et cet écart est statistiquement significatif.

ou des tâches de support qui font émerger un sentiment de déclassement professionnel induit par les collègues. Par exemple, Anh s'entend dire lors d'un voyage avec des collègues, tous des hommes de son âge : « Anh, tu réserves les taxis ! ». Ce à quoi elle rétorque : « Je ne suis pas ton assistante. » (Anh, 40 ans, d'origine vietnamienne, grande école d'ingénieur).

Miriam a un Master en sciences de l'éducation et prend un poste d'hôtesse d'accueil en début de carrière. Elle ressent le déclassement à la fois dans la fonction qu'elle occupe, bien en dessous de ses qualifications, mais aussi dans les situations de dévalorisation qui découlent de son contact avec les clients :

« Quand je me disais 'Miriam, pourquoi tu es là en fait ?', je sentais ce décalage de me dire il faut que je fasse quelque chose. En plus c'est un métier, hôtesse d'accueil, où on se sent parfois rabaissé par les autres. »

Miriam, 40 ans, Master

Le déclassement subjectif peut provenir aussi d'un salaire trop bas, même si le niveau de compétences et le poste sont en adéquation. Cela conduit certains à quitter leur emploi, comme ce fut le cas pour Xia. Cette dernière d'ailleurs en vient même à penser que son déclassement est dû à son manque de prudence lors de l'entretien. Elle pense ne pas

avoir posé les bonnes questions sur le poste et se retrouve à faire des cadeaux-colis.

Le déclassé peut également être le résultat d'une forme d'autocensure. Anna est déclassée objectivement et subjectivement au moment de l'entretien. Alors qu'un collègue plus âgé la prend sous son aile et la pousse à demander une promotion, elle hésite à la revendiquer alors qu'elle a toutes les compétences et est tout à fait légitime à le faire selon l'un de ses collègues.

« Après, à un moment, mon problème est ma confiance en moi, c'est que j'estimais à chaque fois devoir encore apprendre et maîtriser pour pouvoir atteindre. J'ai aussi mis un petit peu de temps à revendiquer parce que des fois, je me disais : 'Je ne suis peut-être pas encore assez au top' ».

Anna, 41 ans, Licence

Ainsi, la mesure objective du déclassé, par sa construction unidimensionnelle, a des limites et ne permet pas de saisir la réalité du déclassé³³ : elle ne tient pas compte des différences de salaires, des contraintes dans les trajectoires professionnelles, des conditions d'emploi, des éventuelles situations de discrimination dans le déroulement de carrière, etc.

EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Les expériences vécues d'injustice, de discrimination et de racisme dans le domaine du travail ne sont pas rares³⁴. Si l'enquête TeO2, comme TeO1³⁵, permet de mesurer la fréquence de ces expériences, leur incidence ainsi que les motifs rapportés, les entretiens mettent en lumière les formes qu'elles peuvent prendre et les contextes où elles se manifestent. L'enquête TeO2 mesure les discriminations par le biais d'une question sur les expériences de traitements inégaux ou de discriminations subies au cours des 5 dernières années. Les réponses sont subjectives, en fonction de la perception qu'en ont les répondants. Elles ne correspondent pas parfaitement au cadre des discriminations (voir focus sur le cadre juridique des discriminations dans l'emploi).

DES DÉCLARATIONS FRÉQUENTES DE RACISME ET DISCRIMINATIONS PARMI LES DESCENDANTS D'IMMIGRÉS D'AFRIQUE

Plus de la moitié (56 %) des descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne et plus d'un tiers de ceux originaires du Maghreb, de Turquie et du Moyen-Orient ont déclaré « avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations » durant les 5 ans précédant l'enquête, contre près d'un quart des descendants d'immigrés d'Asie du Sud-Est (27 %) et 17 % de la population majoritaire, avec des écarts sexuels importants (24 % des femmes contre 9 % des hommes issus de la population majoritaire, cf. Tableau 1). Soulignons que les diplômés du supérieur en déclarent davantage que les personnes n'ayant pas atteint ce niveau, parmi les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne, de Turquie/Moyen Orient puis d'Algérie (Annexe 7). Ces traitements jugés inégaux sont principalement vécus comme des discriminations ethnoraciales – en raison de l'origine, la nationalité ou la couleur de peau – par les descendants d'immigrés. La religion est également souvent citée parmi les descendants d'immigrés du Maghreb.

Le motif du genre est cité par un quart des descendants d'immigrés d'Algérie et d'Asie du Sud-Est, alors qu'il prédomine parmi la population majoritaire rapportant des discriminations (56 % en moyenne), particulièrement évoqué par les femmes de ces groupes³⁶.

Les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne déclarent avoir été confrontés au racisme au cours de la vie et aux discriminations ethnoraciales durant les 5 ans précédant l'enquête dans des proportions similaires (58 % et 51 %)³⁷. En revanche, les descendants d'immigrés d'Algérie et d'Asie du Sud-Est déclarent plus souvent du racisme (respectivement 54 % et 53 % d'entre eux contre 33 % et 19 %). C'est le cas aussi des descendants d'immigrés du Maroc/Tunisie et de Turquie/MO (48 % et 43 % vs 28 % et 28 %).

LE LIEU DE TRAVAIL, PREMIER ESPACE D'EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATION

Parmi les personnes ayant déclaré des expériences de discrimination, le travail est cité en premier lieu par tous les groupes d'origine, hormis les descendants d'immigrés turcs qui citent autant la recherche d'emploi que les études ou la formation (Figure 3). Les discriminations rapportées portent moins sur la recherche d'emploi que sur le lieu de travail³⁸. Cette tendance s'explique en partie par la population étudiée - les diplômés du supérieur - qui connaissent moins le chômage et sont

moins nombreux à avoir cherché un emploi durant les 5 dernières années. Le dernier Baromètre des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du Travail observe cette même tendance et suggère qu'elle peut être liée au fait que l'observation d'un traitement inégalitaire est rendue plus aisée par la comparaison de sa propre situation à celle de collègues placés dans la même situation que dans le cas d'une recherche d'emploi, où la personne susceptible d'avoir été discriminée ne dispose pas des informations sur les critères ayant conduit à la mise à l'écart de sa candidature³⁹.

TABLEAU 1

Discriminations ressenties depuis 5 ans,
motifs et racisme au cours de la vie (%)

	DISCRIMINATIONS DÉCLARÉES			MOTIFS DE DISCRIMINATIONS (PARMI LES PERSONNES AYANT DÉCLARÉ DES DISCRIMINATIONS)				DISCRIMINATION ETHNORACIALE**	RACISME AU COURS DE LA VIE
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	ORIGINES OU NATIONALITÉ	COULEUR DE PEAU	RELIGION	SEXE		
Sans ascendance migratoire	9	24	17	9	5	3	56	2	17
Algérie	41	40	41	79	12	21	25	33	54
Maroc/Tunisie	37	36	37	75	13	31	13	28	48
Afrique subsaharienne	60	54	56	47	89	11	19	51	58
Asie du Sud-Est	27*	25*	26	63*	29*	0*	27*	19*	53
Turquie/MO	36*	36*	36	78*	8*	19*	13*	28*	43

Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

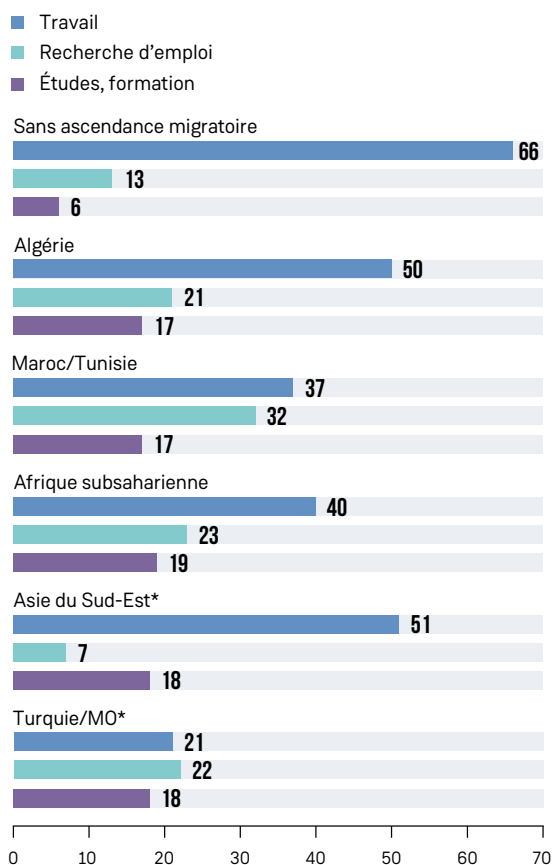
Champ : diplômés du supérieur, âgés entre 20 et 50 ans au moment de l'enquête, en emploi et hors études.

Note : * effectif inférieur à 100 ; ** : sur l'ensemble de la population et non parmi les personnes ayant déclaré des discriminations.

Lecture : 41 % des hommes descendants d'immigrés d'Algérie ont déclaré des traitements inégalitaires ou discriminations. Parmi l'ensemble des descendants d'Algérie, 33 % ont déclaré des discriminations ethnoraciales au cours des 5 dernières années, 54 % du racisme au cours de la vie

FIGURE 3

Contextes de traitements inégalitaires/
discriminations vécus parmi les personnes
ayant déclaré ces traitements depuis 5 ans



Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Note : * effectifs inférieurs à 100. « Études, formation » regroupe « école, université, lors d'une formation ».

Lecture : parmi les descendants d'immigrés d'Algérie ayant déclaré des traitements inégalitaires ou discriminations au cours des 5 dernières années, cela s'est produit au travail pour la moitié d'entre eux.

Lorsqu'ils sont interrogés sur les expériences de racisme au cours de la vie, l'école est le domaine le plus souvent cité, puis le travail et dans une bien moindre mesure l'enseignement supérieur (Annexe 8). L'expérience du racisme à l'école est plus souvent rapportée par les descendants d'Asie du Sud-Est (68 %), qu'au travail (21 %) ou à l'université (8 %). Seuls les descendants d'immigrés d'Algérie expriment plus souvent du racisme au travail (42 %) que

dans les autres domaines. Ils sont également 30 % des descendants d'immigrés du Maroc ou de Tunisie à le rapporter, ainsi que 28 % de ceux originaires d'Afrique subsaharienne.

La recherche de stages durant les études constitue un premier moment de contact avec le monde du travail, avec des effets sur la trajectoire professionnelle⁴⁰. Les descendants d'immigrés d'Algérie, de Turquie ou du Moyen-Orient ont un peu moins souvent fait des stages, mais tous les descendants d'immigrés, à l'exception de ceux d'origine asiatique, déclarent bien plus avoir eu des difficultés à en trouver que la population majoritaire (Annexe 9). C'est en particulier le cas des descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne (41 % contre 23 % des personnes sans ascendance migratoire et 16 % de ceux originaires d'Asie du Sud-Est). Ils associent cette difficulté à leur origine ethnoraciale, le sexe étant bien moins cité. Les entretiens mettent en avant les discriminations mais aussi le rôle de l'origine sociale et le manque de réseau pour trouver un stage.

Dans leur recherche d'emploi, les descendants d'immigrés d'Algérie et du Maroc/Tunisie sont trois fois plus nombreux que les personnes sans ascendance migratoire à déclarer un refus injuste d'embauche (respectivement 31 % et 36 % contre 12 %), suivis des descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne (24 %). Ces refus déclarés concernent davantage les hommes pour le premier groupe (Algérie) et les femmes pour le dernier (Afrique subsaharienne)⁴¹. Ces résultats corroborent ceux obtenus sur les trajectoires professionnelles (voir plus haut) et font écho aux *testings* qui mettent en évidence les discriminations à l'embauche à l'égard de ces groupes⁴². Les descendants d'Asie du Sud-Est, en revanche, sont bien moins concernés (6 %).

DES EXPÉRIENCES AU TRAVAIL VARIABLES EN FONCTION DU GENRE, DE L'ORIGINE ET DES CONTEXTES PROFESSIONNELS

Les trajectoires professionnelles et expériences au travail varient en fonction des caractéristiques des enquêtés mais aussi des contextes professionnels, plus ou moins mixtes du point de vue de l'origine et du genre des salariés. Les entretiens réalisés mettent en lumière les expériences, formes de discrimination,

CADRE JURIDIQUE

DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

Les discriminations dans l'emploi peuvent prendre diverses formes : différence de traitement ou mesure défavorable fondée directement ou indirectement⁴³ sur un critère prohibé de discrimination, injonction de discriminer⁴⁴ et mesure de rétorsion pour avoir dénoncé une discrimination⁴⁵.

En outre, la loi prévoit que « La discrimination inclut : [...] Tout agissement lié à [un critère prohibé tel que l'origine], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Il a ainsi été jugé que des propos, comportements ou blagues racistes peuvent caractériser un harcèlement discriminatoire⁴⁶. Le harcèlement discriminatoire est dit environnemental ou d'ambiance lorsqu'il ne vise pas une victime en particulier mais qu'il crée, pour tout un environnement de travail, des conditions dégradées.

Ces formes de discrimination sont juridiquement sanctionnées, notamment par la nullité de la mesure en cause⁴⁷, ouvrant droit à réparation intégrale des effets de la discrimination, quelle qu'en soit la durée⁴⁸.

En matière civile, la charge de la preuve est aménagée : la personne qui s'estime victime n'a pas à démontrer la discrimination, mais doit seulement présenter des éléments de fait laissant présumer son existence, par tout moyen, tandis qu'il appartient ensuite à l'employeur de prouver que sa décision repose sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination⁴⁹.

Ces éléments de présomption peuvent consister notamment en la mise en évidence d'un lien chronologique entre l'apparition d'un critère protégé et une mesure défavorable, le silence de l'employeur ou son refus de se justifier⁵⁰, les résultats d'une analyse onomastique (étude statistique de la consonance des noms de famille dans l'accès à une mesure)⁵¹, un *testing*⁵², voire un enregistrement clandestin⁵³. La discrimination peut être identifiée même en l'absence de comparaison à d'autres personnes placées dans la même situation⁵⁴, et il n'est pas non plus requis que la décision soit exclusivement motivée par un critère prohibé : il suffit que ce critère ait participé, ne serait-ce que partiellement, à la mesure d'exclusion, pour caractériser la discrimination⁵⁵.

sexisme et racisme, rencontrées par les enquêtés sur le lieu de travail et dans leurs carrières, en fonction des environnements professionnels dans lesquels ils évoluent.

Les secteurs d'activités diffèrent en fonction du sexe et de l'origine (Annexe 10). Les hommes descendants d'immigrés sont sous-représentés dans l'industrie, ceux originaires du Maroc/Tunisie, de Turquie et du Moyen-Orient sont en revanche surreprésentés dans la construction, les

descendants d'Asie du Sud-Est (29 %) puis du Maroc/Tunisie et d'Afrique subsaharienne (respectivement 15 % et 16 %), dans le secteur de l'informatique, alors que les hommes sans ascendance migratoire y sont peu présents (7 %). Les secteurs du commerce, transport et de la restauration sont bien représentés parmi tous les groupes issus de l'immigration, dépassant même les hommes sans ascendance migratoire.

Les femmes sont en majorité dans les secteurs de l'administration publique, la santé,

l'enseignement, secteurs à dominante féminine, avec des écarts selon l'origine : les femmes sans ascendance migratoire y sont nettement plus nombreuses (47 %) que les descendantes d'immigrés d'Asie du Sud-Est (27 %) ; ces dernières étant deux fois plus souvent dans les secteurs de l'industrie et de la construction (19 % vs 11 %), secteurs à dominante masculine. Les divers secteurs d'activité sont représentés également par la population interrogée dans l'enquête qualitative et leur répartition par sexe et origine suit les mêmes tendances⁵⁶. Le phénomène de ségrégation professionnelle genrée⁵⁷, en lien avec les origines, reflète pour partie les inégalités d'orientation scolaire⁵⁸ entre les groupes sociaux.

Des expériences nombreuses de sexisme et de discriminations en raison du genre dans des secteurs masculins peu diversifiés

Les enquêtés qui travaillent dans des secteurs très masculins (industrie, construction) ont des trajectoires-types de stabilisation rapide dans le salariat et de mobilité professionnelle ascendante, mais ne partagent pas les mêmes expériences selon le genre. Les femmes, qui pour certaines connaissent une mobilité professionnelle empêchée, sont en effet particulièrement touchées par les comportements sexistes dans les emplois « masculins »⁵⁹. Toutes les femmes de l'échantillon travaillant dans ces secteurs évoquent des expériences qui se manifestent à divers moments, allant de la surprise face à leur présence encore marginale dans cet univers masculin, au sexisme ordinaire dans les relations avec les collègues et les managers. Ce sexisme mis au premier plan se conjugue parfois avec des formes de racisme, stigmatisation ou discrimination. Dominique, ingénieure cadre, relate une certaine réticence lors des réunions de chantiers, composées d'hommes d'origine européenne :

« C'est là où j'ai senti, pas une pointe d'agressivité ni quoi que ce soit, mais une réticence en tout cas. Déjà du fait que je sois une femme, que je sois asiatique et que je mesure 1,60 mètre »

*Dominique, ingénieure manager
dans un grand groupe international, d'origine chinoise*

Elle a tendance à relativiser et minimiser ces expériences, qu'elle attribue pourtant à son origine, son genre et son physique. Elle a le sentiment de devoir s'imposer et faire ses preuves « *il fallait que je démontre que je ne suis pas là par hasard* ».

Ce sentiment de devoir prouver sa légitimité, d'en faire beaucoup plus que les hommes pour avancer dans la carrière est partagé par Anh, d'origine vietnamienne, cheffe de projet dans une filiale énergétique. Elle exprime la violence ressentie dès son arrivée parmi des ingénieurs plutôt masculins : « *ça a été assez violent pour moi d'arriver dans cet environnement-là parce que je n'avais jamais été confrontée à la discrimination de genre. Et même maintenant, c'est difficile à accepter.* ». Elle déplore une persistance du sexisme qui traverse les générations : « *Ça m'est arrivé d'être en réunion avec des chefs en call et il y en a un qui dit : « Ma poule, ça va ? » Et personne ne réagit, tout le monde trouve ça normal* ». Sidérée, elle reste sans voix, alors qu'elle répond en général avec humour et répartie.

Selon Émilie, conductrice de travaux et seule femme de son équipe, il a fallu du temps pour être acceptée par ses équipes. Elle évoque le sexisme ordinaire auquel elle est confrontée, sans lien avec son origine : « *Dans le monde masculin, j'ai plus souffert du fait d'être une femme que du fait d'être asiatique* ». Ces expériences, ainsi que des événements personnels, la conduiront à quitter l'entreprise et à changer de secteur d'activité.

Les enquêtées dans ces secteurs à dominance masculine relatent des situations où, se retrouvant en minorité – de genre et/ou raciale –, elles sont assignées à des fonctions subalternes malgré leurs positions et leurs responsabilités. Par exemple, Pascale, juriste d'origine congolaise, à son arrivée, recrutée comme senior, est prise pour l'apprentie. Ces comportements fondés sur des stéréotypes de genre et raciaux, souvent inconscients, surviennent entre collègues, avec un supérieur hiérarchique ou encore la clientèle. Ces formes d'assignation à des tâches « support » se retrouvent dans d'autres contextes et environnements professionnels (voir plus loin).

Antonie, ancienne chargée de relations publiques, d'origine congolaise, se souvient des micro-agressions racistes provenant de ses clients et ses collègues masculins :

« Quand j'arrive au travail et que je suis une femme noire et que mes cheveux sont dans leur état le plus naturel et qu'on me dit que je ne suis pas coiffée, il était très compliqué pour moi d'accepter ça. »

Pour qualifier ses difficultés d'intégration professionnelle, en lien avec son apparence physique, elle renvoie au décalage entre la culture d'entreprise qu'elle perçoit comme étant patriarcale et ses propres valeurs, puis à son milieu professionnel, qu'elle estime « trop superficiel » car donnant de l'importance aux apparences et où elle ne se sent pas à sa place. Elle quittera d'ailleurs son CDI pour se réorienter dans un secteur plus en accord avec ses valeurs et son engagement pour l'éducation populaire.

Les entretiens mettent en évidence les expériences des descendantes d'immigrés, spécifiques en raison de l'imbrication des rapports sociaux de genre et d'origine. Dans certaines situations, le sexisme dans les environnements de travail masculins, caractérisés par des normes et codes au masculin⁶⁰, s'exprime conjointement au racisme.

Des expériences plus positives dans des milieux mixtes du point de vue des origines

Plusieurs hommes d'origine maghrébine ou asiatique travaillent dans le secteur de l'informatique, secteur porteur où les compétences priment. Tous ont connu des trajectoires-types linéaires d'accès au salariat, voire d'ascension professionnelle. Ils se rejoignent sur la description de leur environnement diversifié, mixte du point de vue des origines, et relatent des expériences plutôt positives. Lian, développeur informatique, reconnaît un environnement professionnel multiculturel dans lequel il n'a jamais ressenti ni frein dans sa carrière, ni discrimination en raison de son origine asiatique. Saïd, d'origine tunisienne, technicien d'étude et développement en informatique, recruté en CDI dans une société de services après ses

études (BTS informatique de gestion et licence professionnelle) présente un milieu de travail mixte « *de tous milieux sociaux* », « *de toutes origines* ».

L'environnement professionnel diversifié n'exclut toutefois pas une hiérarchisation raciale au niveau des postes occupés, comme l'indique Amavi, technicien-informatique d'origine africaine, opposant d'un côté, les techniciens-informatiques comme lui et de l'autre, les commerciaux, en contact direct avec les clients et les managers :

« J'ai pu remarquer que dans tous les postes où j'avais pu être, les équipes commerciales ou marketing, ou les consultants, tous ceux qui sont face aux clients, il n'y avait pas de diversité. »

Amavi, informaticien

Enfin, Naila, d'origine algérienne, seule femme de notre échantillon dans ce secteur, se sent bien dans son environnement professionnel : « *Il y a beaucoup de femmes avec des postes à responsabilité. Il y a toutes origines, toutes confessions, toutes les couleurs.* ». Elle souligne l'ouverture d'esprit de l'entreprise, dirigée par une femme : « *Chacun parle de son pays d'origine. [...] On parle de religion, de sujets d'actualité et toujours dans le respect.* ». D'après elle, son origine – ou nom de famille – n'a pas eu d'influence sur son parcours :

« Les entreprises dans lesquelles j'ai travaillé [...] Il y a beaucoup de diversité et ce sont les compétences avant tout. On est compétent, qu'on mette un truc sur la tête ou non, qu'on soit handicapé ou pas, blanc, noir, arabe, chinois, vietnamien, peu importe. Tu es compétent, tu passes le filtre ».

Naila, secteur du numérique

Des expériences contrastées des descendantes d'immigrés dans des secteurs féminisés

Les secteurs du soin/de la santé, de l'enseignement ou du travail social sont caractérisés par une surreprésentation de femmes.

Les enquêtées travaillant à l'hôpital nous ont parlé de leurs expériences de sexisme et/ou de racisme⁶¹. Elles relatent des formes de racisme ordinaire au travail, parfois subtiles, avec des assignations raciales et sexistes fondées sur des stéréotypes, de la part de certains collègues ou patients⁶².

Muriel, d'origine béninoise, infirmière fonctionnaire, aime son travail et a choisi d'être fonctionnaire davantage pour les valeurs de l'hôpital public que pour le statut : *« dans un hôpital public, on soigne la personne, on ne regarde pas les conditions financières, l'origine, la religion »*. Elle perçoit cependant des comportements différenciés en fonction du genre et de la couleur de peau : on demande plus de renseignements à ses « collègues blanches », ou les « médecins blancs » se comportent différemment avec leurs « collègues noirs ». Pour elle, il y a des « clichés à casser » :

« On nous voit toujours un peu comme la mama, la mémère, je trouve qu'on a quand même beaucoup cette étiquette-là. Des fois, ce sont des trucs tout simples, on va vous appeler Doudou [...] Pour eux, c'est affectueux... non, je n'aime pas qu'on m'appelle comme ça ».

Aminata, infirmière d'origine africaine dans une clinique privée a été recrutée après son stage, en CDD puis en CDI, il y a une quinzaine d'années. Pourtant, elle nous livre être souvent prise pour une agente ou aide-soignante :

« Dans ma salle de réveil où je travaillais, j'étais la seule infirmière noire au bloc opératoire. Au début, quand ces gens ne me connaissaient pas, ils me prenaient pour un agent de la stérilisation. »

Outre la dévalorisation qu'elle subit, Aminata est souvent renvoyée à son origine : ses patients lui demandent sans cesse d'où elle vient, de quelle nationalité, etc. Elle est agacée, mais refuse de se victimiser, le racisme ordinaire faisant partie de son quotidien et

rétorque : *« Après, ça ne me blesse pas, ça ne me blesse plus. Après, ça va dépendre, je vais le faire remarquer parfois à des personnes quand je sais que ça peut avoir un impact »*.

Dans l'enseignement public, plusieurs enseignants et enseignantes d'origine maghrébine évoquent leurs trajectoires et expériences plutôt positives, sans sexisme ni discrimination. Nora, d'origine algérienne, professeure de mathématiques dans un lycée de banlieue parisienne, s'épanouit dans l'enseignement et n'a pas rencontré de difficultés spécifiques liées à son origine ou son genre. Particulièrement sensible aux inégalités d'accès aux mathématiques pour les filles, elle mène des initiatives pour les orienter vers ces filières.

Saber, quant à lui, après une trajectoire discontinue et une entrée tardive dans la fonction publique, est professeur des écoles dans une école classée REP+ en banlieue. Après des études de lettres, il enchaînera « petits boulots » et emplois précaires dans des secteurs techniques masculins, et sera confronté à des discriminations à l'embauche liées à ses origines et au racisme. Souhaitant dépasser ces barrières, il reviendra à ses premières aspirations. À 35 ans, il réussit le concours de professeur des écoles et travaille avec des élèves issus de milieux modestes et multiculturels, souvent eux-mêmes confrontés à des discriminations. Attentif à la composition de son public, il intègre à son enseignement des réflexions sur les valeurs d'égalité, de respect des différences et de lutte contre les discriminations. Il se considère comme un « passeur », convaincu que l'éducation peut ouvrir des portes, briser les stéréotypes.

RÉACTIONS À LA SUITE DES TRAITEMENTS INÉGALITAIRES
OU DISCRIMINATIONS

La majorité de celles et ceux qui ont déclaré avoir subi des discriminations dans l'enquête TeO2 n'ont pas particulièrement réagi à la suite de ces expériences, soit parce qu'ils pensaient que « *cela ne servirait à rien* », soit parce qu'ils ne « *savaient pas quoi faire* » (Tableau 2). Ces taux importants témoignent aujourd'hui encore de la difficulté à (ré)agir face aux discriminations et de la nécessité de poursuivre un travail de prévention et de sensibilisation, en vue de les combattre, mais aussi d'accompagner les victimes.

Le matériau qualitatif donne à voir des postures et réactions diverses face aux discriminations, au racisme et/ou au sexisme et notamment la

tendance à minimiser le racisme, ignorer ces expériences, faire avec ou y faire face. Assia, par exemple, enseignante, bien que jamais attaquée directement, confie avoir entendu des propos choquants de la part de collègues, notamment après les attentats de 2015. Elle choisit souvent le silence, considérant qu'il est « *inutile de s'épuiser face à des esprits fermés* ».

Quitter l'entreprise, s'installer à son compte, sont des solutions en cas de traitement défavorable, sentiment d'injustice, manque d'opportunités ou refus de promotion, mais cela concerne davantage ceux qui savent qu'ils trouveront vite un emploi ailleurs, en raison de leur diplôme, spécialisation et/ou expérience professionnelle, ou ceux qui ont les ressources pour le faire. Noham, par exemple, a engagé une procédure aux prud'hommes contre une

TABLEAU 2

Réactions à la suite des traitements inégalitaires ou discriminations perçus (%)

	A CONTESTÉ, S'EST INDIGNÉ	EN A PARLÉ À					À PORTÉ PLAINTÉ	N'A RIEN FAIT	
		FAMILLE, AMIS	COLLÈGUES	ASSOCIATION	SYNDICAT	DÉFENSEUR DES DROITS		NE SAVAIT PAS QUOI FAIRE	CELA NE SERVIRAIT À RIEN
Sans ascendance migratoire	42	42	33	1	7	2	1	12	46
Algérie	38	28	22	2	8	3	0	16	50
Maroc/Tunisie	31	32	17	4	6	2	2	20	48
Afrique subsaharienne	47	42	18	5	4	3	4	13	51
Asie du Sud-Est*	28	37	18	2	2	10	0	20	47
Turquie/MO*	46	44	24	0	2	0	1	8	62

Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Champ : diplômés du supérieur, âgés entre 20 et 50 ans au moment de l'enquête, en emploi et hors études, ayant déclaré des inégalités et discriminations depuis 5 ans.

Note : * effectif inférieur à 100

Lecture : 47 % des descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne ont contesté, se sont indignés.

entreprise qui l'avait progressivement exclu des décisions stratégiques, obtenant une compensation financière après négociation. Aujourd'hui, il travaille dans une entreprise plus inclusive, où il se sent reconnu et autonome.

Une bonne partie déclare dans l'enquête TeO2 « avoir contesté, s'être indigné » (Tableau 2), plus souvent les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne (47 %) et de Turquie/Moyen-Orient (46 %) que la population sans ascendance migratoire (42 %), mais seulement une minorité rapporte avoir porté plainte (4 %, 1 % et 1 % respectivement). Selon les groupes sociaux, entre 2 et 10 % déclarent avoir contacté le Défenseur des droits (davantage les descendants d'Asie du Sud-Est que les autres)⁶³. Les recours institutionnels (associations, syndicats ou le Défenseur des droits), sont peu mobilisés ; la majeure partie des personnes discriminées déclarent plutôt en avoir parlé à leurs proches (familles et amis) ou, dans une moindre mesure, à leurs collègues. Le manque d'informations est un frein.

Pour certains, le recours au droit est lié à l'origine sociale. Suzie, une enquêtée originaire d'Asie du Sud-Est, a fait l'expérience de la discrimination en raison de son état de santé et fera appel à un avocat, grâce à son réseau familial. Si certains enquêtés engagent des procédures contre leur employeur, ces cas restent rares et les entretiens et résultats statistiques témoignent de la difficulté à dire les discriminations et à agir contre, et de la tendance à les minimiser ou à faire avec⁶⁴.

Les freins à l'engagement dans une procédure de recours peuvent être le temps et le degré de gravité de ces actes : « Franchement, je pense que je dirais que je n'ai pas de temps à perdre, sauf si c'est vraiment un truc... Comment dire ? Comment formuler ça ? Vraiment, si c'est quelque chose de grave. » (Saïd, 42 ans, informaticien, d'origine tunisienne). Selon lui, c'est la gravité de l'acte qui caractérise la discrimination. Cela peut conduire à ignorer des discriminations plus subtiles ou moins graves en apparence⁶⁵.

PLAFOND DE VERRE ET MANQUE DE DIVERSITÉ

Les femmes issues des minorités sont confrontées à la ségrégation verticale et au plafond de verre, comme le sont les femmes de la population majoritaire⁶⁶, auxquels s'ajoutent pour certaines des expériences de discrimination liée à l'origine et/ou de racisme. Certaines, qui ont une trajectoire d'ascension professionnelle empêchée, livrent leur impression de devoir toujours prouver leur légitimité, par rapport aux hommes, pour évoluer et accéder aux postes de direction, quand elles travaillent dans des environnements masculins, peu diversifiés, où les résistances sont prégnantes et la conciliation vie familiale et vie professionnelle toujours difficile.

Anh, originaire d'Asie du Sud-Est, qui a grimpé les échelons et occupe un poste de cadre dans un grand groupe, constate que les hommes sont plus rapidement promus sur la confiance, les femmes devant toujours prouver leur légitimité au management : « *Je voulais devenir manager. Et j'ai plein d'autres collègues qui ont commencé en même temps que moi qui ont déjà eu des postes de management parce que c'était des hommes, voilà.* » À cela s'ajoute « *la charge mentale liée à la maternité* ». Elle nous fait part des ambivalences qui la traversent entre sa carrière professionnelle et son rôle de mère.

Suzie a gravi les échelons jusqu'à la direction générale d'une entreprise, et s'est « investie d'une mission » : « *Tu es la seule femme à un top management. C'est la meilleure manière pour moi d'essayer de faire changer les mentalités. En étant là-haut, je voyais que les pratiques, et même la vision masculine de la femme, étaient très ancrées* ». Elle ajoute : « *les entreprises ont tendance à recruter des clones et [...] ce n'est pas source de richesse et d'innovation* ». Elle se dit attentive à ces mécanismes et à ces biais dans le recrutement de ses équipes, mais elle envisage de quitter l'entreprise, à la suite d'un changement de direction.

Ces femmes qui essaient de faire évoluer les mentalités dénoncent une culture d'entreprise « masculine », un management très vertical et viriliste, avec des normes et des codes « masculins » qui leur font obstacle pour accéder à des fonctions dirigeantes⁶⁷. Plus encore, les entretiens dévoilent

qu'il s'agit de normes professionnelles sociales et culturelles – plutôt élitistes et masculines –, perpétuées dans certains secteurs par des hommes blancs de milieux favorisés. S'opère un mécanisme de reproduction sociale, genrée et raciale à l'intérieur de l'entreprise, un entre-soi, depuis les grandes écoles jusqu'à la direction de l'entreprise, dénoncé par de nombreux enquêtés, qui, par leurs origines sociales et culturelles, n'ont pas, la plupart du temps, suivi les mêmes formations et ne sont pas passés par les mêmes écoles⁶⁸. Alors que les femmes d'origine asiatique mettent en avant des mécanismes et résistances de l'entreprise, sans les rapporter à leurs origines, les femmes d'origine africaine sont, quant à elles, confrontées à de multiples obstacles.

Noémie par exemple, diplômée d'une école de commerce, d'origine sénégalaise, a rapidement évolué dans des postes de cadre junior et de gestion de projets, mais son parcours est ponctué d'expériences marquantes de racisme et de sexisme, et son évolution de carrière bloquée en raison de deux maternités, par sa manager, qui, souligne-t-elle, est une femme :

« Cela veut dire que j'ai été absente deux fois trois mois, sur quatre ans. En plus, je me suis mariée. En fait, je suis tombée sur un manager qui m'a dit 'En gros, tu as tout pour toi. Tu t'es mariée, tu as deux enfants, ça va quoi. Tu ne vas pas en plus avoir une évolution de carrière.' »

Pascale, juriste originaire d'Afrique subsaharienne, est consciente que son parcours est différent de celui des hommes blancs mais aussi des femmes blanches : *« Aujourd'hui, les amis ou les gens qui étaient autour de moi sont à des postes à responsabilité, ils sont aux portes des Comex »*⁶⁹.

Ce plafond de verre, elle l'attribue à son genre et à sa couleur de peau :

« Si j'avais été une femme blanche, je ne serais plus au poste auquel je suis... C'est-à-dire que vous, on ne vous projette pas [...] On projette à des postes de responsabilité des hommes blancs. Et quand on projette une femme, encore faut-il qu'elle soit jeune et jolie etc. Et dans les boîtes où je suis, on projette des hommes aux postes de responsabilité. »

Plusieurs enquêtés mettent en avant l'absence de diversité, particulièrement aux postes de direction et leurs conséquences sur la persistance des inégalités et de reproduction sociale, d'origine et de genre. Xia, cadre d'origine chinoise dans une grande entreprise de télécommunications, qui se définit elle-même comme une transfuge de classe qui a réussi à gravir les échelons, non sans difficultés, fait aussi ce constat : *« Je ne vois pas beaucoup de diversité. Je ne vois pas beaucoup de gens comme moi par exemple, au niveau du comité de direction »*.

Le manque de diversité au plus haut de la hiérarchie est aussi dénoncé par des hommes racisés qui sont parvenus à des positions professionnelles particulièrement élevées. Ils déplorent l'entre-soi et la faible représentation de personnes qui leur ressemblent dans les postes à hautes responsabilités et plus encore dans les instances décisionnelles (comités de direction, comités exécutifs). Par exemple, Paul, d'origine subsaharienne, a conscience de la segmentation interne aux grandes entreprises comme la sienne :

« La diversité est très peu représentée. ... Je vois peu de gens français d'origine étrangère ». « Pourquoi on n'a pas plus de personnes qui me ressemblent à moi, par exemple, qui sont dans des postes clés ? »

Et il s'interrogera plus tard :

« On ne peut pas écarter que la couleur de peau est une réalité. [...] Je pense qu'en termes de représentativité, si c'était peu discriminant, j'aimerais savoir pourquoi dans tous les boards [...] de l'ensemble des 40 entreprises du CAC 40 — je crois que je suis tombé sur un seul cas [...] où il y a quelqu'un qui a une peau basanée. »

Paul, cadre dans une grande entreprise

Les discours et politiques de diversité et d'inclusion se sont développés en entreprise, sous l'impulsion des directives européennes. Si ces politiques visaient au départ à lutter contre les discriminations liées à l'origine, leur objectif initial semble avoir été trop souvent oublié ou invisibilisé et elles n'ont pas modifié la structure des organisations⁷⁰.

Plusieurs enquêtés mettent en avant l'absence de politique de diversité des origines dans les entreprises et un sens de la « diversité », variable selon les acteurs et les organisations :

« Déjà, la femme, c'est une diversité. Le deuxième sujet, c'est le handicap. Et jamais on n'arrive au sujet. [...] Partout ailleurs, cela veut dire autre chose, mais là, non... ils ont un impensé sur ce truc-là ».

Pascale, grande entreprise secteur de l'énergie

ou encore :

« En fait, pour eux [ses collègues et supérieurs], la diversité, c'est quelle école tu as faite. Il n'y a pas du tout cette réalité du fait qu'il y a des gens qui ne sont pas issus de milieux favorisés. Ils ne le voient pas. »

Anh, ingénieure manager

D'autres soulignent des évolutions :

« Il y a une politique, d'ailleurs, plus inclusive, comme dans beaucoup de grands groupes, il y a de plus en plus de femmes dans nos services, il y a des gens de différentes origines, différentes couleurs. Certaines femmes sont voilées, d'autres ne sont pas voilées. »

Saïd, informaticien

Un certain nombre d'enquêtés cherchent à faire évoluer les choses et sont très engagés dans la transmission des valeurs d'égalité et de justice sociale, d'équité et de lutte contre les discriminations dans les recrutements et dans les carrières.

CONCLUSION

Alors que les diplômés du supérieur sont de plus en plus nombreux parmi les descendants d'immigrés (comme dans le reste de la population), leurs trajectoires et carrières professionnelles, ainsi que leurs expériences au travail ont relativement été peu étudiées jusqu'alors. Cette recherche comble ce manque en adoptant une démarche par méthodes mixtes permettant à la fois une analyse quantitative des trajectoires professionnelles et des expériences de discrimination des descendants d'immigrés diplômés du supérieur, comparées à celles de la population majoritaire, selon le genre et l'origine, et une analyse qualitative des trajectoires et des expériences vécues dans l'emploi et au travail à différents moments du parcours professionnel. Elle éclaire ainsi les processus et mécanismes qui participent à construire les mobilités sociales et professionnelles et les inégalités dans l'emploi, en particulier le plafond de verre et/ou les discriminations et leurs effets, et les rapports sociaux à l'œuvre.

Plusieurs résultats importants émergent. Tout d'abord, si des inégalités de trajectoires d'insertion selon le genre et l'origine sont mises au jour à partir des données quantitatives, les formes prises par les trajectoires professionnelles parmi les descendants d'immigrés sont bien évidemment plurielles, comme le montre le volet qualitatif de l'enquête.

L'enquête TeO2 permet de montrer que les trajectoires des hommes durant les premières années suivant leur entrée sur le marché du travail ne diffère pas significativement selon l'origine, à niveau de diplômes et caractéristiques sociodémographiques contrôlés, au contraire des femmes. Les descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne et dans une moindre mesure d'Algérie, du Maroc et de Tunisie ont, elles, plus de risques d'avoir une trajectoire discontinue et/ou instable, indépendamment de leur type de diplômes.

Autres constats : les hommes descendants d'immigrés du Sud-Est asiatique atteignent de

meilleures positions sociales que l'ensemble des groupes contrairement aux hommes d'origine algérienne qui ont significativement moins de chances d'être cadres. Le déclassement objectif touche davantage les femmes et les hommes originaires d'Afrique subsaharienne, mais leur situation est entièrement expliquée par leurs diplômes et d'autres caractéristiques (tranche d'âge, type d'emploi, ancienneté, secteur, tranche urbaine et CSP d'origine). Les descendantes d'immigrés d'Algérie cumulent les deux types de déclassement : elles se sentent significativement plus souvent déclassées que la population majoritaire, et elles le sont effectivement plus souvent. Pour les hommes originaires d'Algérie et d'Afrique subsaharienne et les femmes originaires du Maroc/de Tunisie, les résultats mettent en évidence un fort ressenti de déclassement professionnel qui se maintient à caractéristiques similaires, alors que leur déclassement objectif est entièrement expliqué par ces caractéristiques. Le déclassement, dans sa mesure objective, a des limites car il ne tient pas compte de situations professionnelles pouvant être interprétées par les individus comme un déclassement, comme la conscience d'inégalités salariales, l'attribution de missions moins valorisantes, ou les tentatives bloquées d'ascension sociale par le plafond de verre. Ce déclassement subjectif est le produit d'expériences croisées de sexisme et/ou de racisme, voire de discriminations en raison du genre, de l'origine ou de la couleur de peau. Cette dimension subjective du déclassement est importante aussi car elle donne une compréhension plus complète du phénomène⁷¹.

L'étude qualitative montre qu'il existe des trajectoires professionnelles variées parmi les descendants d'immigrés, selon leur type de diplôme dans le supérieur, le type de baccalauréat, de grande école fréquentée, la spécialisation, mais aussi selon leur origine et leur genre. Des ressources diverses – scolaires, familiales, amicales, institutionnelles, etc. –, des rencontres significatives, des relations, des aides, ont permis aux participants aux entretiens

de parvenir à ces positions, en dépit d'origines sociales modestes. Nombre d'entre eux sont passés par des études en apprentissage, alternance, dispositif passerelle, etc. qui leur ont permis de s'insérer rapidement.

Professionnellement, les hommes se stabilisent plus rapidement dans le salariat, mais les trajectoires d'ascension professionnelle, nombreuses, concernent autant des descendants que des descendantes d'immigrés de toutes origines. Toutefois, les trajectoires qui aboutissent à l'entrée dans la fonction publique ou qualifiées de mobilité ascendante empêchée sont en majorité féminines. Cette pluralité de trajectoires professionnelles ne doit pas masquer les difficultés rencontrées par certains groupes d'origine, les femmes faisant face à davantage d'obstacles que les hommes, notamment en raison de biais et de pratiques liées au genre, à la classe sociale et/ou à l'origine.

La combinaison des données quantitatives et qualitatives a permis de mieux saisir les expériences au travail, et en particulier de discriminations, de racisme et/ou de sexisme parmi ces diplômés du supérieur et de contextualiser leurs expériences, notamment selon le degré de mixité dans les contextes professionnels. Au travail, les femmes descendantes d'immigrés asiatiques, en poste dans des secteurs masculins, parlent davantage du sexisme, alors que les descendantes d'Afrique subsaharienne, d'expériences conjointes de racisme et de sexisme, perçues comme causes du plafond de verre. Les expériences dans des milieux mixtes, diversifiés, sont plus positives et donnent davantage le sentiment d'être à sa place. Dans le secteur hospitalier, féminisé, des expériences de racisme et de sexisme sont davantage relatées en lien avec la division du travail. En revanche, dans le secteur de l'enseignement, féminisé lui aussi, les entretiens révèlent des expériences plus positives. Ces tendances invitent à augmenter la mixité - sociale, sexuée, d'origine - dans les contextes professionnels.

Le manque de diversité dans les postes de direction est dénoncé par un certain nombre d'enquêtés, ainsi que la reproduction sociale,

générée et d'origine dans leurs organisations. Les barrières rencontrées n'empêchent pas certains de mettre toutes les chances de leur côté pour grimper les échelons dans leur entreprise, mais souvent, quitter l'entreprise pour trouver mieux ailleurs s'avère être une solution, notamment pour les hommes qui travaillent souvent dans des secteurs plus porteurs en matière d'emploi... ou alors s'installer à son compte, ce que font des hommes et des femmes à divers moments de leur carrière.

La combinaison d'analyses statistiques et d'entretiens a permis d'enrichir l'analyse des trajectoires en dépassant la vision parfois statique, à un instant t, de la réalité sociale, opposant celles et ceux qui n'ont pas vécu d'obstacles dans leur insertion et les autres. Elle montre aussi l'importance de disposer de données longitudinales, voire de panels, plus riches et détaillés dans les enquêtes par questionnaire. Cette approche affine le regard que nous portons sur la réalité sociale.

Enfin, ces résultats invitent à multiplier des actions de sensibilisation et de formation aux biais sociaux, racistes et sexistes notamment et ce précocement, dès l'école primaire, puis dans les parcours de formation initiale et continue, y compris dans les Écoles et Grandes Écoles, et enfin dans les milieux professionnels. La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, dite loi « Kanner », qui prévoit des formations à la non-discrimination au recrutement, doit être appliquée et diffusée à tout acteur en charge du recrutement. Des formations spécifiques pourraient être plus systématiquement proposées aux managers et responsables. Des accompagnements tels que le *mentoring* pourraient davantage être mis en place pour celles et ceux qui ne sont pas forcément détenteurs des codes sociaux et des relations indispensables pour grimper les échelons, et ce dès la formation. Enfin, une accentuation des actions de sensibilisation aux stéréotypes et discriminations serait bienvenue dans les organisations, visant l'ensemble des personnels, pour faire en sorte que certaines normes professionnelles, pratiques et comportements évoluent dans le monde du travail.

NOTES

¹ La post-enquête qualitative a reçu le soutien financier du Défenseur des droits. Les entretiens ont été conduits en 2023-2024. Nous remercions les personnes qui ont accepté de participer à ces entretiens.

² Pour des raisons d'accessibilité, l'usage du point médian pour l'écriture inclusive n'a pas été possible.

³ Yaël Brinbaum, Laure Moguerou, Jean Luc Primon, « Les trajectoires du primaire au supérieur des descendants d'immigrés et de natifs d'un DOM », In Cris Beauchemin, Christelle Hamel, Patrick Simon (eds), *Trajectoires et Origines - Enquête sur la diversité des populations*, 2015, Coll. Les Grandes Enquêtes, INED ; Yaël Brinbaum, « Incorporation of Immigrants and Second Generations into the French Labour Market: Changes between Generations and the Role of Human Capital and Origins », *Social inclusion*, 2018, vol. 6, n°3, pp. 104-118 ; Yaël Brinbaum, « Accès à l'emploi et conditions d'emploi des jeunes descendants d'immigrés en France : Genre, origines et mixité des parents », Document de travail du Ceet, 2022, n°209, 78 p. ; Ingrid Tucci, Jean-Luc Primon, Mathieu Ichou, « Les diplômés des immigrés et de leurs descendants : progrès intergénérationnels et persistance des inégalités », In Patrick Simon, Mathieu Ichou, Cris Beauchemin, « Diversité des populations et inégalités en France. L'enquête Trajectoires et Origines 2 ». Collection « Grandes Enquêtes », INED, Paris, à paraître.

⁴ Les discriminations renvoient à un traitement défavorable, dans une situation comparable, fondé sur un ou des critères définis par la loi (sexe, origine, âge, orientation sexuelle, handicap...). En droit, elle doit également relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un logement...). Voir également l'encart sur le cadre juridique des discriminations dans l'emploi.

⁵ Emmanuel Duguet, Yannick L'horty, Pascale Petit, « L'apport du testing à la mesure des discriminations ». Connaissances de l'emploi, CEE, 2009, n. 68 ; Fabrice Foroni, Marie Ruault, Emmanuel Valat, « Discrimination à l'embauche selon "l'origine" : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? », *Dares Analyses*, 2016, n° 76 ; Émilie Arnoult, Marie Ruault, Emmanuel Valat, Pierre Villedieu, « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ? », *Dares Analyses*, 2021, n°67.

⁶ Voir Yaël Brinbaum, « Incorporation of Immigrants and Second Generations into the French Labour Market: Changes between Generations and the Role of Human Capital and Origins », *Social inclusion*, 2018, vol. 6, n°3, pp. 104-118 ; Voir pour l'accès à l'emploi Alain Frickey, Jean-Luc Primon, « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation*

Emploi, 2002, 79, pp. 31-49 ; Yaël Brinbaum, Christine Guégnard, « Choices and Enrollments in French Secondary and Higher Education: Repercussions for Second-Generation Immigrants ». *Comparative Education Review*, 2013 ; 57(3), pp. 482-502.

⁷ Yaël Brinbaum, Christine Guégnard, « Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration au prisme de l'orientation », *Formation emploi*, 2012, pp 61-82 ; Ingrid Tucci, Ariane Jossin, Carsten Keller, Olaf Groh-Samberg, « L'entrée sur le marché du travail des descendants d'immigrés : une analyse comparée France-Allemagne », *Revue française de sociologie*, vol. 54, n° 3, 2013, pp. 567-596 ; Yaël Brinbaum, Jean-Luc Primon, « Transition professionnelle et emploi des descendants d'immigrés en France », *Revue européenne des sciences sociales*, 2013, n° 51-1, pp. 33-63 ; Yaël Brinbaum, « Trajectoires d'insertion professionnelle des descendants d'immigrés et expériences de discrimination en début de carrière », Céreq, *Working Paper*, 2023, n°22 ; Ingrid Tucci, Yaël Brinbaum. « Évolution des trajectoires professionnelles des descendants d'immigrés sur 20 ans : une accentuation des inégalités ». *Formation Emploi*, 2025, n°170.

⁸ Angéline Escafré-Dublet, Thomas Lacroix, « Les classes moyennes issues de l'immigration : la mobilité sociale à l'ombre des préjugés », *Hommes & migrations*, 2024, vol. 1345, pp. 9-15.

⁹ La perspective intersectionnelle permet d'étudier les effets de plusieurs dimensions imbriquées (sexe, origines...) et comment différents rapports sociaux, notamment de genre, de race et de classe sociale, s'articulent et produisent des formes spécifiques de discrimination. Kimberlé Crenshaw, « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color », *Stanford Law Review*, 1991, vol. 43 ; Joan Acker, « From glass ceiling to inequality regimes », *Sociologie du travail*, 2009, vol. 51, pp. 199-217.

¹⁰ Cris Beauchemin, Mathieu Ichou, Patrick Simon, « Trajectories and Origins 2 (2019-2020): A Survey on Population Diversity in France », *Population*, 2023, vol. 78, pp. 11-28.

¹¹ Sur les méthodes mixtes en sociologie : voir Ingrid Tucci, Aurélie Peyrin, Marie Plessz, « Les mixed methods : une littérature méthodologique en débat », *Revue française de sociologie*, 2024, 65(1-2), pp. 7-34.

¹² Ces populations peuvent subir des discriminations similaires, mais elles ne sont pas étudiées ici. Elles ne font pas partie de la post-enquête qualitative.

¹³ Les immigrés sont nés à l'étranger avec une nationalité étrangère. Les descendants d'immigrés sont définis comme étant nés en France et ayant au moins un parent immigré.

¹⁴ Les descendants d'immigrés de Turquie représentent les trois quarts environ de ce groupe « Turquie/Moyen-Orient », voir Willy Thao Khamsing, Olivier Guin, Thomas Merly-Alpa, *et al.* Enquête Trajectoires et Origines 2. De la conception à la réalisation. Insee, Document de Travail, 2022, n°2.

¹⁵ Quatre entretiens ont été menés avec des participants qui ne sont pas dans le champ de notre population.

¹⁶ Les données longitudinales sont dans ce cas des données rétrospectives annuelles sur la situation dans l'emploi des individus depuis l'entrée sur le marché du travail. Elles se présentent sous la forme d'un calendrier professionnel à remplir. Ce calendrier renseigne sur le statut d'activité et d'emploi, portant sur une période passée, en général depuis la sortie de formation initiale.

¹⁷ Voir Yaël Brinbaum, Séverine Chauvel, Élise Tenret, « Analyser les expériences d'injustice et de discriminations à l'école : contextualisation, ressources et ambivalences. Apports des méthodes mixtes ». *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, 2025, n°24.

¹⁸ Se dit d'un couple dans lequel un seul des partenaires est actif professionnellement.

¹⁹ Voir, par exemple, Julien Calmand, Dominique Épiphané, « L'insertion professionnelle après des études supérieures : des diplômés plus égaux que d'autres... », *Formation emploi*, 2012, vol. 117, n°1, pp. 11-28.

²⁰ Voir Yaël Brinbaum, Ingrid Tucci, « Descendants d'immigrés diplômés du supérieur : trajectoires et expériences professionnelles selon le genre et l'origine. Une étude à méthodes mixtes à partir de l'enquête TeO2 », Rapport de recherche du CEET, 2026.

²¹ Yaël Brinbaum, « Trajectoires scolaires des enfants d'immigrés jusqu'au baccalauréat : rôle de l'origine et du genre. Résultats récents », *Éducation et Formations*, 2019, n°100, pp. 73-104. Ingrid Tucci, Jean-Luc Primon et Mathieu Ichou, « Les séries d'accès au baccalauréat des descendants d'immigrés : des orientations différentes selon l'origine migratoire », *Insee Références* – Édition 2023, pp. 19-20.

²² Yaël Brinbaum, Ingrid Tucci, « *Trajectoires et expériences professionnelles des descendants d'immigrés diplômés du supérieur : une étude à méthodes mixtes à partir de l'enquête TeO2* », Rapport de recherche du CEET, 2026

²³ Pour plus de détails, voir le rapport complet.

²⁴ Les données sont dites « tronquées à droite » pour les individus dont la période d'observation s'arrête avant la fin des 10 ans de vie professionnelle retenus pour cette étude, en raison d'une entrée plus récente sur le marché travail.

²⁵ Voir aussi Mireille Eberhard, Patrick Simon, Égalité professionnelle et perception des discriminations à la Ville de Paris, Ined, Documents de travail, 2014, n°207.

²⁶ Voir Yaël Brinbaum, « Accès à l'emploi et conditions d'emploi des jeunes descendants d'immigrés en France : Genre, origines et mixité des parents », Document de travail du Ceet, 2022, n°209, 78 p., qui met au jour une mise à leur compte plus élevée des descendants d'immigrés, avec des profils d'indépendants diversifiés, en fonction

des origines, du sexe, des diplômes et des secteurs.

²⁷ Voir Mohamed Madoui, « Enquête sur les petits entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2007, n°123 ; Emmanuelle Santelli, « Entre ici et là-bas : les parcours d'entrepreneurs transnationaux Investissement économique en Algérie des descendants de l'immigration algérienne de France », *Sociologie*, 2010, 1(3), pp. 393-411.

²⁸ À ce sujet, voir Julie Landour, « L'indépendance favorise-t-elle l'articulation travail/famille ? », *CEET, Connaissance de l'emploi*, 2019, n°147.

²⁹ Aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE), Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre)

³⁰ Vanessa Di Paola, Stéphanie Moullet, « Femmes et fonction publique. Un risque calculé de déclassement ? » *Travail et emploi*, 2009, n° 120.

³¹ Yaël Brinbaum, Ingrid Tucci, « *Trajectoires et expériences professionnelles des descendants d'immigrés diplômés du supérieur : une étude à méthodes mixtes à partir de l'enquête TeO2* », Rapport de recherche du CEET, 2026.

³² *Ibid*

³³ Sur les inégalités salariales, voir entre autres Mathieu Ichou, Ugo Palheta, *Un salaire de la blancheur ?*, Revue française de sociologie, 2023, vol. 64, n° 4, pp. 557-595 ; Elika Athari, Yaël Brinbaum, Jérôme Lè, Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire. Insee Références, Emploi, chômage, Revenus du travail, Édition 2019.

³⁴ Véronique De Rudder, Charistian Poirer, François Vourch, *L'Inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presses universitaires de France, 2000 ; François Dubet, Olivier Cousi, Éric Mace, Stéphanie Rui, Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations, 2013, Paris, Seuil ; Christelle Hamel, Maud Lesne, Jean Luc PRIMON, La place du racisme dans l'étude des discriminations, 2015, In. Cris Beauchemin, Christelle Hamel, Patrick Simon (dir.), *Trajectoires et Origines. Enquête sur la diversité des populations*, Coll. Grandes Enquêtes, Ined, 2015, pp. 443-470.

³⁵ Sur la mesure des discriminations et les résultats de l'enquête TeO1, Maud Lesné, Patrick Simon, « La mesure des discriminations dans l'enquête TeO ». In. Cris Beauchemin, Christelle Hamel, Patrick Simon (dir.), *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Paris, Ined, coll. Grandes enquêtes, 2015, pp. 383-412 ; Yaël Brinbaum, Mirna Safi, Patrick Simon, « Les Discriminations en France : entre perception et expérience », In. Cris Beauchemin, Christelle Hamel, Patrick Simon (dir.), *Trajectoires et Origines. Enquête sur la diversité des populations*, Coll. Grandes Enquêtes, Ined, 2015.

³⁶ Sur l'ensemble de la population, voir Yaël Brinbaum, « Vécu des discriminations dans l'accès à l'emploi : le rôle des origines et du genre : un décalage entre catégories statistiques et critères discriminatoires », In. Arnaud Lechevalier Arnaud, Marie Mercat-Bruns, Ferruccio Ricciardi, *Les catégories dans leur genre : genèses, enjeux, productions*, 2021, Teso Press, pp. 251-293 ; Jérôme Lè, Odile Rouhban, Pierre Tanneau, *et al.* « En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste », *Insee Première*, 2022, n°1911, pp. 1-4.

- ³⁷ Ils sont les plus nombreux à déclarer des discriminations ethnoraciales au travail, en lien avec leurs formes d'emploi plus précaires et leurs conditions de travail, alors que les femmes le renvoient plutôt au genre. Yaël Brinbaum et Jean-Luc Primon, « Les injustices et les discriminations au travail vécues par les jeunes issus de l'immigration », *Connaissance de l'emploi*, 2015, n° 120, 4 p.
- ³⁸ Selon l'âge, la situation et l'expérience professionnelles, le pas de 5 ans peut influencer sur les réponses par groupes d'origine concernant le domaine du travail et de la recherche d'emploi.
- ³⁹ Défenseur des droits, OIT, 18^e *baromètre des discriminations dans l'emploi : les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024*, 2025.
- ⁴⁰ Jean-François Giret, Sabina Issehan, « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur ». *Formation emploi*, 2012, 117(1), 29-47.
- ⁴¹ Pour plus de détails, voir Yaël Brinbaum, Ingrid Tucci, « Trajectoires et expériences professionnelles des descendants d'immigrés diplômés du supérieur : une étude à méthodes mixtes à partir de l'enquête TeO2 », Rapport de recherche du CEET, 2026.
- ⁴² Emmanuel Duguet, Yannick L'horty, Pascale Petit, « L'apport du testing à la mesure des discriminations ». *Connaissances de l'emploi*, 2009, n. 68 ; Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'horty, Loïc Du Parquet et Florent Sari, « Discrimination à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? » *Économie et Statistique*, 2013, n. 464-466, PP. 141-153 ; Fabrice Foroni, Marie Ruault, Emmanuel Valat, « Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? », *Dares Analyses*, 2016, n° 76 ; Émilie Arnoult, Marie Ruault, Emmanuel Valat, Pierre Villedieu, « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ? », *Dares Analyses*, 2021, N° 67. Duguet et al., 2009 ; Petit et al., 2013 ; Foroni et al., 2016 ; Arnoult et al., 2021 etc., voir note 4 pour les références.
- ⁴³ C. trav., art. L. 1132-1 ; L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art 1^{er} I, art. 2
- ⁴⁴ L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1^{er} III et art. 2.
- ⁴⁵ C. trav., art. L. 1132-3 et L. 1132-3-3.
- ⁴⁶ Cass. Soc., 14 novembre 2024, n° 23-17.917 ; Cass. Crim., 12 décembre 2006, n° 05-87.658.
- ⁴⁷ C. trav., art. L. 1235-3-1.
- ⁴⁸ C. trav., art. L. 1134-5.
- ⁴⁹ C. trav., art. L. 1134-1 et L. n° 2008-496, 27 mai 2008 ; art. 4.
- ⁵⁰ CJUE, 2^e ch, 19 avril 2012, n° C 415/10, Galina Meister c/ Speech Design Carrier Systems GmbH
- ⁵¹ Cass. Soc., 14 décembre 2022, n° 21-19.628.
- ⁵² Cass. Crim., 11 juin 2002, n° 01-85.559.
- ⁵³ Cass. Soc., 10 juillet 2024, n° 23-14.900.
- ⁵⁴ Cass. Soc., 20 septembre 2023, n° 22-16.130.
- ⁵⁵ Cass. Crim., 15 janvier 2008, n° 07-82.380 ; Cass. Crim., 14 juin 2000, n° 99-81.108.
- ⁵⁶ Avec notamment plusieurs femmes d'origine asiatique dans les secteurs masculins de l'industrie et construction (4), des hommes descendants du Maroc/Tunisie, d'Afrique subsaharienne et d'Asie dans l'informatique (4) et de plusieurs femmes descendantes d'immigrés du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne dans les secteurs de la santé et de l'enseignement (8).
- ⁵⁷ Thomas Couppie, Dominique Epiphane, « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation emploi*, 2007, n° 93, pp. 11-27 ; Séverine Lemièrre, Rachel Silvera, « Où en est-on de la ségrégation professionnelle ? », *Regards croisés sur l'économie*, 2014, 2(15), pp. 121-136.
- ⁵⁸ Voir Yaël Brinbaum, « Trajectoires scolaires des enfants d'immigrés jusqu'au baccalauréat : rôle de l'origine et du genre. Résultats récents », *Éducation et Formations*, 2019, n°100, pp. 73-104. ; Brinbaum, 2022, *op.cit.*
- ⁵⁹ Elisabeth Algava, « Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquents ? », *Dares Analyses*, 2016, n° 46.
- ⁶⁰ Par exemple, Marie Buscatto, Catherine Marry, « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au xx^e siècle », *Sociologie du travail*, 2009, 51 (2), pp. 170-182. ; Valérie Bousard, « Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance », *Travail, Genre et Sociétés*, 2016 (1), pp. 47-65. ; Vanessa Di Paola et Dominique Épiphan, « L'accès des femmes au top management », *Socio-économie du travail*, 2021, vol. 2, pp. 61-89.
- ⁶¹ Dans l'échantillon qualitatif, 3 femmes descendantes d'Afrique subsaharienne travaillent dans la santé, 5 femmes et 2 hommes originaires du Maghreb dans l'enseignement ou le travail social.
- ⁶² Cf. aussi Bertossi et Prud'homme (2011) qui analysent la « diversité » ethnoculturelle et la construction des identités sociales en contexte hospitalier, où la relation de soin est perturbée par les usages de catégories raciales et ethniques.
- ⁶³ L'enquête ayant eu lieu en pleine pandémie de Covid, et le contexte ayant entraîné un racisme anti-asiatique, il est possible qu'il y ait eu davantage de réactions pour ces populations. Voir Simang Wang, Yong Li, J Cailhol, M Hayakawa, Y. Kim, S. Haa, « L'expérience du racisme et des discriminations des personnes originaires d'Asie de l'Est et du Sud-Est en France (REACTAsie) », *Eclairages, Défenseur des droits*, 2023, 27 p.
- ⁶⁴ Voir aussi Dominique Épiphan, Irène Jonas, Virginie Mora, « Dire ou ne pas dire... les discriminations. Les jeunes femmes face au sexisme et au racisme », *Agora*, 2011, n. 57, pp. 91-106 ; Maud Lesne et Patrick Simon, « La mesure des discriminations dans l'enquête TeO ». In. Cris Beauchemin, Christelle Hamel, et Patrick Simon (dir.), *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Paris, Ined, coll. Grandes enquêtes, 2015. Pp. 383-412 ;

Yaël Brinbaum, Mirna Safi et Patrick Simon, « Les Discriminations en France : entre perception et expérience », In: Cris Beauchemin, Christelle Hamel, Patrick Simon (dir.), *Trajectoires et Origines. Enquête sur la diversité des populations*, 2015, Coll. Grandes Enquêtes, Ined.

⁶⁵ Voir sur ce point Alessandro Bergamaschi, Ingrid Tucci, Francesca Sirna et Nathalie Pantaléon, « Parler des discriminations : conditions facilitantes et freins », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2026 (à paraître).

⁶⁶ Voir, entre autres, Jacqueline Laufer, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, 2004, 30 (151), pp. 117-127 ; Joan Acker, « From glass ceiling to inequality regimes », *Sociologie du travail*, 2009, vol. 51, n° 2, pp. 199-217 ; Andrea Schäfer, Ingrid Tucci, et Karin Gottschall, « Top down or bottom up? A cross-national study of vertical occupational sex segregation in 12 European countries ». In: *Firms, boards and gender quotas: Comparative perspectives*. Emerald Group Publishing Limited, 2012. pp. 3-43 ; Catherine Marry, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Sophie Pochic et Anne Revillard, « Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction

publique », Editions Armand Colin, Paris, 2017, 228 p. ; Vanessa Di Paola et Dominique Épiphanie, « L'accès des femmes au top management », *Socio-économie du travail*, 2021, vol. 2, n° 8, pp. 61-89

⁶⁷ Voir Valérie Boussard, 2016, *op.cit.* ; Vanessa Di Paola et Dominique Épiphanie, 2021 *op.cit.*

⁶⁸ Les analyses sur les parcours de formation et les expériences rapportées feront l'objet de travaux ultérieurs.

⁶⁹ Comité exécutif.

⁷⁰ Constat ancien qui perdure, voir Laure Bereni, « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise. La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, 2009, n° 35, pp. 87-105 ; Défenseur des Droits, Agir pour l'égalité dans l'emploi. Les recommandations du Défenseur des droits aux grandes entreprises, 2015, 130 p. ; Laure Bereni, « Le management de la vertu, La diversité en entreprise à New York et à Paris ». Presses de Sciences Po, 2023, 288 p.

⁷¹ Sur cette question de la subjectivité dans l'analyse des inégalités, voir aussi Nicolas Duvoux, *L'avenir confisqué : inégalités de temps vécu, classes sociales et patrimoine*, PUF, 2023.

ANNEXES

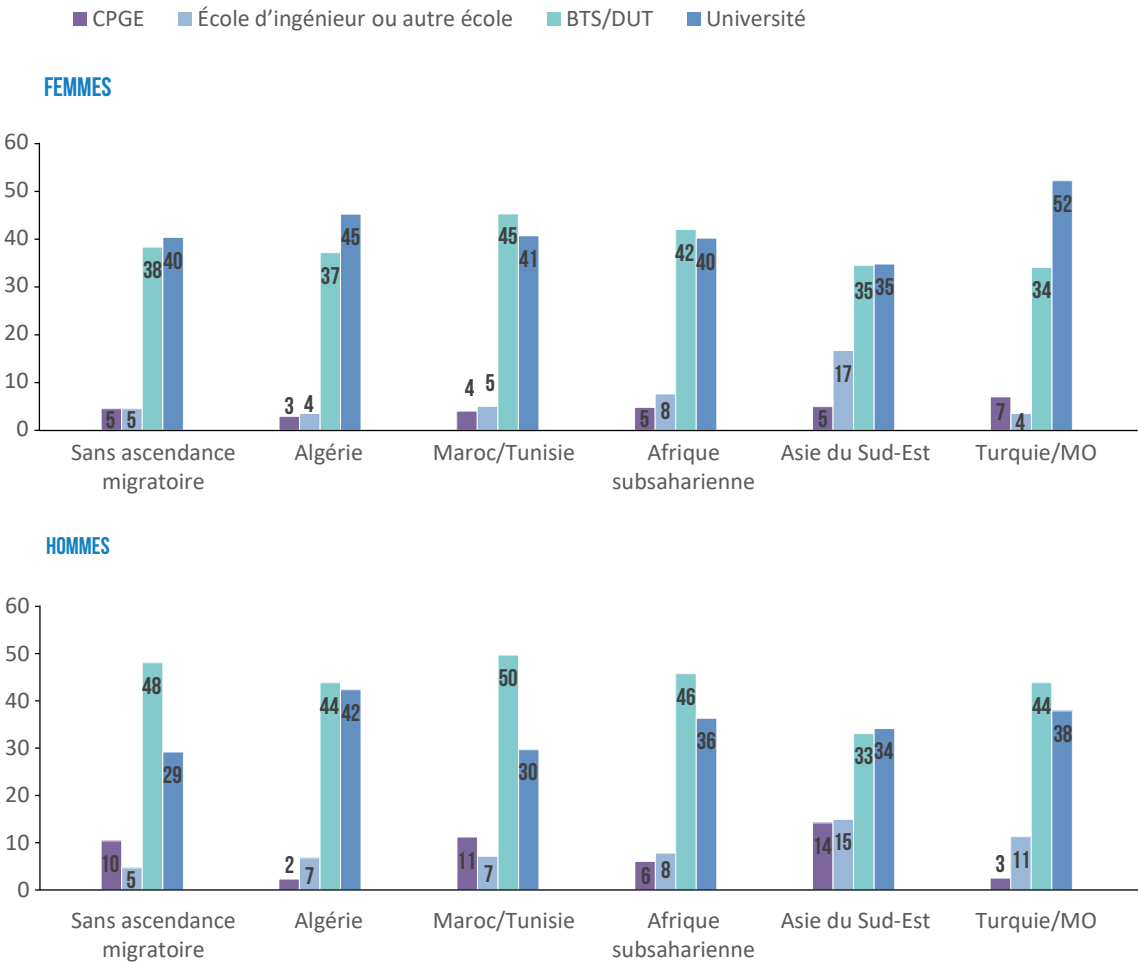
ANNEXE 1

Caractéristiques des 38 participants aux entretiens à la date de l'enquête par questionnaire (Te02)

Sexe	
Femmes	22
Hommes	16
Origine d'un ou des deux parents	
Algérie	7
Maroc/Tunisie	9
Afrique subsaharienne	11
Asie du Sud-Est	9
Turquie/MO	2
Âge	
29/34	16
35/45	22
Diplôme le plus élevé	
Doctorat	1
École d'ingénieur / de commerce	5
DESS/DEA	5
Master	9
Maîtrise	1
Licence	12
BTS	3
Autre Bac+ 2	2
Situation sur le marché du travail	
En emploi	34
Au chômage	4
Statut dans l'emploi (si en emploi)	
Salarié(e) de l'État	6
Salarié(e) d'une collectivité territoriale, des hôpitaux publics ou du secteur public social et médico-social	2
Salarié(e) d'une entreprise, d'un artisan, d'une association	24
Indépendant(e) ou à votre compte	2

ANNEXE 2

Orientation après le baccalauréat selon le sexe et l'origine



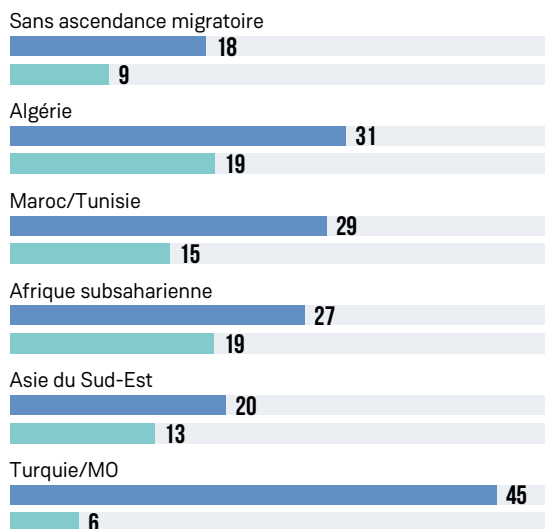
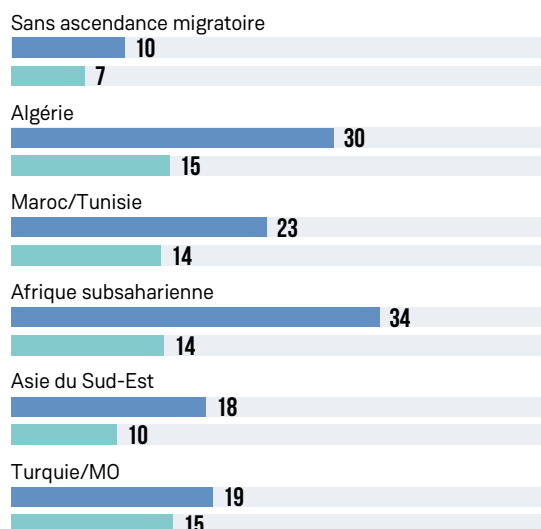
Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Champ : diplômés du supérieur, âgés entre 20 et 50 ans au moment de l'enquête.

Lecture : 48 % des hommes sans ascendance migratoire ont été orientés en BTS après le baccalauréat, 29 % sont allés à l'université, 10 % en classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE) et 5 % sont entrés directement dans des écoles d'ingénieur ou autres.

ANNEXE 3**Taux de chômage au moment de l'enquête selon le sexe, l'origine et le niveau de diplôme**

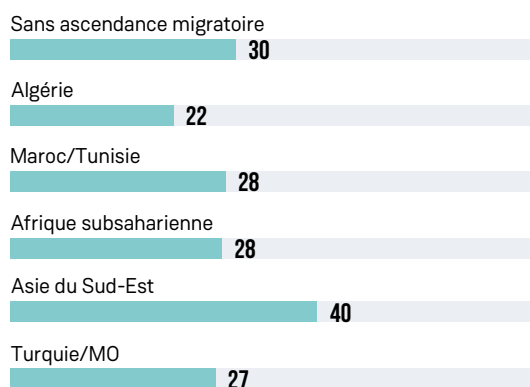
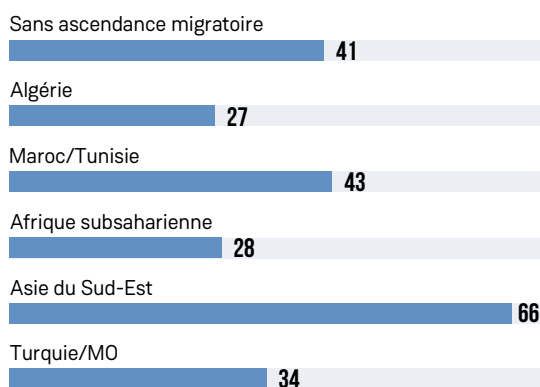
- Non diplômés du supérieur
■ Diplômés du supérieur

FEMMES**HOMMES**

Sources : Enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Champ : diplômés du supérieur, âgés entre 20 et 50 ans au moment de l'enquête.

Lecture : 30 % des hommes descendants d'immigrés d'Algérie non diplômés du supérieur étaient au chômage au moment de l'enquête contre 15 % des diplômés du supérieur de cette origine.

ANNEXE 4**Part de cadres selon le sexe et l'origine****FEMMES****HOMMES**

Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Champ : diplômés du supérieur, âgés entre 20 et 50 ans au moment de l'enquête.

ANNEXE 5

Déclassement objectif
et déclassement ressenti, hommes

- Déclassement objectif uniquement
- Déclassement ressenti uniquement
- Déclassement objectif et ressenti

HOMMES

Sans ascendance migratoire



Algérie



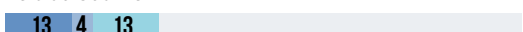
Maroc/Tunisie



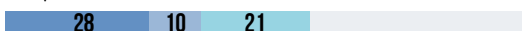
Afrique subsaharienne



Asie du Sud-Est



Turquie/MO*



Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Champ : diplômés du supérieur, âgés entre 20 et 50 ans au moment de l'enquête. * : effectif inférieur à 100

Lecture : 39 % des descendants d'immigrés d'Algérie sont déclassés selon la mesure objective, dont 16 % qui ne le sont qu'objectivement et 23% qui le sont à la fois objectivement et subjectivement.

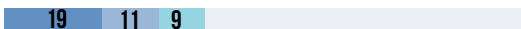
ANNEXE 6

Déclassement objectif
et déclassement ressenti, femmes

- Déclassement objectif uniquement
- Déclassement ressenti uniquement
- Déclassement objectif et ressenti

FEMMES

Sans ascendance migratoire



Algérie



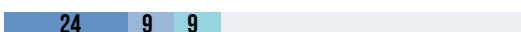
Maroc/Tunisie



Afrique subsaharienne



Asie du Sud-Est



Turquie/MO*



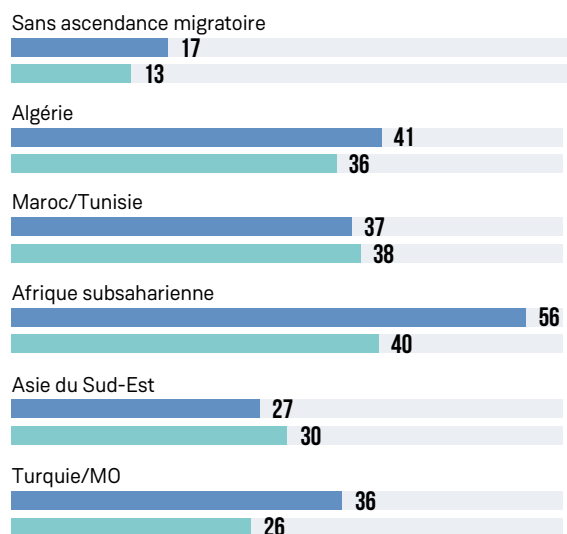
Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Champ : diplômées du supérieur, âgées entre 20 et 50 ans au moment de l'enquête. * : effectif inférieur à 100

ANNEXE 7

Traitements inégalitaires et discriminations selon le niveau de diplôme et l'origine (5 dernières années)

- Diplômés du supérieur
- Non diplômés du supérieur



Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

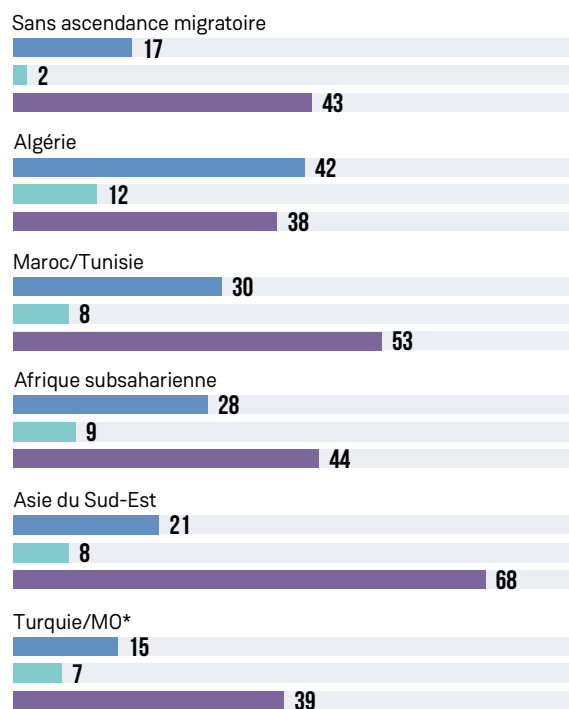
Champ : personnes diplômées du supérieur entre 20 et 50 ans au moment de l'enquête, en emploi et hors études ayant déclaré des traitements inégalitaires durant les 5 dernières années.

Lecture : 56 % des descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne, diplômés du supérieur ont déclaré des traitements inégalitaires durant les 5 dernières années, contre 40 % des non diplômés du supérieur.

ANNEXE 8

Contextes de racisme vécu parmi les personnes ayant déclaré du racisme au cours de la vie

- Travail
- Université
- École



Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Champ : personnes diplômées du supérieur entre 20 et 50 ans au moment de l'enquête, en emploi et hors études ayant déclaré du racisme en France, au cours de la vie. La question posée était « Où cela s'est-il produit ? » avec plusieurs réponses possibles ; sont retenues ici celles relatives aux études et au travail. « Travail » correspond aux insultes, propos ou attitudes racistes au travail. * Effectif inférieur à 100.

Lecture : 42 % des descendants d'immigrés d'Algérie qui ont déclaré du racisme du cours de la vie ont cité le travail comme contexte d'expérience.

ANNEXE 9

Difficultés à trouver un stage, motifs de discrimination et refus injuste d'un emploi (%)

	A RÉALISÉ UN OU DES STAGE(S)	DIFFICULTÉ À TROUVER UN STAGE	MOTIF SUPPOSÉ**		REFUS INJUSTE D'UN EMPLOI
			ETHNORACIAL	SEXE	
Sans ascendance migratoire	77	23	0	4	12
Algérie	71	36	51	9	31
Maroc/Tunisie	75	38	49	3	36
Afrique subsaharienne	78	41	41	2	24
Asie du Sud-Est	83	16	16*	0*	6
Turquie/MO	70	33	31*	6*	17

Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Champ : diplômés du supérieur, âgés entre 20 et 50 ans au moment de l'enquête.

Note : ** indicateur calculé parmi les personnes ayant cherché un stage. * effectif inférieur à 100

ANNEXE 10

Secteurs d'activité selon l'origine et le sexe (%)

■ Agriculture ■ Industrie ■ Construction ■ Commerce, transport, restauration ■ Informatique, comm.
■ Assurance ■ Activités scientifiques ■ Administration publique, santé, enseignement ■ Autre

FEMMES

Sans ascendance migratoire



Algérie



Maroc/Tunisie



Afrique subsaharienne



Asie du Sud-Est



Turquie/MO



HOMMES

Sans ascendance migratoire



Algérie



Maroc/Tunisie



Afrique subsaharienne



Asie du Sud-Est



Turquie/MO



Sources : enquête Trajectoires et Origines 2, Ined-Insee, 2019-2020.

Champ : diplômés du supérieur, âgés entre 20 et 50 ans au moment de l'enquête, en emploi et hors études.

Lecture : 7 % des descendantes d'immigrés d'Algérie travaillent dans l'industrie

Dans le cadre de ses missions confiées par la Loi organique du 29 mars 2011, le Défenseur des droits soutient des travaux d'études et de recherches intéressant ses différents champs de compétence :

- la défense et la promotion des droits des usagers des services publics ;
- la défense et la promotion des droits de l'enfant ;
- la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ;
- le respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité ;
- l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte.

La collection Éclairages se propose de mettre à disposition des spécialistes, des décideurs, des professionnels comme du public le plus large, les synthèses des travaux menés par des équipes de recherche pluridisciplinaires et indépendantes pour le compte de l'institution. Elle a vocation à éclairer le débat public et documenter les enjeux de l'intervention du Défenseur des droits.



Défenseur des droits
— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —