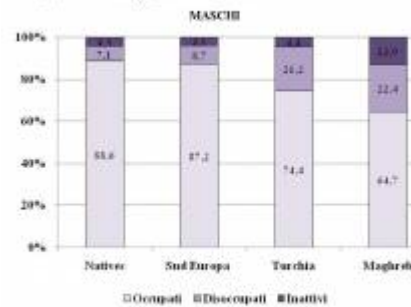


# Le seconde generazioni e la crisi del modello assimilazionista francese

Anna Di Bartolomeo\*

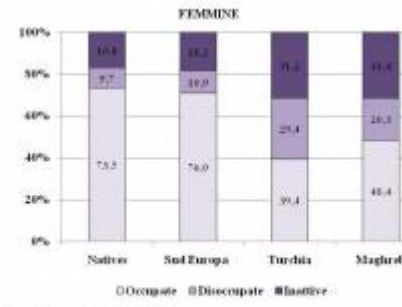
Figura 1 - Partecipazione al mercato del lavoro delle principali seconde generazioni di immigrati (età 18-45 anni) per paese di origine, Francia.



Fonte: Insee, *Emploi, 2005*, 2007\*

Legenda: I paesi del sud Europa comprendono l'Italia, Spagna e Portogallo, mentre nel Maghreb sono compresi Algeria, Marocco e Tunisia.  
\* I dati sulla seconda generazione sono provenienti dall'indagine "Study of the French families", INSEE, 1999.

Figura 1 - Partecipazione al mercato del lavoro delle principali seconde generazioni di immigrati (età 18-45 anni) per paese di origine, Francia.



Fonte: Insee, *Emploi, 2005*, 2007\*

Legenda: I paesi del sud Europa comprendono l'Italia, Spagna e Portogallo, mentre nel Maghreb sono compresi Algeria, Marocco e Tunisia.  
\* I dati sulla seconda generazione sono provenienti dall'indagine "Study of the French families", INSEE, 1999.

Recentemente, in Francia, diversi elementi hanno portato a riconsiderare il presupposto del modello assimilazionista, secondo cui la popolazione immigrata sarebbe diventata francese a tutti gli effetti - e perciò integrata - col passare di una sola generazione.

Un importante campanello di allarme è stato l'emersione di un manifesto malessere sociale che ha avuto la sua più evidente

espressione nelle rivolte nelle *banlieues*. Al di là dei fatti di cronaca, analisi più sistematiche hanno rilevato il difficile accesso al mercato del lavoro delle cosiddette “nuove seconde generazioni”, ossia dei figli degli immigrati giunti in Francia nella seconda metà del XX secolo, che hanno “sostituito” le precedenti ondate migratorie provenienti dall’Europa meridionale (Italia e Spagna). In generale, è stato evidenziato come gli immigrati continuino ad appartenere alle classi più povere e come nelle traiettorie socio-economiche dei loro figli non si intraveda quella mobilità sociale, attesa e necessaria.

## Il difficile accesso nel mercato del lavoro: una questione di origine?

In Francia, le seconde generazioni rappresentano un fenomeno rilevante anche se di non facile quantificazione. Borrel e Simon (2005) stimano che nel 1999 esse superavano i 4,5 milioni (il 7,6% del totale della popolazione, percentuale estremamente vicina a quella degli immigrati di prima generazione, 7,4%). L’82,4% delle seconde generazioni è costituita dai figli degli immigrati provenienti dall’Europa meridionale (45,9%), dal Maghreb (27,5%), dall’Africa sub-sahariana (5,6%) e dalla Turchia (3,4%).

L’analisi disaggregata delle seconde generazioni nell’entrata nel mercato del lavoro, sintetizzata dalla figura 1, mostra differenze molto marcate sia nel confronto tra le diverse provenienze sia rispetto ai nativi.

L’analisi dei dati sembra delineare un modello stratificato: a) le seconde generazioni originarie dell’Europa meridionale hanno una condizione privilegiata sul mercato del lavoro, molto prossima a quella dei nativi; b) i figli degli immigrati provenienti dalla Turchia denotano, invece, una sovraesposizione alla disoccupazione connessa ad altissimi differenziali di genere; c) le seconde generazioni del Maghreb presentano, infine, i tassi più alti di disoccupazione insieme ad importanti livelli di inattività femminile. Inoltre, da un confronto con gli immigrati di prima generazione, i discendenti maghrebini e turchi assumerebbero condizioni di lavoro molto simili a quelle dei loro padri (vedi Meurs et al., 2006).

La “nuova seconda generazione” francese appare, perciò, fortemente svantaggiata nel mercato del lavoro sia se confrontata con i nativi sia con i figli degli immigrati provenienti dall’Europa meridionale; le disuguaglianze sociali tendono, inoltre, a riprodursi per generazioni. La mobilità sociale non sembra perciò la naturale conseguenza dell’essere nati, scolarizzati e “socializzati” in Francia, come il modello assimilazionista tentava di assicurare.

## La discriminazione “nascosta”

Questi preoccupanti elementi hanno sollecitato la nascita di un filone di ricerca francese dedicato all'approfondimento delle traiettorie di integrazione proprio di queste seconde generazioni (originarie del Maghreb e della Turchia), denominate “minoranze visibili”, perché identificate da una serie di caratteristiche appunto visibili quali il nome, l'accento e, chiaramente, il colore della pelle. L'obiettivo è quello di individuare se, oltre a fattori strutturali, queste performance negative possano essere in qualche modo attribuibili anche a dinamiche discriminatorie, principalmente di tipo razziale, operanti nel mercato del lavoro.

Numerosi studi hanno verificato l'esistenza di queste dinamiche utilizzando diverse metodologie. La “discriminazione residua”[1] è stata, ad esempio, individuata da recenti ricerche (Meurs, Pailhé e Simon 2006, Silberman e Fournier 1999), che hanno riscontrato come, al netto delle determinanti strutturali, nei quattro anni successivi al termine della formazione scolastica, le seconde generazioni di origini nord-africane mostrano probabilità sensibilmente maggiori di sperimentare periodi più lunghi di disoccupazione rispetto sia ai figli degli immigrati di origine europea sia ai nativi. Inoltre, anche quando hanno un lavoro, i figli degli immigrati turchi e maghrebini sono sottoposti a condizioni più precarie dal punto di vista della durata del contratto e delle tutele, ricoprendo mestieri che vengono spesso percepiti di bassa qualifica rispetto al loro livello di istruzione.

Recentemente, anche l'indagine internazionale *The Integration of the European Second Generation* (TIES) ha confermato in qualche misura questi risultati misurando le “esperienze di discriminazione” riportate dalle seconde generazioni turche. Ciò che è emerso è che i figli degli immigrati turchi si sentono vittime di atteggiamenti discriminatori soprattutto nell'accesso al mercato del lavoro (14,5%), nei rapporti con la polizia (10,2%) e sul posto di lavoro (8,8%). Inoltre, una parte consistente degli intervistati afferma di aver subito almeno una volta trattamenti ineguali nella ricerca di un lavoro (48,0%) o sul posto di lavoro (36,0%). Infine, più della maggioranza degli intervistati (compresi i nativi) lamenta l'operare nella società francese di pratiche di discriminazione razziale, basate sul colore della pelle, nei confronti delle minoranze a rischio.

## La “mancata risorsa” delle statistiche etniche

In conclusione, la difficile transizione scuola-lavoro delle “nuove seconde generazioni” connessa alle evidenti problematiche in termini di riuscita scolastica (vedi A. Di Bartolomeo, [Di padre in figlio: le difficoltà di apprendimento della seconda generazione](#)), le precarie condizioni lavorative in cui esse versano e la mancanza di mobilità sociale rispetto ai loro padri sono oggi al centro di un acceso dibattito nel mondo politico e scientifico francese che coinvolge e divide l'opinione pubblica. Il fatto che questa condizione svantaggiata legata all'origine permanga anche dopo aver eliminato l'effetto delle caratteristiche strutturali (come ad esempio il livello di istruzione) lascia intravedere lo spettro della discriminazione sul mercato del lavoro a scapito delle minoranze più a rischio, identificate da alcune caratteristiche “visibili”, prima fra tutte il colore della pelle. L'impossibilità di utilizzare a fini positivi – i.e. lotta alle discriminazioni – le cosiddette “statistiche etniche” e le numerose polemiche suscitate dalla possibilità che queste divengano metodo d'indagine della statistica pubblica francese sembrano, a nostro parere, ritardare quell'approfondimento divenuto oggi necessario per comprendere il gap esistente tra le “nuove seconde generazioni” rispetto ai loro coetanei nativi.

---

[1]L'individuazione della “discriminazione residua” è a tutt'oggi la metodologia più utilizzata: questa tecnica si avvale di modelli regressivi che tendono a stimare lo specifico contributo della variabile etnia (i.e. paese di origine) su vari rischi (disoccupazione, differenziali salariali, ecc.) al netto delle determinanti strutturali e osservabili (vale a dire l'età, il livello di educazione, il background socio-economico della famiglia, il luogo di residenza, le reti familiari, ecc.); una volta eliminato l'effetto delle variabili strutturali, le disuguaglianze residue legate all'origine vengono perciò imputate a dinamiche discriminatorie operanti nel mercato del lavoro.