



## LE POIDS DES REPRÉSENTATIONS

Le recrutement constitue un moment particulièrement symptomatique de la complexité des facteurs qui génèrent des discriminations. Parmi ceux-ci, les « représentations » collectives et sociales – qui permettent de mettre de l'ordre dans le monde et de l'organiser (1) – jouent un rôle majeur. Une étude s'est attachée à confronter au sein de trois filières professionnelles – métiers du bois, de l'agroalimentaire, et de l'agriculture – les représentations de quatre groupes sociaux : chefs d'entreprise, structures d'accueil, organismes de formation, demandeurs d'emploi et stagiaires en formation continue, pour parvenir à cerner les représentations discriminatoires les plus significatives (2).

On peut distinguer deux types d'obstacles à l'embauche. Le premier est d'ordre « intrinsèque ». Les obstacles seraient liés directement à la nature même des personnes : les femmes sont faibles, les jeunes sont jeunes, les étrangers sont différents et les personnes handicapées... (3). Le second est d'ordre « extrinsèque ». Les obstacles seraient la résultante d'un comportement négatif de la part des demandeurs d'emploi : ils ne sont pas motivés, ils ne s'impliquent pas dans leur travail et surtout ne partagent pas les mêmes valeurs que leur employeur. Si pour les femmes, les jeunes et les étrangers ces critères semblent « naturels », « aller de soi », il n'en est pas de même pour les hommes adultes : au travers des opinions perce la nostalgie d'un temps révolu, où « on savait ce que c'était que le travail bien fait » (4).

### Méconnaissance et malentendus

L'aspiration à être reconnu par les autres groupes sociaux est dominante. Il s'agit pour l'ensemble des personnes interrogées d'avoir une place à la mesure de leurs efforts. Alors qu'ils ont le sentiment de ne plus l'avoir, les agriculteurs, par exemple, la revendiquent parce qu'ils sont porteurs des racines et traditions de la société, et ce, d'autant plus que leur travail est pénible, peu rentable, et lié aux caprices de la nature. De leur côté, les demandeurs d'emploi recherchent, davantage encore, une place honorable dans la société et la majorité d'entre eux pensent que les emplois proposés dans ces filières ne la leur apportent pas.

Les représentations ont des conséquences sur le recrutement qui se fonde essentiellement sur les réseaux proches : il s'agit de rester entre soi, entre personnes qui se comprennent et qui partagent les mêmes valeurs. Peu d'exploitants ont donc recours aux structures d'État pour embaucher du personnel ; et cet éloignement renforce chez les conseillers professionnels auprès des demandeurs d'emploi la méconnaissance de ces filières, ce qui

(1) Les discours, les attitudes, les hésitations, les doutes, les contradictions exprimées ou latentes permettent de mettre en relief quelles sont les images partagées par un groupe d'individus ; ce qui fonde le consensus au sein d'un groupe social déterminé et fixe des points de référence communs.

(2) Le rapport complet (122 p.) de l'étude – qui s'appuie sur une méthodologie inspirée de **Pierre Mannoni**, *Les représentations sociales*, PUF, 1998 – peut être demandé à : centre.ressources.26.07@wanadoo.fr

(3) À propos des femmes : « elles sont plus minutieuses pour la cueillette et l'emballage » ; « une femme sur un toit, moi ça me pose pas de problème, mais c'est un travail d'homme ! » ; « embaucher des femmes, moi je veux bien, mais y'en a pas qui se présentent ! » ; « une femme bûcheron ? pas de problème, mais pas la mienne ! »  
Des jeunes : « ils se font un peu d'argent de poche, ils savent qu'ils ne feront pas ça tout le temps ! » ; « ils doivent faire la preuve de leur motivation » ; « les enfants, ils n'ont pas vu leurs parents travailler, ils savent pas ce que c'est la notion du travail ».  
Des personnes handicapées : « si en plus, on doit s'occuper d'une personne handicapée, ça devient compliqué » ; « il faut tout le temps la surveiller... ».

(4) 37,7 % d'entre elles, contre 27,1 % des autres personnes.

amointrit leur mission de médiation entre ceux-ci et les employeurs.

Le croisement des représentations permet de constater l'écart existant entre ce que pensent les chefs d'entreprise, ou les travailleurs sociaux, et les demandeurs d'emploi eux-mêmes. Ceux-ci ne font pas référence aux obstacles cités par les premiers : la pénibilité du travail, son caractère salissant, précaire. Travailler dehors ne représente pas pour eux une difficulté particulière. Ils sont d'accord pour travailler dans des conditions difficiles mais désirent de la considération et du respect. De même, si la saisonnalité préoccupe les exploitants ainsi que les professionnels de l'insertion, il semble que ce souci ne soit pas partagé par les demandeurs d'emploi : la précarité, la saisonnalité sont rarement évoquées.

Le constat le plus important réside dans la méconnaissance entre partenaires. Elle semble le résultat d'une méfiance réciproque, comme si chaque partenaire devait défendre son territoire, son identité, sa mission. Les représentations des uns sur les autres, même si elles reposent parfois sur des éléments objectifs, sont déterminées le plus souvent, non pas par une connaissance des personnes et des situations, mais par les lieux dont elles sont issues. Ainsi un demandeur d'emploi envoyé par l'ANPE est moins fiable aux yeux des exploitants que s'il répond à une petite annonce ; un jeune envoyé par une Mission locale est forcément un jeune en difficulté. Des professionnels de l'insertion éprouvent une certaine méfiance vis-à-vis des chefs d'entreprises (surtout des plus importantes), et ces derniers pensent que les premiers sont loin de la réalité de leur travail. Dès lors cette méconnaissance voire cette méfiance réciproque contribue à une discrimination indirecte.

## Discriminations « naturelles » ?

Personne ne conteste la présence, dans les filières, des femmes, des jeunes, des handicapés ou celle des travailleurs immigrés ou issus de l'immigration. Les discours laissent entendre que, si discrimination il y a, elle est « naturelle ». En réalité, les attitudes et les réponses proposées démontrent que les images véhiculées sont figées.

■ Ainsi la femme est-elle un être fragile et délicat. Dès lors certains postes ne lui sont pas proposés, même si techniquement tout le monde reconnaît que la technologie permet à des personnes physiquement moins résistantes d'effectuer des tâches dites pénibles. Parallèlement, il existe des discriminations « positives » qui font embaucher les femmes pour des qualités dites féminines : patience, ténacité, méticulosité... (5)

■ Quant à la situation des jeunes, elle résulte elle aussi des images véhiculées sur l'état de jeunesse qui signifie « galère ». Les

(5) On peut évoquer à ce propos la notion de « double clôture » : dans ce cas ce sont les femmes qui font l'objet d'une image « féminine » (première clôture) à laquelle elles s'identifient pour la plupart (deuxième clôture). Voir J.-P. Zerroti, Département de sociologie, Université de Nice.



emplois précaires, saisonniers sont réservés aux jeunes, car il est admis, de façon générale, que la jeunesse est « instable », disent les responsables d'entreprise, et « désorientée », selon les conseillers. Pour les mêmes raisons, les jeunes se voient confiées peu de responsabilités.

■ La plupart des personnes interrogées ont une large méconnaissance du handicap. Recruter des personnes ayant des difficultés physiques apparaît comme une charge supplémentaire : surveillance accrue, apprentissage difficile. Cette conception, partagée par tous les groupes de personnes non handicapées, vient du fait que l'organisation du travail implique que ce soit la personne handicapée qui s'adapte aux postes de travail et non l'inverse.

■ Quant aux personnes immigrées ou issues de l'immigration, un sentiment de méfiance émerge au-delà des paroles prononcées par les employeurs. Le langage gestuel est plus explicite que n'importe quel discours. La discrimination raciale est réellement présente, même si certains employeurs trouvent que les Marocaines sont beaucoup plus efficaces que les autres femmes. Peut-on parler alors de double discrimination « positive » ?

Alors que tous les publics discriminés disent devoir faire doublement leurs preuves pour se faire accepter, ces discriminations ne sont pas vécues comme telles : « elles font partie de l'ordre des choses ». Chaque partenaire se désresponsabilise de cet état de fait : « c'est toujours la faute de l'autre ». Il serait peut-être intéressant de redéfinir des profils de poste, en tenant également compte des personnes aspirant à être embauchées. De manière générale, en effet, les chefs d'entreprise ne gèrent pas des personnes mais des postes.

Les différents résultats des enquêtes montrent nettement que les représentations et les stéréotypes sont tenaces et déterminent le comportement des uns et des autres. Si un travail de prise de distance sur ces images est à poursuivre, voire à entreprendre, il n'en est pas moins nécessaire d'imaginer des situations différentes propres à changer les réactions. En d'autres termes, des changements d'organisation – dans les entreprises, dans les structures d'accueil, dans les organismes de formation – engendreraient des comportements nouveaux, des attitudes différentes. Ces nouvelles postures seraient favorables à une reconnaissance et à une écoute mutuelles.

**Régine Bellera**

*chargée de recherche et de formation  
Centre Ressources 26 & 07*