

**MAIRIE DE PARIS**  
**DELEGATION GENERALE A L'OUTRE-MER**  
**Sous-Commission Etude**

Thème de recherche

**TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES DES JEUNES ORIGINAIRES DE L'OUTRE-MER**

Chercheurs :

Lucette Labache

Sonia Chane-Kune

Peggy Dirson

**NOTE SYNTHETIQUE SUR LES PRINCIPAUX RESULTATS CONCERNANT L'ETUDE SUR LES TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES DES JEUNES ORIGINAIRES DE L'OUTRE-MER**

**Objectifs de la recherche**

Cette recherche vise la comparaison de l'accès au travail de plusieurs groupes de jeunes à travers leurs itinéraires de formation et leurs trajectoires professionnelles.

Cette étude s'est proposée d'appréhender les stratégies et les modalités d'insertion sociale et professionnelle à Paris des jeunes originaires des départements d'Outre-mer âgés de 18 à 30 ans. Nous avons pris en compte plusieurs indicateurs qui font que l'échantillon peut être décomposé en plusieurs groupes sur la base de variables indépendantes comme :

- le lieu de naissance : département d'origine et originaire de la métropole
- le sexe : hommes , femmes
- le niveau de formation : les ouvriers, les employés, les cadres moyens et supérieurs
- la situation professionnelle : précaires et stabilité

Les principales variables dépendantes sont:

- les opinions sur leur formation
- les trajectoires professionnelles
- les opinions sur le secteur public et le secteur privé
- le rapport au territoire
- l'accès au logement
- différences hommes ;femmes
- la question identitaire : la «métisse generation », de l'exil à l'errance

Pour observer les ressources mobilisées par ces jeunes dans leur trajectoire sociale et leur accès au monde du travail, nous avons réalisé des interviews dont la grille de questionnement comprenait principalement des questions ouvertes.

L'échantillon sur lequel a porté l'analyse se compose de 28 sujets qui ont participé à la pré-enquête et l'enquête. Si au niveau méthodologique la question de la représentativité de la population active des jeunes des DOM à Paris se pose, il nous

semble en tout cas significatif des grandes tendances observées qui pourront être approfondies au cours de recherches ultérieures.

### **Accès au monde professionnel**

Comme par le passé, la difficulté de trouver un travail dans les départements d'outre-mer, le chômage persistant dont ils souffrent sont de puissants facteurs de départ. De fait, pour expliquer leur migration, bon nombre de nos interlocuteurs mettent en avant leur situation professionnelle ; notons d'ailleurs que, pour un certain nombre d'entre eux, la recherche d'un emploi se fait dans une sorte d'alternance entre leur département d'origine et Paris, brouillant un peu les notions trop simples de l'ici et du là-bas.

À côté de ce cas de figure, qui reste classique, en apparaît un autre : les jeunes qui, après leur baccalauréat, sont venus étudier dans les universités franciliennes et qui, à l'issue de leurs études, recherchent un travail à Paris. Réservée à une élite dans les premiers temps de l'émigration, cette situation concerne de plus en plus de personnes, sans doute parce que le marché du travail est désormais beaucoup moins favorable aux jeunes diplômés dans les DOM. Dans cette catégorie, une place particulière doit être faite aux jeunes étudiants qui ont à effectuer une période de stage professionnel pendant leurs études. Quels que soient leur niveau d'étude, le diplôme qu'ils préparent ou la filière dans laquelle ils sont inscrits, tous rencontrent de grandes difficultés pour trouver une entreprise parisienne qui accepte de les accueillir pour ce stage.

Pour les natifs de la métropole, deux groupes se distinguent : certains jeunes défavorisés par leur niveau de formation connaissent de grandes difficultés d'insertion tandis que ceux qui bénéficient de bons niveaux de formation se montrent les plus enthousiastes de l'échantillon pour construire une nouvelle image des Domiens.

### **Les trajectoires professionnelles**

Du fait de la diversité de l'échantillon, les trajectoires sont multiples et se déclinent de façon suivante :

#### **- les natifs des départements d'outre-mer**

L'accès rapide au monde professionnel relève d'une obligation pour les sujets de la première génération qui se sentent en quelque sorte obligés d'accepter le premier emploi qu'ils trouvent. Etant dans l'obligation de s'assumer, beaucoup d'entre eux ont accepté un premier contrat en CDD qu'ils ont renouvelé par la suite ou ont changé de secteur pour diversifier leur expérience. En comparaison avec la situation sociale dans leur département d'origine, tous les sujets de la première génération vantent la relative facilité d'accéder à un poste. Les natifs des Antilles et encore plus ceux de La Réunion estiment qu'ils n'auraient pu accéder à un tel emploi en restant dans leur île, ils s'appuient souvent sur des comparaisons avec des camarades d'école restés au pays et se trouvant sans emploi ou occupant un emploi qui ne leur convient pas.

Pour trouver leur emploi, beaucoup de sujets ont mobilisé différentes ressources. Les jeunes ont sollicité différentes instances publiques telles que l'ANPE, la Maison de l'Emploi, les Missions Locales, les associations. Les Réunionnais se sont tournés vers les filières de mobilité telles que l'ANT ou le CNARM qui les ont orientés vers d'autres structures. Certains jeunes Antillais ont pu compter sur les leurs, membres de la famille ou amis, notamment pour leur insertion dans le secteur public.

Les qualités personnelles telles que persévérance, courage, combativité, sont plus souvent invoquées par les jeunes de la première génération alors que ceux de la deuxième mentionnent davantage le soutien familial, amical ou encore le capital social.

Dans l'ensemble, les natifs de l'outre-mer pensent que le délai pour trouver un emploi leur a semblé assez rapide et estiment que leur salaire est convenable. Il faut cependant contraster ces résultats avec les sujets qui occupent les postes les plus subalternes qui se plaignent de leurs conditions de travail et de leur niveau de revenus. Les employés et les cadres ne mentionnent pas de problèmes particuliers et entretiennent de bonnes relations avec leurs collègues. Si certains sujets reconnaissent avoir connu « quelques problèmes de mésentente » avec leurs collègues au début de leur carrière, avec le recul pris par les années qui passent, ils interprètent ces discordances comme venant d'une sensibilité culturelle blessée. En fait, dans le monde du travail, les natifs de l'outre-mer se comporteraient trop sur le registre de l'émotion et placeraient au second plan le côté professionnel. En d'autres termes, une remarque sur les compétences de l'employé est interprétée par ce dernier comme une attaque de son ethnicité alors qu'en réalité ce serait le professionnalisme qui serait incriminé.

En ce qui concerne les projets immédiats ou à long-terme, les jeunes nés en outre-mer pensent rester en Métropole encore pendant quelques années sinon définitivement. Ceci est avant tout valable pour les femmes (en majorité) et pour ceux qui bénéficient d'un statut de cadre. En dehors de quelques cas où le projet de retour est déjà programmé sur du court-terme – ceci concerne plus les sujets en situation de précarité professionnelle –, les jeunes les plus hautement qualifiés ne désirent rentrer que dans une échéance de 15 ou 20 ans pour capitaliser leur expérience et faire profiter à la population locale de leurs acquis.

Ceci apporte des données nouvelles dans le rapport au territoire. La notion d'exil n'est plus aussi douloureusement ressentie qu'auparavant.

### **Les natifs de la Métropole**

Notre échantillon de la deuxième génération paraît légèrement plus favorisée que la première sur le plan professionnel. Nous distinguons quatre sous-groupes :

Les ouvriers qui occupent des postes de grande pénibilité portent souvent une vision fataliste sur leur situation actuelle ou future. Ils sont habités par une sorte de sentiment d'exclusion qui les pousse à envisager un avenir vers d'autres horizons. Certains pays comme le Canada, la Grande-Bretagne, l'Allemagne ou les Etats-Unis comptent parmi les futures destinations où ces jeunes projettent leur avenir professionnel.

Les employés : pour les sujets qui déclarent occuper un poste d'employé, certains sont satisfaits de leur sort tandis que d'autres pensent à une reconversion ou visent des perspectives d'évolution à long-terme

Les cadres moyens sont des sujets qui ont choisi une formation courte pour accéder plus facilement au monde du travail. Ces cadres, relativement bien informés de la situation du marché de l'emploi se sont dirigés vers des secteurs porteurs tels que les métiers de la banque, des assurances ou du commerce. Leur choix a été mûri dès le lycée, souvent avec l'aide des parents ou des professeurs. Les journées organisées autour des secteurs qui recrutent et qui mettent en contact employeurs et futurs employés ont également beaucoup influencé leur orientation.

### Les cadres supérieurs

Les cadres supérieurs nés en Métropole partagent avec leurs homologues natifs de l'outre-mer la même formation de pointe dans les établissements supérieurs très côtés. Ces bénéficiaires d'une éducation élitiste ont des postes à forte responsabilité, une vie professionnelle qu'ils jugent très épanouissante et disposent d'un salaire enviable même s'ils manifestent le désir de d'augmenter davantage leurs revenus.

Pendant leur formation et surtout pendant leurs stages effectués aussi bien en France qu'à l'étranger, ces sujets ont pu se constituer un « carnet d'adresses » qui se révèle bien utile pour leur insertion professionnelle. Tous ces cadres ont trouvé leur premier emploi dans l'établissement où ils avaient effectué leur stage de qualification. Certains ont changé d'employeurs parce qu'ils avaient des « relations » qui les ont orientés vers un autre poste.

Tous ces sujets bénéficient du capital social de leurs parents et d'un excellent capital culturel. L'ouverture culturelle à travers les voyages à l'étranger qui se sont passés dans l'enfance, les séjours linguistiques, sont mentionnés par les jeunes comme autant d'atouts qui leur a permis de se placer très tôt dans la compétition. Tous les sujets se montrent satisfaits du poste qu'ils occupent et portent un regard positif sur leur trajectoire.

### **Les difficultés soulignées**

Si peu d'interlocuteurs abordent la question de façon spontanée par contre aucun ne conteste qu'il a eu à en souffrir, directement ou indirectement : les discriminations à l'embauche sont une réalité à visages multiples. On peut alléguer une expérience professionnelle insuffisante alors qu'il y a une qualification certaine. Dans le secteur public ou para-public, la discrimination semble intervenir surtout au niveau de l'accès aux formations, d'une part, des possibilités de promotion interne, d'autre part. Mais les sujets interrogés en situation professionnelle instable estiment qu'en période de crise, ils seront les premiers touchés du fait de leur appartenance minoritaire et qu'être fonctionnaire peut prémunir contre une telle éventualité.

Toutefois, une nuance s'impose : il semble en effet que, plus le niveau de diplôme est élevé, moins grand soit le risque d'être victime de discrimination. Selon certains de

nos interlocuteurs, leur origine serait même un atout, un *plus* qu'ils n'hésitent pas à mettre en avant.

Outre ces difficultés, liées directement au travail, il en existe d'autres qui conditionnent pour une large part la réussite de l'insertion professionnelle. La première est le logement. Si dans les premiers mois, on peut recourir à la famille ou à un foyer, ces solutions montrent très vite leurs limites. L'impossibilité de trouver un logement est la première cause du découragement, et donc du retour. On constate *a contrario* que, lorsque l'entreprise - à l'exemple de la SNCF - procure un logement à ses salariés, la perspective d'y faire carrière est envisagée. Très peu de nos interlocuteurs habitent Paris. La plupart vivent dans la petite couronne et, de plus en plus souvent, en grande banlieue. Rien d'étonnant à ce que la question des transports et des longs trajets entre le domicile et le travail soit souvent évoquée. Partager les difficultés qu'affrontent quotidiennement de plus en plus de Franciliens amène beaucoup de ceux qui arrivent à envisager un déménagement en province, surtout lorsqu'ils y ont déjà des relations familiales ou amicales.

En résumé, les jeunes qui disposent d'un capital social ne rencontrent pas de problèmes particuliers pour accéder au logement. Pour de nombreux autres qui ne bénéficient pas cet atout, résider en banlieue n'est pas un choix mais une solution par défaut en raison des prix exorbitants des logements dans la capitale. Certains désirent se rapprocher de la capitale notamment pour profiter de la vie culturelle intense.

## **Secteur public et secteur privé**

### **- Les primo-arrivants**

L'orientation classique des originaires de l'outre-mer vers le secteur public est en pleine mutation. Des évolutions importantes montrent que la fonction publique n'est plus le recruteur principal des migrants venant des DOM, non seulement parce que les embauches ont progressivement diminué au cours des deux dernières décennies, mais aussi parce que devenir fonctionnaire n'est plus le seul horizon professionnel des jeunes. Si la sécurité de l'emploi alliée aux congés bonifiés reste une motivation puissante, beaucoup de jeunes sont plus attirés par les salaires du secteur privé. Si toutefois, un jeune s'insère dans le secteur public, cela relève plus d'une solution par défaut que d'un réel choix.

Lorsqu'ils réussissent à un concours, la plupart des jeunes cherchent, dès le début de leur carrière, les moyens à mettre en œuvre pour progresser dans la hiérarchie. L'image du fonctionnaire de catégorie C que leur renvoient leurs aînés, guichetier à la Poste ou agent de salle à l'AP-HP toute sa vie durant, agit à la fois comme un repoussoir et comme un aiguillon. Pour eux, la promotion interne - avec les efforts personnels qu'elle suppose, mais aussi avec les perspectives de formation proposées par l'employeur - est une composante essentielle de leur vie professionnelle. Sans doute seront-ils plus vigilants, voire plus exigeants, que leurs parents quant aux possibilités qui leur seront offertes d'accéder à des niveaux hiérarchiques supérieurs.

## - **La deuxième génération**

Pour ceux qui sont nés ici, travailler dans le secteur privé, on l'a vu, est chose fréquente. Le secteur public devient moins attractif pour les jeunes. En dehors du choix avéré pour le secteur public, c'est davantage la profession que le statut que les personnes privilégient. Dans l'ensemble, les jeunes préfèrent massivement le secteur privé. A cela, plusieurs éléments de réponse :

### \*le salaire

Si les jeunes sont conscients des mutations du marché du travail et s'ils pensent subir eux-mêmes une situation de chômage un jour, le secteur public pour la garantie de l'emploi ne les attire pas. Les salaires sont jugés peu motivants et trop faibles pour vivre en région parisienne.

### \*l'évolution de carrière

De plus, pensent-ils, évoluer dans ce secteur leur paraît plus difficile ou plus long. La hiérarchie administrative y est ressentie comme pesante. L'évolution de carrière est censée être plus rapide dans le secteur privé. L'employé ne sent pas lié à vie à l'établissement dans lequel il travaille. Entrer dans le secteur public semble être ressenti comme une situation dans laquelle on s'engage pour la vie tandis que le secteur privé est présenté comme plus flexible ; l'employé se sent plus en liberté et peut même avoir une autre activité annexe comme être associé dans la création d'entreprise ou être consultant à temps partiel.

### \*l'esprit de compétition

Une insertion dans le privé signifie pour nombre de ces jeunes se remettre continuellement en question pour saisir les opportunités qui se présentent ou « booster » sa carrière. La prise de risque est envisagée comme l'occasion de donner de nouveaux challenges et d'acquérir le maximum d'expériences dans le monde professionnel.

### \*le refus des stéréotypes négatifs

Pour les natifs de la Métropole, le public est lié à la génération des années 60-70 dont les membres ont occupé des emplois à La Poste ou dans les hôpitaux. Ces jeunes conservent évidemment en mémoire les emplois les plus subalternes et souvent ignorent qu'il existe des hauts fonctionnaires d'origine domienne dans le public. Ainsi le secteur privé qui permet de « ne pas être comme les parents » est en quelque sorte instrumentalisé dans l'objectif de changer de l'image classiquement associée aux originaires des DOM pour s'en forger une autre plus valorisante. Le jeune qui s'insère dans le secteur public se dote alors de qualités comme le fait d'être ambitieux ou d'aimer la prise de risque.

## **Le rapport au territoire**

### - **Les primo-arrivants**

Les sujets venus terminer leur étude en France ou chercher du travail semblent se représenter la France comme un endroit où il y a plus de possibilités que sur l'île d'origine mais nous pouvons noter également qu'il n'y a aucune idéalisation de la France chez ces jeunes contrairement aux générations antérieures.

Pour les jeunes qui commencent leur carrière professionnelle sur le sol métropolitain, la rupture territoriale n'est plus vécue de façon dramatique comme pour les premières générations. Pour les jeunes qui ont une situation aisée, de fréquents déplacements entre leur département d'origine et la métropole, effectués par eux-mêmes ou leur proche famille, leur permettent de ne pas développer une nostalgique souffrance. Les moins fortunés, par contre, souffrent plus de l'éloignement de leur île natale : ils essaient d'y remédier par les communications téléphoniques ou via internet.

Pour la grande majorité de ceux qui arrivent, même si leur décision de départ a été auréolée d'images idylliques, l'arrivée en terre métropolitaine ne représente plus le saut dans l'inconnu tel que l'ont fait les pionniers des années 60-70. Beaucoup d'entre eux savaient qu'ils allaient rencontrer quelques difficultés mais il semble que dans leurs représentations ils étaient loin de la réalité. Une meilleure information s'impose donc avant le départ. Venir en France n'est plus synonyme d'un aller simple avec, après quelques années de désillusion, l'éventualité d'un retour désenchanté : ce peut être désormais un voyage à l'essai, une façon de tenter sa chance. À des milliers de kilomètres, c'est le même marché du travail qui semble se prolonger. Ne pas réussir à se faire embaucher durablement lors du premier déplacement n'est plus vécu comme un échec. Un retour dans l'île puis, souvent, une deuxième tentative, voilà le lot de bien des migrants. Cela se vérifie surtout pour les jeunes gens. Ils alternent, plus souvent que les jeunes femmes, recherches ici et recherches là-bas. Le risque de cette nouvelle façon d'agir est une insertion toujours reportée : entre deux séquences d'aide à la mobilité, entre deux séjours, entre deux avions, ces jeunes - dont le nombre augmente régulièrement - sont des proies de choix pour la délinquance. Au contraire, quand les allers et retours ne sont pas des obstacles à l'insertion professionnelle, ils permettent, souvent à la deuxième tentative, une décision réfléchie et plus sereine.

#### - **Les natifs de la Métropole**

Pour les originaires qui sont nés en France, la question est bien différente. Travailler dans les départements d'origine de leurs parents ne fait pas partie de leur projet. Ils envisagent plus de travailler dans les pays de l'Union européenne, au Québec et, de façon peut-être moins prononcée qu'il y a quelques années, aux États-Unis. Ces hypothèses se vérifient surtout chez ceux qui ont fait des études supérieures. Pour les autres, la problématique de l'emploi se pose en des termes qui ne sont guère différents de ceux que connaissent tous les enfants issus de l'immigration.

Pour les sujets des deux générations, il faut noter que cet ancrage territorial avec le désir de rester sur le sol métropolitain est déterminé en grande partie par la position sociale de ces jeunes : ils sont fortement valorisés dans leur milieu professionnel et se valorisent eux-mêmes par des points positifs de leur trajectoire.

#### **De l'exil à l'errance**

Les personnes arrivées en France dans les années 60 ( et même après) ont vécu une situation d'exilés et comme tous les exilés, vivaient dans une certaine nostalgie du passé et de l'attente du retour au pays, ne s'impliquant pas toujours dans l'endroit où

ils vivaient et ayant toutes les aspirations tournées vers l'île d'origine. La problématique de l'errance est toute différente et concerne des individus qui emmènent leurs racines partout avec eux, pouvant les planter et les faire prospérer à l'endroit où ils sont. De ce fait, ils ne sont plus tournés vers le passé mais bien ancrés dans le présent et tournés vers l'avenir.

Les jeunes qui sont dans une position sociale avantageuse semblent correspondre à ce profil : ils continuent à manifester un fort intérêt pour leur île d'origine (voyages fréquents par exemple) qu'ils cultivent quotidiennement, mais ils souhaitent se réaliser là où ils sont. Pour les autres qui sont dans une situation plus difficile, leur sérénité face à leurs situations en France vient probablement du refus de la problématique de l'exil et du fait de ne pas voir idéalisé la France.

Les personnes ayant manifesté davantage d'interrogations sur le fait d'être Antillais ou Réunionnais en France ou Noir en France sont les personnes nées en France mais de condition sociale modeste. Pour les autres, notamment ceux qui sont fortement diplômés, leurs origines sont utilisées comme des atouts.

### **Des attitudes nouvelles**

Concernant la sociabilité, les sujets se définissent volontiers comme ouverts et fréquentent des gens variés, ils sont intégrés dans des réseaux sportifs, associatifs et culturels. Les signes culturels sortent des maisons où ils ont été confinés à travers la cuisine, la musique, la langue. Ce « hors les murs » concerne aussi les associations comme le confirme l'évolution progressive de leurs activités.

Là encore il faut demeurer prudent dans les interprétations. Les jeunes des classes sociales favorisés notent eux-mêmes des changements repérables : moins de réserve, une affirmation voire une revendication culturelle et une valorisation du métissage et de l'interculturel dont ils sont porteurs. Certains jeunes utilisent un nouveau vocable, la « métisse generation » pour désigner leur affirmation identitaire. En rupture avec les terminologies employées dans les années précédentes comme « Black » ou « Domiens » ou encore « Originaires de l'outre-mer », ceux qui se réclament de cette génération métisse amorcent sans doute un changement dans le positionnement identitaire des Ultramarins. En effet, si nous avons noté un intérêt pour la culture d'origine, cela ne signifie pas un enfermement dans une communauté. Au contraire, résolument tourné vers l'ouverture culturelle, la question des origines constitue pour ces jeunes, le socle pour la construction d'une identité apaisée.

Pour les moins favorisés, l'appui sur la culture d'origine reste fondamental mais cela ne signifie pas enfermement culturel.

En conclusion, il semble qu'au vu de cette recherche, la problématique migratoire des originaires de l'outre-mer amorce un tournant d'importance.