

## Immigration et chômage en Franche-Comté

Audrey MAURIN, étudiante en géographie, Université de Franche-Comté

La Franche-Comté a toujours été une terre d'immigration depuis le XVIII<sup>e</sup> siècle : aux Allemands et aux Suisses (tels l'horloger Mégevand), ont succédé les Italiens de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. Ces derniers ont été majoritaires dans notre région jusque dans les années 1960. À partir de cette époque, devant l'explosion des besoins en main d'œuvre du patronat (bâtiment et automobile principalement), la population étrangère augmente considérablement : elle double en 12 ans (34 000 en 1962, 74 000 en 1975), puis, son accroissement se ralentit (81 000 en 1982) et dans les années 1980, elle commence une régression qui s'accélère durant la décennie suivante (69 000 en 1990, 55 000 en 1999). Mais la diversification des origines continue : à l'immigration européenne des années 1960 (Italiens, Espagnols puis Portugais), succèdent celles des Maghrébins (Algériens dans un premier temps puis Marocains), des Turcs, des Africains et des ressortissants du Sud-Est asiatique.

### Une population largement touchée par le chômage

Ces populations étrangères (ainsi que bien souvent les personnes d'origine étrangère) se retrouvent beaucoup plus fréquemment au chômage que les Français de souche. Ainsi, parmi les 54 615 étrangers résidant en Franche-Comté en 1999, 5 475 étaient chômeurs, ce qui représentait 22,9 % des actifs contre 9,6 % pour les Français et ce taux a augmenté de plus de 4 points entre 1990 et 1999 (fig. 1).

C'est dans le Territoire de Belfort, suivi de peu par le Doubs, que l'on enregistre, et ce depuis plusieurs années, le plus fort taux de chômage des étrangers (25,6 %). L'évolution départementale est assez contrastée : l'augmentation est particulièrement forte dans le Doubs (plus 6,8 points), plus faible dans le Jura et le Territoire de Belfort alors que la Haute-Saône connaît une légère diminution du chômage de ces étrangers.

D'autre part, en plus d'être confrontés au chômage, les immigrés (ainsi que bien souvent les personnes issues de l'immigration) ne sont pas concernés de manière égale selon leur origine. En règle générale, le chômage touche plus for-

tement les originaires des pays du Maghreb et de Turquie. Ce phénomène ne s'observe pas seulement dans notre région mais dans la France entière. Les moins concernés par le chômage sont les immigrés originaires des pays de l'Union Européenne qui connaissent quasiment la même situation que la population française (fig. 2).

De nos jours, dans notre région, les étrangers sont relativement jeunes ; un sur trois a moins de 25 ans et là se pose un problème : 40 % des jeunes étrangers sortent du système scolaire sans diplôme, contre 17 % des jeunes Français. De plus, quel que soit le diplôme, les étrangers occupent en général des emplois moins qualifiés que les Français. Cependant, la politique mise en œuvre par l'État et les collectivités locales vise à la prise en compte de ce public immigré (ou d'origine étrangère) dans les dispositifs de lutte contre le chômage et en faveur de l'emploi. Les étrangers en situation régulière au regard du droit au séjour et titulaires d'un titre permettant l'accès au marché du travail ont donc de plein droit et à égalité de traitement avec les nationaux, accès à l'ensemble des dispositifs conçus pour aider à trouver, conserver ou retrouver un emploi.

Plusieurs phénomènes expliquent l'importance du chômage chez les immigrés : un chômage de précarité chez les plus âgés et un chômage de non-insertion professionnelle chez les femmes et chez les plus jeunes. En effet, les jeunes

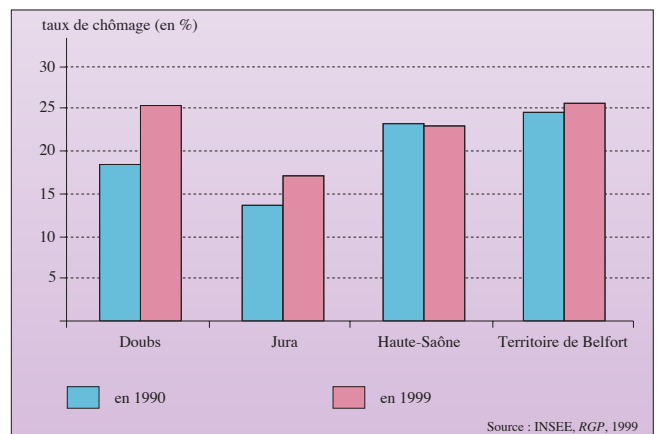


Fig. 1 - Taux de chômage des étrangers en Franche-Comté en 1990 et 1999

immigrés ou issus de l'immigration sont les premiers à être concernés par le chômage de longue durée, beaucoup plus que les jeunes Français. Ce sont les détenteurs de diplômes de niveau IV (pas de formation au delà de la fin de la scolarité obligatoire) et V (Brevet d'Études Professionnelles, BEP, et Certificat d'Aptitudes Professionnelles, CAP), qui sont dans la situation la plus difficile, avec une très longue durée de chômage.

Malgré tout, les collectivités locales (notamment par l'intermédiaire des Missions Locales) et un grand nombre d'organismes tels que la FRATE, le FASILD, s'attèlent à la tâche pour aider ces jeunes en difficulté d'insertion professionnelle. Les résultats fournis par ces organismes sont positifs, mais encore incomplets, soit du fait de moyens insuffisants, soit de l'absence ou du peu d'informations correctes sur ces jeunes.

Au sein de la population immigrée, le chômage touche préférentiellement les femmes. D'une manière générale, elles restent au foyer pour élever et assurer l'éducation de leurs enfants. Mais, une fois les enfants en âge de quitter le domicile familial, ces femmes se retrouvent seules à la maison, ce qui peut devenir pesant. Elles essaient alors parfois de se réinsérer dans le monde du travail, mais cette démarche est particulièrement difficile après une très longue période d'inactivité. C'est ce qui explique que le taux de chômage des femmes étrangères soit le double de celui des hommes étrangers et des femmes françaises (fig. 3).

La faible formation des étrangers explique qu'ils se retrouvent dans des professions peu qualifiées et à bas revenus (ouvriers, agents de service...). On peut d'ailleurs rappeler que, historiquement, l'arrivée massive des travailleurs

étrangers dans les années soixante et soixante dix, correspondait à un déficit de main d'œuvre ouvrière. Aujourd'hui encore, le pourcentage d'ouvriers chez les étrangers est deux fois plus élevé que chez les Français dans le Doubs, le Territoire de Belfort et la Haute-Saône, et presque trois fois plus dans le Jura (fig.4)

### Une discrimination bien réelle

Face à ces constats, il est judicieux de se demander s'il n'existe pas des facteurs de discrimination venant aggraver la vulnérabilité et augmenter les difficultés rencontrées par les travailleurs immigrés ou les jeunes issus de l'immigration à s'insérer sur le marché du travail. Or, il est très difficile de définir ces deux aspects que sont d'abord la population visée par la discrimination, ensuite la discrimination elle-même.

De nos jours, en France, la définition juridique de la discrimination s'appuie sur le principe d'égalité et se situe dans les domaines suivants : la sélection et le recrutement, les conditions de travail, la promotion et le licenciement. Ainsi, on ne parle plus seulement de discrimination dans le travail, mais aussi dans l'insertion professionnelle. Actuellement, on constate, dans l'ensemble des secteurs industriels, un processus de substitution des immigrés par des travailleurs français, souvent peu qualifiés, et on souligne également un licenciement préférentiel des étrangers. Par ailleurs, aujourd'hui, plus de 7 millions d'emplois sont fermés aux

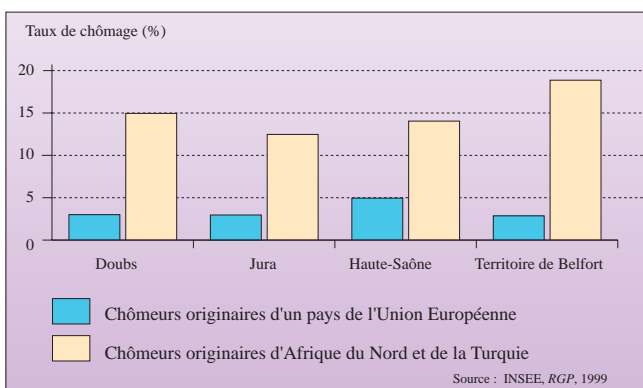


Fig. 2 - Le chômage comparé des étrangers originaires de l'Union Européenne et de ceux d'Afrique du Nord et de Turquie

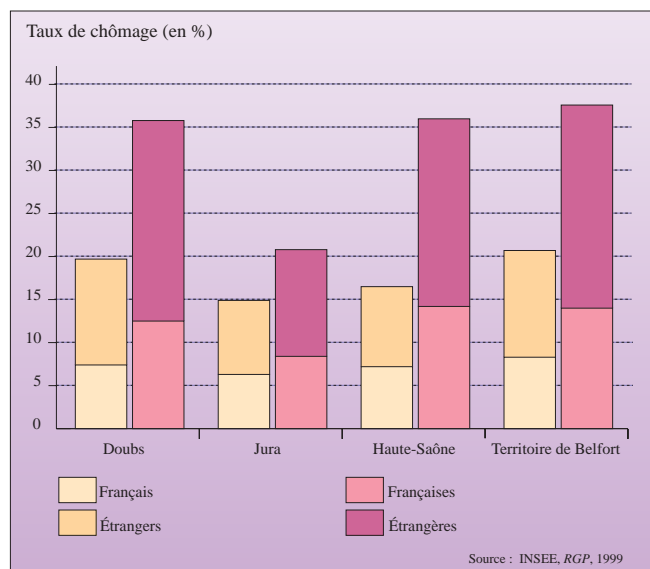


Fig. 3 - Taux de chômage des hommes et des femmes, français et étrangers, en Franche-Comté en 1999

étrangers non européens, soit 30 % de l'ensemble des emplois et 3,5 millions d'emplois sont interdits à tous les étrangers et donc réservés aux nationaux, en particulier dans le secteur public et parapublic.

De plus, les jeunes issus de l'immigration sont le plus fortement concernés. Ils véhiculent une image négative pour nombre d'employeurs et, faute de connaître le monde de l'entreprise, les jeunes eux-mêmes adoptent des attitudes qui les excluent de l'accès à ces dernières. D'une part, ces jeunes sont concentrés dans des catégories faiblement scolarisées et par conséquent peu qualifiés. D'autre part, certaines de leurs caractéristiques, comme la nationalité, la couleur de peau, le comportement, ne sont pas « compatibles » ni avec les exigences des collectifs, ni « conformes » aux désirs de la clientèle. C'est ce qui implique premièrement, une discrimination par les travailleurs et deuxièmement, une discrimination par les consommateurs.

Ainsi, la discrimination à l'égard de ces jeunes non-européens sur le marché du travail est, aujourd'hui, une combinaison de ces deux formes de discrimination. À celles-ci s'ajoute une troisième : la discrimination directe des employeurs. Ceux-ci écartent volontairement certaines catégories de jeunes, *a priori* en se basant uniquement sur ce qui leur semble être des « signaux négatifs » ne correspondant pas, bien sûr, à leurs normes et/ou à leurs propres goûts. C'est ainsi que les employeurs apparaissent comme le noyau central dans le processus de discrimination.

En effet, c'est surtout au moment de l'embauche que les jeunes

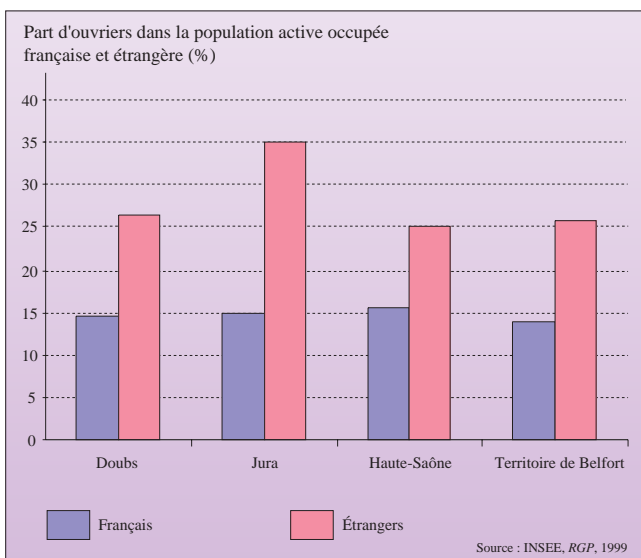


Fig. 4 - Les ouvriers français et étrangers dans les départements francs-comtois en 1999

immigrés, ou issus de l'immigration, sont victimes de racisme, alors qu'ils sont bien souvent Français. Ils sont alors démotivés et ne vont plus vers les entreprises, car ils en ont une image négative de ces acteurs discriminants.

Pour lutter contre ce phénomène et s'intégrer dans notre société, les immigrés originaires du Sud de l'Europe et des pays du Maghreb créent leur propre entreprise en favorisant le secteur commercial et artisanal. Grâce à leur société, ils estiment avoir acquis de la maturité et l'assurance d'être reconnus par le pays d'accueil. Ces entrepreneurs étrangers embauchent largement des travailleurs immigrés, mais ils se heurtent également au problème de racisme et de préjugés lorsqu'ils les envoient travailler dans les entreprises ou chez des particuliers et ce phénomène peut aussi avoir un aspect négatif : il peut accentuer le développement du communautarisme.

Enfin, ajoutons que les discriminations en matière d'emploi n'ont cessé de s'étendre sous l'effet de l'augmentation du chômage et de la progression de la xénophobie dans le monde du travail. Rappelons qu'actuellement, en matière d'emploi, il est interdit de soumettre une offre d'emploi à condition discriminante fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie. En matière d'embauche, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de ses origines. Mais, dans la réalité, il vaut mieux s'appeler Pierre ou Paul que Ali ou Ahmed. Ainsi, en Franche-Comté, comme dans toutes les régions françaises, un grand nombre d'acteurs, tels que les parrains et les bénévoles des associations, veillent à ce que ces règles soient respectées. Dans notre région, les Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté (CODAC) sont très actives. Ces commissions sont principalement dirigées vers les jeunes issus de l'immigration qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi et elles ont pour mission de combattre toutes formes de discrimination. Précisons que ce phénomène ne touche pas uniquement le secteur de l'emploi, mais également l'accès au loisir et au logement.

Donc pour combattre et prévenir ces phénomènes de discrimination, il est nécessaire d'encadrer, d'informer et de sensibiliser les personnes immigrées ou issues de l'immigration. Mais, il faut aussi lutter contre les comportements racistes d'un certain nombre d'employeurs, ou de responsables du recrutement dans les entreprises ; c'est seulement ainsi qu'une confiance pourra être rétablie entre les employeurs et les jeunes demandeurs d'emploi. Sinon, le risque de discrimination persistera, voire se développera ■