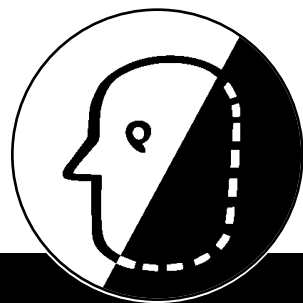


Les Mondes du Travail



Semestriel • numéro 21 • nouvelle série • mai 2018

GRAND ENTRETIEN

« EN AMÉRIQUE LATINE, LES INÉGALITÉS ONT DES COULEURS DE PEAU »

ENTRETIEN AVEC FERNANDO URREA-GIRALDO / PAR JOSÉ-ANGEL CALDERON

DOSSIER LES DISCRIMINATIONS RACISTES AU TRAVAIL / COORDINATION RACHID BOUCHARÉB

Des discriminations racistes au travail / Rachid Bouchareb // Le racisme au quotidien : comprendre le vécu des soignant-e-s dans le secteur privé des soins aux personnes âgées / Nina Sahraoui // Des femmes noires dans des institutions de soin. Quels récits des frontières ethno-raciales ? Marine Haddad // L'épreuve du racisme dans le travail : « faire avec » ou « faire face » ? / Grégory Giraud-Baujeu // Les militants syndicaux face aux discriminations liées à l'origine : des logiques individuelles plurielles au sein d'une dynamique collective en quête de sens / Alexandra Poli et Louis Braverman // Conversion d'une chercheuse par expériences d'enquête. Pour une approche inductive des discriminations à l'embauche selon l'apparence physique / Oumaya Hidri Neys et Atelier Sherpas // Intersectionnalité : controverses militantes et théoriques dans l'espace français / Irène Pereira //

VARIA

Enquêter sur un groupe professionnel sans décrire son travail ? Des ouvriers de la finance saisis par les lieux de leur activité // Edwige Rémy

NOTES DE LECTURE

Camille Dupuy, Journalistes, des salariés comme les autres ? / Représenter, participer, mobiliser / par Françoise Piotet /// Pierre Roche, La puissance d'agir au travail. Recherches et interventions cliniques / par Séverin Muller /// Patrick Cingolani, Révolutions précaires. Essai sur l'avenir de l'émancipation / par Séverin Muller /// Guillaume Tiffon, Frédéric Moatty, Dominique Glaymann, Jean-Pierre Durand, Le piège de l'employabilité. Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux // par Rachid Bouchareb ///

1 grand entretien

« En Amérique Latine, les inégalités ont des couleurs de peau »

Entretien avec Fernando Urrea-Giraldo

Par José-Angel Calderon

3

2 dossier

Introduction

Les discriminations racistes au travail.

Expériences individuelles & méthodes d'enquête

Rachid Bouchareb

19

Le racisme au quotidien: comprendre le vécu des soignant-e-s dans le secteur privé des soins aux personnes âgées

Nina Sahraoui

31

Des femmes noires dans des institutions de soin.

Quels récits des frontières ethno-raciales ?

Marine Haddad

47

L'épreuve du racisme dans le travail: « faire avec » ou « faire face » ?

Grégory Giraud-Baujeu

61

Les militants syndicaux face aux discriminations liées à l'origine: Des logiques individuelles plurielles au sein d'une dynamique collective en quête de sens

Alexandra Poli & Louis Braverman

75

Conversion d'une chercheuse par expériences d'enquête

Pour une approche inductive des discriminations à l'embauche selon l'apparence physique

Oumaya Hidri Neys & Atelier Sherpas

89

Intersectionnalité: controverses militantes et théoriques dans l'espace français

Irène Pereira

105

English abstracts / résumés en anglais

118

3 varia

Enquêter sur un groupe professionnel sans décrire son travail?

Des ouvriers de la finance saisis par les lieux de leur activité

Edwige Rémy

121

4 notes de lecture

- Camille Dupuy – *Journalistes, des salariés comme les autres?*
Représenter, participer, mobiliser.
(Françoise Piotet) **131**
- Pierre Roche – *La puissance d’agir au travail. Recherches et interventions cliniques*
(Séverin Muller) **134**
- Patrick Cingolani – *Révolutions précaires. Essai sur l’avenir de l’émancipation*
(Séverin Muller) **136**
- Guillaume Tiffon, Frédéric Moatty, Dominique Glaymann, Jean-Pierre Durand
– *Le piège de l’employabilité. Critique d’une notion au regard de ses usages sociaux*
(Rachid Bouhareb) **138**

grand entretien

« En Amérique Latine, les inégalités ont des couleurs de peau »

Entretien avec Fernando Urrea-Giraldo
Par José-Angel Calderon*

Fernando Urrea-Giraldo est sociologue et politiste. Il enseigne la sociologie au Département des Sciences Sociales et Economiques de l'Université del Valle, à Cali, dans le Sud-Ouest colombien, depuis 1984. Il coordonne le groupe de recherche « Etudes ethno-raciales et du travail » du Centre de Recherche et Documentation Socio-Economique (CIDSE), dans lequel il a dirigé des travaux sur les mécanismes de la domination sociale à partir d'une perspective intersectionnelle (genre/classe/race/sexualité).

Issu d'une famille de commerçants progressistes, Fernando Urrea-Giraldo a reçu dans ses années pré-universitaires une formation dans la mouvance chrétienne de gauche qui en Colombie se diffusait sous l'influence du curé Camilo Torres, co-fondateur avec Orlando Fals-Borda de la première faculté en sociologie du pays, qu'il intégrera en 1966. Il entamera ainsi une longue carrière professionnelle et de recherche qui débute avec une notable participation dans le célèbre « Política y sindicalismo en Colombia », livre édité en 1973 et dirigé par Daniel Pécaut, qui constitue la première étude systématique de la classe ouvrière organisée en Colombie. Entre 1976 et 1977 Fernando Urrea-Giraldo a participé à une autre étude pionnière, « Marchés du travail et migrations dans l'exploitation cafetière ». Cette recherche analyse les transformations de la structure productive de la culture du café selon des logiques tayloriennes de mesure des temps et de rationalisation des modes opératoires, et l'impact de ces transformations sur la fragmentation des marchés du travail locaux et régionaux. Entre 1978 et 1980 il travaillera pour l'Organisation Internationale du Travail sur une enquête visant à décrire les caractéristiques de la main d'œuvre dans des cultures saisonnières comme le café, le coton, la banane, le riz ou la canne à sucre. Entre 1981 et 1982 Fernando est reçu à l'Université de New York,

*Sociologue, enseignant-chercheur à l'Université de Lille I, membre du CLERSE-CNRS

où il s'intéressera aux stratégies migratoires et à l'insertion professionnelle des Colombiens dans les marchés du travail périphériques newyorkais. Depuis son installation en tant qu'enseignant-chercheur à l'Université de Cali, il a porté son regard sur la fragmentation des marchés du travail, qu'il analyse du point de vue de l'économie politique et de la sociologie de la domination. Fernando Urrea-Giraldo a mis en lumière le rôle que jouent les stratégies de sous-traitance et d'externalisation dans les régimes d'accumulation postfordienne. Ces stratégies ont un impact sur les dynamiques sociodémographiques, les marchés du travail, la pauvreté urbaine et les migrations. Pour Fernando, la « lutte des classes » est une catégorie analytique qui permet de saisir l'imbrication des différents rapports sociaux dans la production des séparations et des hiérarchisations des groupes sociaux dans la société, fonctionnelle à la fragmentation des marchés ; et en retour, comment les subalternes peuvent se saisir de certaines déterminations et se produire en tant que sujets antagonistes des groupes sociaux dominants.

Dans l'entretien qui suit, nous parlons avec Fernando Urrea-Giraldo des résultats d'une enquête menée dans les quatre pays les plus peuplés en Amérique Latine (Brésil, Mexique, Colombie et Argentine) et coordonnée par Edward Telles, chercheur à l'Université de Princeton, et par Fernando lui-même. Cette enquête dénommée PERLA (Projet Ethnicité Race en Amérique Latine) a abordé des questions relatives aux processus de discrimination, aux inégalités et aux formes d'intégration des minorités ethnoraciales, ainsi qu'à la façon dont se construisent les identités nationales dans ces différents pays¹.

José-Angel Calderon

1. Edward E. Telles et le Project on Ethnicity and Race in Latin America (perla), *Pigmentocracies: Ethnicity, Race, and Color in Latin America*, Chapel Hill, University of North Carolina Press, 2014, 320 pp.

José-Angel Calderon : *Partons de votre enquête PERLA, de la façon dont vous expliquez qu'un ordre pigmentocratique opère en Amérique Latine. Vu de France cela sonne très bizarre et fait écho à un passé colonial que certains croient dépassé. Si je comprends bien, c'est par cette notion que vous entendez montrer que le racisme structure la société et traverse les frontières des classes sociales, tout en incorporant les différences socioéconomiques dans ce que vous nommez un « jeu pigmentocratique ». Comment fonctionne l'ordre pigmentocratique ?*

Fernando Urrea-Giraldo : On peut admettre qu'en Amérique Latine la relation entre classe et race est particulière. Les classes sociales sont en interaction avec les différences pigmentocratiques, c'est-à-dire les différences de couleur de peau. En général, on peut affirmer que les classes sociales ont des couleurs de peau dans les différentes régions latino-américaines, chacune avec des spécificités propres. Si nous prenons la région de la Vallée du Cauca, qui est la région sur laquelle j'ai travaillé depuis plusieurs années, une région dans le sud-ouest colombien qui a connu une longue tradition de l'hacienda coloniale esclavagiste, les élites dominantes ont toujours été les fractions minoritaires plus blanches, comme dans d'autres régions et sociétés en Amérique Latine. Dans le Cône Sud (Argentine, Uruguay, Chili) ce processus est très évident aussi. C'est-à-dire, qu'en Amérique Latine, dans la longue période de production des différentes sociétés qui démarre à partir de la période coloniale, la structure des classes sociales va en s'articulant avec un ordre ethno-racial. Ainsi, les fractions qui sont progressivement produites comme classes populaires, c'est-à-dire les fractions les plus subalternes dans l'ordre social, ce sont celles avec une peau plus obscure. Dans la période coloniale c'était essentiellement des Noirs et des Indiens. Les populations vont aller en se mélangeant tout au long de la période républicaine, mais cette articulation classe/race va jouer en permanence dans la production et reproduction des inégalités sociales. C'est-à-dire, si l'on analyse les processus de mobilité sociale et de perméabilité sociale et raciale entre les différentes catégories de population, les deux dimensions classe et race sont toujours présentes et en articulation. Il faut aussi prendre en considération le genre, parce qu'en Amérique Latine, plus particulièrement pour le cas colombien, les femmes en tant que groupe social sont plus marquées par ces différences de couleur de peau. Les femmes doivent fournir des efforts supplémentaires pour « blanchir » leur peau, pour se comporter comme étant des femmes respectables, ce qui veut dire des femmes blanches ou métisses. Dans le cas des hommes colombiens il existe aussi la catégorie populaire du « noir raffiné », c'est-à-dire de l'homme noir qui parle, s'habille, s'exprime comme un blanc... Néanmoins, la pression sociale sur les hommes noirs en processus d'ascension sociale pour qu'ils se « blanchissent » est moins déterminante que pour les femmes, afin que leur mobilité sociale soit reconnue et opérante.

Dans d'autres pays nous avons observé des phénomènes similaires. Au Mexique, l'Institut National de Statistique a mené une enquête dans laquelle, de façon intuitive, l'enquêté devait placer des « couleurs de peau » reconnaissables et renvoyant à des catégories raciales de population dans une échelle de réussite sociale. Très massivement, les couleurs claires de peau ont été placées tout en haut de la hiérarchie sociale. Cela ébranle l'un des fondements du principe de nationalité mexicaine, à savoir, cette

idée moderne de citoyenneté selon laquelle le phénotype ne devrait pas jouer de rôle spécifique. Au contraire, les différenciations raciales sont très présentes dans l'imaginaire qui compose le sens commun mexicain, et elles permettent d'expliquer les inégalités. Cette découverte a fait l'objet d'un débat très intéressant dans les mondes académique et politique mexicains, puisque tout d'un coup les Mexicains ont verbalisé ce qui n'était pas dicible : que les couleurs de peau ont quelque chose à voir avec l'ordre socio-économique. La présentation des résultats de notre enquête PERLA a contribué modestement à ce remplacement de la question raciale au cœur du débat politique. Au Mexique, l'identité nationale reconnaît l'existence d'un passé ethnique « originaire » ou ancestral qui est majoritaire dans le pays, mais il s'agit d'une histoire morte. Cette histoire redevient vivante aujourd'hui et elle a été remise au cœur du jeu des alliances qui construisent l'échiquier politique mexicain, notamment par le mouvement indigène.

Au Chili, des études en psychologie expérimentale ont montré que, de façon très naturelle, la population d'étudiants les plus proches d'un phénotype *mapuche* c'est-à-dire indigène, sont perçus comme ayant des moindres capacités intellectuelles. Les analyses sociologiques relatives aux taux de réussite selon la couleur de peau auront confirmé par la suite ces intuitions qui sont très présentes dans l'imaginaire social : les étudiants ayant une peau plus claire et appartenant à un type racial européen s'en sortent beaucoup mieux dans le système scolaire chilien.

Partout en Amérique Latine, une ligne de recherche met aujourd'hui au cœur du débat politique cette idée que les classes sociales ont des couleurs de peau.

J.-A. C. : *Alors la catégorie « race » fonctionnerait en Amérique Latine d'une façon un peu différente des Etats-Unis par exemple, où des processus de ghettoïsation raciale ont profondément marqué l'histoire du pays...*

F. U.-G. : La particularité en Amérique Latine, comparativement au cas nord-américain c'est qu'aux Etats-Unis la race est une variable qui explique par elle-même les inégalités sociales, alors qu'ici en Amérique Latine les inégalités s'expliquent à partir d'une articulation classe/race. Attention : les classes sociales sont aussi opérantes aux Etats-Unis, mais la composante raciale est très importante dans la construction des nations anglo-saxonnes. Les sociétés anglo-saxonnes sont des sociétés hypersegmentées par le phénomène de la ségrégation raciale. En Amérique Latine les processus de racisation s'articulent avec les classes sociales, ce qui n'empêche pas l'existence de formes de mobilité sociale ascendante d'individus et de groupes ayant une peau plus obscure. Mais ces processus de mobilité sociale se font toujours à l'intérieur d'une hiérarchie d'assimilation corporelle en relation aux groupes qui ont une peau plus claire. C'est ce que l'on observe si l'on prête attention aux processus de mobilité sociale ascendante de fractions des classes moyennes noires ou indigènes. L'on observe également cette interaction entre les élites indigènes et les classes moyennes et supérieures blanches ; ou dans le cas brésilien, l'existence de formes de reconnaissance de certaines lignées de groupes noirs d'esclaves qui ont acquis des statuts prestigieux. Dans les différentes régions latino-américaines, les frontières

sont plus ou moins perméables, mais dans cette interaction entre classe et race, le jeu pigmentocratique est toujours présent.

J.-A. C.: *Il me semble que votre proposition a une dimension politique de premier ordre en ce qu'elle permet de deconstruire l'idée de métissage, c'est-à-dire cette idée qui met tout le monde sur un pied d'égalité raciale : on est tous mélangés, parce qu'on est tous métis. Un peu comme en France l'idée de république de citoyens libres et égaux... Or en réalité, à bien vous lire, le métissage aurait fonctionné plutôt comme fiction permettant d'occulter l'existence d'un ordre social raciste – un ordre s'étalant depuis la période coloniale jusque la fondation des républiques début du XIX^e et la conformation des différents États-Nation dans la région tout au long du XX^e siècle.*

F. U.-G.: Le métissage a en effet généré un processus très intéressant, un mélange qui n'a pourtant jamais produit des amalgames complets mais des gradations de couleur allant de la plus claire, toujours associée aux classes dominantes et aux élites, à la plus obscure, renvoyant aux classes plus dominées et subalternes. Les castes ethnico-raciales ont été formellement abolies au moment de la constitution des Républiques. Tous les citoyens étaient libres et égaux devant la loi, mais dans la vie sociale, ce jeu de « variations de couleurs », ce jeu pigmentocratique, a toujours été présent.

À partir du XX^e siècle on va assister à la conformation des États-Nations qui passent par la constitution d'un marché économique intérieur pour chaque pays et par la distribution du pouvoir économique, c'est-à-dire par la production d'élites dans les secteurs industriel et agricole. Mais aussi par la production, dans chaque pays, de métarécits autour de « l'ordre métis » qui dépigmentent les inégalités socio-raciales.

Des paradigmes de « la nation métisse » se constituent un peu partout, autour de deux polarités. Le modèle mexicain d'une part, qui est celui de la « race cosmique », c'est-à-dire de la nation qui reconnaît son passé indien et ancestral. Et le modèle brésilien de « l'harmonie raciale » qui construit l'idée selon laquelle le Brésil aurait échappé au racisme et à la discrimination raciale très présente dans d'autres pays comme les États-Unis. Ces métarécits donnaient à ces sociétés une façon de se penser en dehors du jeu pigmentocratique. Il existe encore un autre modèle qui constitue en réalité un anti-récit, celui des pays du sud du continent dans lesquels on efface complètement le passé noir et indigène. Dans ces pays une population blanche venue d'Europe aurait été « transplantée » selon l'heureuse expression de Darcy Ribeiro², gommant complètement la question des variations raciales.

Néanmoins, le fantasme racial réapparaîtra sans cesse, y compris dans la société argentine, où la question des « petites têtes noires » permettra d'articuler à partir d'une perspective socio-raciale les classes populaires lors du premier péronisme, dans les années 1940 et 1950. N'empêche, la société argentine se constituera comme société européenne, alors que le Mexique et le Brésil construisent leur identité nationale à partir de « l'être métis ».

À partir du « métis » vont se penser la société brésilienne (le *pardo*) et mexicaine (le *cholito*) et la classe sociale devient la seule variable explicative des inégalités et des différences statutaires et symboliques entre les individus et les groupes sociaux. À partir des années 1980 et 1990, le fantôme des inégalités ethno-raciales réapparaît et avec lui la reconnaissance, enfin, que derrière les structures de classe et les processus de mobilité ascendante, la

2. Anthropologue et romancier brésilien, il a consacré ses travaux aux Indiens d'Amazonie. Un de ses ouvrages a été traduit en français : *Frontières indigènes de la civilisation*, traduit par Christiane Bricot-d'Ans, Paris, UGE, 10/18, « Série 7 » n° 1316, 1979

couleur de peau joue un rôle central. Que dans les processus de mobilité ascendante, le métissage – dans le sens de filiation plus claire, de corps qui se blanchissent avec le passage des générations – est associé à des positions socioéconomiques plus aisées et plus prestigieuses. Les élites étant quant à elles étant complètement associées à l'idée de « blanchité ».

La société colombienne s'est quant à elle constituée selon le modèle argentin, et ce malgré le fait, comme le souligne la chercheuse Aline Helg³, que nous soyons le troisième pays de la région en termes de présence d'une population noire d'origine africaine. Le récit hégémonique qui a construit la nation colombienne tout au long du XX^e siècle nous a construits en tant que peuple hispanique. Et être un peuple hispanique veut dire avant tout être un peuple blanc. Mais alors ? L'Espagne n'a-t-elle pas aussi été un pays d'Arabes ? Le soi-disant émir de Cordoue, selon la historiographie officielle espagnole, signait en réalité ses lettres officielles au XI^e siècle en tant que Roi d'Espagne. Cette construction de l'hispanité a occulté les autres Espagnes qui ont coexisté plusieurs siècles durant. Et c'est cette conception réductrice de l'hispanité qui a perduré en Colombie jusqu'aujourd'hui et qui a permis d'occulter le rôle de la race dans la construction de l'ordre colonial puis républicain.

Tous ces grands paradigmes doivent être lus en relation à la structure des classes sociales. L'analyse en termes de classes sociales ne peut pas être négligée, mais la lutte des classes doit être pensée en lien avec un conflit d'ordre racial et interethnique. Pourquoi nous parlons d'ethnique et de racial en Colombie ? Parce que nous avons en Colombie – et dans d'autres régions du continent – des groupes de population qui ont été produits dans la subalternité des processus coloniaux mais de façon particulière selon les types de relations – d'ordre juridique, social, politique, économique... – qui les séparent des groupes dominants : les populations indigènes et les populations noires esclavagisées. Les unes et les autres sont marquées par la structure de classe et à l'inverse, la façon dont elles sont construites par le pouvoir colonial puis républicain structure les classes sociales d'une façon particulière, selon une gradation pigmentocratique. Les discours jusqu'à il y a peu prédominants en Amérique Latine, fondés sur une seule variable explicative – la classe –, ne pouvaient en aucun cas rendre compte de la richesse de notre structure sociale et des formes prises par les relations entre les différents groupes sociaux, les tensions, les intérêts qui les animaient etc.

3. *Civiliser le peuple et former les élites. L'éducation en Colombie 1918–1957*, Paris, L'Harmattan, 1984.



J.-A. C.: *Du coup, il est toujours pertinent de dire que la colonialité du pouvoir est toujours présente en Amérique Latine, qu'elle continue de caractériser les formes prises par le pouvoir « moderne » dans sa capacité à articuler, bien que de façon édulcorée ou masquée, race, contrôle du travail et production d'un ordre social et symbolique racial ?*

F. U.-G.: Bien sûr. Je dirais que la littérature de différentes disciplines dans les sciences sociales, et je prends ici le cas colombien, nous permet aujourd'hui d'établir une généalogie des processus de racisation qui ont opéré, dans le devenir de la nation et de la société colombienne, dans les différentes phases historiques, jusqu'à nos jours. La pionnière a été l'histoire, mais il y a des travaux très intéressants en anthropologie, en géographie sociale. Nous avons privilégié à l'Université de Cali, dans la région du Cauca, des approches en économie politique. Dans cette région de la Vallée du Cauca il est impossible de parler de classes populaires en général. Ici il faut parler de noirs, d'indigènes, de métis aux peaux plus obscures et plus claires, plus ou moins assimilés à l'élite du pouvoir. C'est inévitable. La production de ces catégories est centrale puisqu'elle est imbriquée à la pro-

duction de corps et de contrôle du travail. Nous abordons ainsi la question de la sexualité depuis la perspective de l'économie politique. Pourquoi? Parce qu'elle joue un rôle capital dans les imaginaires qui construisent les processus de domination des classes subalternes. Le travail pionnier de Verena Stolcke sur le Cuba colonial⁴ montrait comment derrière le métissage fonctionnait une domination raciale cachée qui se fondait sur un contrôle de la sexualité : une sexualité construite dans un cadre de rapports asymétriques de genre, ce qui donnait à voir que le privilège racial et du racisme varie selon le genre. Ici en Colombie nous avons eu affaire dans nos recherches au fantasme du désir, des corps... Nous pensons que l'ordre racial se soutient par un ordre sexuel, un contrôle des corps, une classification de ces corps, du statut de ces corps, du phénotype de ces corps, du contrôle du désir de ces corps... éléments somme toute centraux pour comprendre comment l'imaginaire racial se produit et se reproduit sans cesse dans la vie quotidienne.

J.-A. C.: *Tu me fais penser à Etienne Balibar, qui soulignait à quel point il y a une surdétermination sexuelle des catégories de l'imaginaire raciste, et comment de la même manière les catégories raciales se construisent sur ces universels anthropologiques qui se soutiennent précisément sur la différence sexuelle. Il me semble que tu avais abordé ces questions dans un travail que tu avais réalisé à Cali, en Colombie, avec des homosexuels noirs coupeurs de canne à sucre.*

F. U.-G.: J'ai mené un travail de recherche plus récent avec une sociologue, Ange La Furcia, qui est partie en France travailler sur les féministes noires. Nous nous sommes intéressés à la manière dont l'ordre pigmentocratique traverse le marché *trans* dans des sociétés comme la Colombie, où il existe une forte présence de population noire. Dans ces marchés du sexe, les femmes noires *trans* ont une plus-value qui est le fait d'un imaginaire qui les associe à une virilité raciale. Il s'agit là d'éléments qui peuvent intéresser la psychanalyse et qui donnent à voir comment dans ces moments de fuite de l'ordre social, le désir aurait aussi des couleurs de peau. Les couleurs plus obscures sont associées à une idée de masculinité, de puissance, dans les fantasmes sexuelles du client. Le succès des femmes noires *trans* dans le marché sexuel est ainsi ambivalent. Elles ont plus de succès, mais seulement parce que l'ordre racial qui construit la négritude renvoie à un ordre masculinisé. Les femmes blanches ou métisses *trans* sont perçues comme étant trop féminines, alors que les femmes noires sont vues comme la femme-homme, la femme virile qui aurait un organe sexuel puissant, et dans le marché sexuel elles ont un statut social supérieur.

L'on retrouve en sens inverse le paradigme de la masculinité noire qui met dans des situations peu confortables les hommes noirs homosexuels qui, parce qu'homosexuels, trahissent l'une de leurs propriétés sociales essentielles associées à la négritude: leur authentique virilité. Les hommes noirs homosexuels doivent choisir entre leur identité noire, qui est associée à la masculinité et à la puissance virile, à l'animalité qui les écarte de l'ordre civilisationnel, et leur identité homosexuelle.

J.-A. C.: *À partir de quelles perspectives théoriques travaillez-vous ces interactions entre race, genre, sexualité, classe sociale ?*

4. *Racismo y sexualidad en la Cuba colonial. Intersecciones.* Bellaterra, SGU, 2017

F. U.-G. : Nos perspectives sont très influencées pour les courants d'avant-garde féministe, particulièrement ce féminisme qui depuis les années 1970 et 1980 a été enrichi par le *black feminism* étasunien. Mais l'anthropologie sociale latino-américaine a produit également des approches situées plus adaptées à la compréhension de la réalité sociale de nos régions et qui nous ont permis de donner un contenu spécifique à la catégorie race. En France, le terme race est, pour cause du « fantasme communautaire » toujours très présent dans l'Hexagone, un mot qui se trouve en dehors de l'ordre normatif, et j'ai souvent des discussions avec mes amis français qui nous accusent d'avoir emprunté une voie plutôt anglo-saxonne. Ce n'est qu'en partie vrai puisque dans notre approche de l'ordre pigmentocratique nous avons entamé un dialogue théorique et méthodologique avec une littérature scientifique qui est très minoritaire aux Etats-Unis, celle produite par le féminisme noir et par des chercheurs noirs et « latinos » qui sont dans une position très périphérique dans le champ académique étasunien.

En Amérique Latine, il y a par ailleurs une production très intéressante qui mobilise l'épistémologie de l'intersectionnalité. Les travaux de Verena Stolcke allaient déjà dans cette direction qui nous semble heuristique et selon laquelle il s'agit de montrer à chaque moment les déterminations multiples qui participent de la construction des sujets individuels et collectifs. Ce qui veut dire qu'on ne peut pas penser la domination ou l'inégalité à partir d'une seule dimension. Très tôt, des travaux pionniers nous ont alertés que les perspectives plus orthodoxes des classes sociales, qu'elles fussent marxistes ou weberiennes, nous empêchaient de comprendre pleinement les interactions du système de classe avec d'autres dimensions qui étaient écartées (le genre, la race, la sexualité, le désir). Le désir n'était même pas pensé dans ces approches ou il était relégué à la sphère du privé. Pour nous ces différentes dimensions fonctionnent au contraire comme des vases communicants dans la production des subjectivités, et par ailleurs elles co-construisent les inégalités sociales ainsi que les formes prises par la domination des groupes subalternes.

La perspective de l'intersectionnalité nous permet de penser sous un jour nouveau le jeu politique colombien et plus largement latino-américain. Les vieux sujets d'avant-garde homogènes – la classe ouvrière ou la paysannerie – qui avaient alimenté les récits classiques de l'émancipation, se sont inexorablement effondrés. Ces sujets historiques unifiés sont devenus des corps hétérogènes. Aujourd'hui les classes subalternes sont composées par des femmes, des hommes, elles sont traversées par des pratiques sociales et culturelles différentes selon les générations, elles sont articulées par des formes d'organisation familiale qui évoluent selon les processus de transformation démographique... Toutes ces différences sont fondamentales pour comprendre les trajectoires individuelles et collectives des groupes sociaux, pour saisir comment évoluent les différentes subjectivités.

Mais la perspective de l'intersectionnalité, dans une approche d'économie politique, est aussi fondamentale pour interroger comment les processus d'accumulation du capital jouent avec ces différences. L'ordre social se construit à partir de logiques de domination qui sont vraiment très complexes. Du point de vue de l'accumulation capitaliste, le capital s'amuse à mettre en opposition les différents groupes subalternes, ce qui lui est précieux pour maintenir son hégémonie.

J.-A. C.: *Précisément, de quelle façon cette fragmentation du monde social, et particulièrement du monde des luttes, n'est-elle pas cohérente avec les stratégies de valorisation du capital élargi, que l'on peut interroger par l'analyse des processus de fragmentation des marchés, l'externalisation, la sous-traitance, la dé-formalisation des relations de travail, etc. phénomènes en somme qui sont très présents dans les pays du Nord comme du Sud?*

F. U.-G.: Toutes ces formes de fragmentation s'alimentent, bien évidemment, de toutes ces variations de la production de biographies et de collectifs. Si l'on revient à l'économie politique, le capitalisme, sous ses différentes modalités, qu'il s'agisse de la sphère du tourisme, ou de la sphère des nouveaux processus d'expansion du capitalisme extractiviste, produit des segmentations en articulation avec un ordre pigmentocratique. En retour, il doit faire face à la résistance de groupes sociaux qui se produisent en référence à l'ordre pigmentocratique et sexué: le mouvement indien, très puissant, ou encore celui des femmes noires, qui est beaucoup plus radical dans la façon dont ces femmes affrontent ce processus d'expansion capitaliste que le mouvement syndical classique, composé essentiellement par des métis hommes. Nous ne pouvons pas tomber dans l'illusion que tout ce processus de fragmentation, de production de biographies et de collectifs hétérogènes ne soit que fonctionnel au capital, au processus de reproduction du capital sous ses différentes formes élargies. Dans le champ politique il y a un jeu, et ce jeu des persistances lui pourrit aussi la vie au capital dans ses formes d'expansion.

Ceci nous ne pouvions pas le penser pendant les années 1970 et 1980 parce que nous ne savions pas, parce que nous pensions que les classes sociales étaient homogènes, qu'il n'y avait pas de variations, que les ouvriers se comportaient tous de la même façon, alors qu'à l'intérieur de la classe ouvrière il y avait des fragmentations et des subordinations, que les noirs et les indigènes étaient dans une position de subalternité au sens d'invisibilité. Aujourd'hui ces différences sont pensables et peuvent être nommées, et cela se répercute sur les mouvements sociaux, les rend beaucoup plus complexes. Prenons l'exemple du mouvement des femmes en Colombie, à l'intérieur duquel les femmes noires sont dans un processus organisationnel très intéressant. Dans les discours traditionnels il est habituel d'entendre: nous sommes toutes des femmes! Ce sont les femmes blanches qui le disent, ce à quoi les femmes noires et indigènes répondent: oui, mais. Notre histoire est différente de la vôtre, nous avons été vos employées domestiques, nous avons travaillé pour vous. La façon dont nous nous sommes produites comme collectif est différente de la vôtre. C'est l'histoire qui nous a construites comme nous sommes, ce n'est pas la biologie qui nous a construites comme femmes mais notre position de subordination vis-à-vis de vous, et c'est pour cela que nous sommes différentes de vous. Si les femmes s'organisent en syndicat, ce sera probablement un syndicat composé par des femmes noires et indigènes – je pense à un syndicat de travailleuses domestiques. Dans ce syndicat la dimension salariale sera centrale, mais la dimension ethno-raciale le sera tout autant. Nous sommes d'accord pour dire que la classe sociale est un élément central pour comprendre la société et les processus du capitalisme, mais pas le seul. Le capitalisme travaille sur toutes les dimensions de la vie sociale.

J.-A. C.: *Si je suis ton raisonnement, et du point de vue de l'efficacité de l'action politique, la classe ouvrière était jadis un continent dans lequel on rentrait tous et toutes, de façon plus ou moins commode, un continent qui nous représentait tous dans l'action politique et dans ses perspectives d'émancipation sociale. Ce continent s'est dissout en une infinité d'îlots de résistance, chacun ayant ses propres processus organisationnels, ses outils d'action, ses grammaires – les femmes, les noirs, les indigènes, les habitants des villes et des quartiers, et encore on pourrait rajouter les militants anti-guerre, les écologistes... Du coup, est-il toujours possible (ne serait-ce que) de penser retisser un jour toutes ces identités en un continent commun -un continent qui prendrait alors d'autres formes et tiendrait à la fois compte de l'hétérogénéité qui le compose? Je pense ici à la validité à long terme d'expériences comme par exemple le Congrès des Peuples en Colombie, qui s'est construit à partir du mouvement indigène mais sur une base territoriale, pluriethnique et multisectorielle, et qui fait appel explicitement à l'articulation de tous les différents secteurs organisés qui composent un territoire dans et par la mobilisation, pour la construction de ce qu'ils appellent le «manifeste des manifestes»⁵...*

F. U.-G.: Le Congrès des Peuples a été une expérience très riche et intéressante en Colombie, comme l'avait été «la Otra Campana» de López Obrador au Mexique, avec une méthodologie beaucoup plus verticale. Mais regardons ces choses dans un plan plus réel, à partir de ce qui s'est passé au Brésil, par exemple. Une dimension que les analystes et commentateurs de l'échec de l'expérience brésilienne omettent systématiquement est la race. Et pourtant la race est centrale pour comprendre la construction politique du PT (Parti des Travailleurs) mais aussi la réaction des élites économiques et des classes moyennes aisées blanches brésiliennes qui ont participé du coup d'Etat qui a renversé Dilma Rouseff. Le PT de Lula avait donné énormément de jeu politique à tout une série de fractions subalternes, notamment des populations noires, par la mise en application de politiques de discrimination positive – du vulgaire «populisme» dans le langage de la droite. Enfin, ces politiques avaient permis leur participation dans la vie économique brésilienne. Alors, ces fractions de la population noire brésilienne se sont exprimées politiquement et se sont articulées à d'autres secteurs sociaux – les secteurs populaires dans les villes, les ouvriers blancs – dans une expérience qui n'avait rien de radicale, qui était plutôt réformiste, mais pour la droite brésilienne – blanche – cela fut insupportable. Par exemple, examinons la législation qui donne enfin des droits, qui protège les employées domestiques noires, qui donne à ces dernières une capacité d'action, face à leurs employeuses blanches. Cela a été très dur pour les classes moyennes blanches. Ces dimensions sont essentielles pour comprendre le conflit social brésilien et la façon dont les classes moyennes blanches, en articulation avec les élites, ont organisé une réponse qui a mené à la destitution illégale de Dilma Rouseff.

J.-A. C.: *Tu me rappelles cet article très cité de Mara Viveros⁶ dans lequel elle dit que le métissage non seulement permet de brouiller les hiérarchies internes de l'ordre socio-racial mais aussi d'occulter la «blanchité» du pouvoir, des élites et des classes moyennes aisées qui ont des intérêts spécifiques en tant que classe de race. D'après ce que tu dis, il y aurait plutôt urgence à travailler de façon organisé pour dévoiler cette «blanchité» du pouvoir...*

5. Voir sur ces luttes: Carolina Cano et Jose-Angel Calderon, «La Minga, un mouvement qui marche!», *Multitudes*, 2010/1, n° 40.

6. Voir en français: Les couleurs de la masculinité. Expériences intersectionnelles et pratiques de pouvoir en Amérique du Sud. Paris, Editions La Découverte, 2018.

F. U.-G.: C'est un point qui me paraît fondamental. L'une des questions qui préoccupe le plus les élites latino-américaines c'est qu'on parle de cela, parce que quand on parle de cela, c'est comme si on enlevait la culotte au roi. On le met sur le même plan que les autres. Cela permet de mettre en jeu l'élément racial comme étant l'un des déterminants de la production de l'ordre social. Le PT brésilien était très hétérogène dans sa composition interne, il y avait même des secteurs de l'élite agricole blanche, profondément corrompus mais ayant des intérêts différents des élites mondialisées, blanches, des villes, avec qui Lula avait négocié pour élargir sa base politique. Ces secteurs du Brésil profond rural, très conservateurs, paternalistes, corrompus, sont ceux qui finalement l'ont trahi, parce qu'ils n'étaient plus en mesure de contenir les noirs qui s'organisaient sur leurs terres. Tout cela pour dire que cet élément racial est au cœur du conflit brésilien, et cela personne n'y prête attention.



J.-A. C.: *Dans votre enquête Perla, l'idéologie du métissage opère dans le quotidien des familles latino-américaines. Par exemple, vous avez inclus une variable d'analyse tout à fait intéressante, « améliorer la race », qui est naturalisée, c'est-à-dire personne parmi les enquêtés ne s'étonne qu'elle soit formulée de la sorte. Que peux-tu nous dire de la façon dont cette idée « d'améliorer la race » opère ou permet de désactiver tout discours qui pourrait prétendre à, comme tu le dis toi-même, enlever la culotte au roi, à remettre la question de la « blanchité » du pouvoir au cœur du débat ?*

F. U.-G.: Améliorer la race en Colombie est la clé de la mobilité sociale. Il faut penser que le métissage veut surtout dire « se blanchir ». Si on le pense de la sorte, on acquiert la conscience que le métissage est un outil pour les familles, pour leur réussite sociale. Il y a des stratégies matrimoniales et de scolarisation des enfants qui s'appuient sur ces critères, mais aussi des politiques publiques d'intégration qui s'appuient sur ces mêmes leviers. Et moi je suis favorable à ces dispositifs de l'action publique, ce qui n'empêche pas qu'il faille dévoiler les bases sur lesquelles ils opèrent. En gros, par les politiques publiques l'on cherche à intégrer les subalternes, mais de sorte à ce qu'ils s'assimilent à ceux qui les intègrent, c'est-à-dire tous ceux qui mettent en place les organismes qui construisent l'ordre social. Il faut qu'il y ait des noirs qui ressentent le désir de devenir des « noirs raffinés », des femmes noires décentes, des femmes indigènes qui ressemblent le plus possible aux femmes blanches métisses... Ces politiques cherchent à ce que nous nous comportions selon un modèle d'intégration sociale assimilationniste qui est également très présent dans le mouvement indigène et noir et qui est dangereux parce que cela renvoie à une logique d'intégration qui ne met pas en question les règles du jeu de l'ordre social-racial, un ordre qui est très favorable au processus d'accumulation capitaliste en ce qu'il encourage la mobilité sociale tout en reproduisant en permanence les conditions de production des inégalités. Dévoiler la « blanchité » du pouvoir signifie montrer que, parce que nous sommes plus blancs, c'est mon cas, nous sommes d'emblée situés dans une position de pouvoir, et donc nous avons des meilleures chances de réussite que d'autres secteurs de la société. Ce dévoilement est important dans l'optique d'un processus de reconnaissance, qui ne va pas par lui-même changer les choses mais qui devrait permettre de commencer à montrer qu'il y a là des rapports de pouvoir et de domination. Dévoiler la « blanchité » c'est alors dévoiler que la couleur du puissant est celle qui fait la hiérarchie et construit et reproduit l'imaginaire social et racial.

J.-A. C.: *Pourtant, les nations latino-américaines ont été pionnières quant à la reconnaissance du caractère pluriethnique et pluriracial des populations qui les composent ?*

F. U.-G.: Le multiculturalisme a permis que les dimensions ethno-raciales fassent surface comme étant des dimensions structurantes de l'ordre social. Les derniers travaux de Christian Gros avaient souligné que le multiculturalisme apparaît dans la région dans un moment d'épuisement des récits qui ont construit les identités des différentes sociétés en Amérique Latine – ces récits fondés sur la « nation métisse » dont on parlait à l'instant. Je me place dans une perspective qui déplace un peu la focale. Le multiculturalisme

latino-américain est d'une nature un peu différente du multiculturalisme anglo-saxon, même si mes amis français, qui voient souvent l'Amérique Latine comme quelque chose de profondément exotique, considèrent que nous nous sommes mis à copier – et ce regard sur l'Amérique Latine fait partie de la domination colonialiste – le modèle racial étasunien. D'ailleurs c'est ainsi que Bourdieu entendait prouver que l'Amérique Latine se tenait toujours sous la botte de l'impérialisme culturel étasunien.

Le débat au Brésil sur la question de la subalternité sociale et raciale des populations noires n'est pas un débat qui aurait émergé ces trente dernières années... la subalternité des groupes racisés fait partie de l'histoire des sciences sociales brésiliennes! Mais effectivement, à partir de la fin des années 1990 nous avons assisté à l'irruption, un peu partout dans le continent, de processus organisationnels et politiques qui étaient enracinés dans des lectures qui prenaient en compte, d'une façon centrale, les dimensions ethno-raciales des conflits sociaux. Même des pays comme l'Argentine, l'Uruguay ou le Chili ont vécu ce type de processus et les vivent encore. Et les sciences sociales ont commencé à en tenir compte d'une manière plus attentive, tout en revisitant la façon dont elles nommaient les phénomènes observés. Je viens d'évaluer un article sur la présence noire en Argentine dans lequel l'auteur propose un recensement systématique des collectivités noires jusqu'à leur extinction et/ou leur camouflage dans les processus de métissage. Par ailleurs ces quarante dernières années l'Argentine a aussi connue une vague de migrations de populations noires venues du Cap-Vert et du Brésil, et quand Kirchner a mis en place des politiques de discrimination positive et leur a donné une reconnaissance, cela a fait scandale. Ou le cas des afro-mexicains, qui ont récemment été découverts dans les sciences sociales mais qui existent depuis la colonie, or ils avaient été simplement invisibilisés. La couleur de peau pèse dans la manière dont les mexicains entrent en relation, aujourd'hui et toujours. Donc, le multiculturalisme n'est pas une mode qu'on aurait importé des Etats-Unis. Christian Gros avait interprété l'essor du multiculturalisme comme étant un nouveau métarécit qui apparaissait dans un moment d'épuisement des paradigmes de la nation métissée dont on a parlé – le paradigme brésilien et mexicain – mais aussi de l'anti-récit argentin selon lequel nous étions tous blancs, nous venions tous d'Europe. Un nouveau métarécit de la multiculturalité en somme en interaction avec la vague néolibérale qui a traversée toute l'Amérique Latine. Bien sûr que cette explosion multiculturelle est en rapport avec ces profondes restructurations productives dans la région. Mais est-ce que cela veut dire que le métarécit multiculturel est un vulgaire produit du néolibéralisme? Non. Au contraire, le multiculturalisme génère aussi des tas des problèmes aux politiques néolibérales.

Par exemple, sur le plan de l'industrie extractive ou de l'expansion des cultures agroindustrielles, ce sont ces populations indigènes et noires qui se sont très massivement opposées. Et elles le font tout en revendiquant des droits en tant que peuples ancestraux. Elles ont certes inventé cette histoire du peuple ancestral, mais ce facteur met très clairement un frein à la pénétration de la logique du capital, d'un capital qui pense qu'il peut faire ce qu'il veut d'un territoire.

Donc non, le multiculturalisme n'est pas une invention anglo-saxonne. Il s'agit effectivement d'un processus de refonte des récits qui commencent

à la fin du XX^e siècle mais qui sont en relation avec la crise des systèmes de domination économique à échelle globale, avec une redistribution des positions des différentes régions du monde qui sont mises en concurrence les unes contre les autres dans la nouvelle division internationale du travail, et une apparition de nouvelles problématiques qui s'expriment, aussi à une échelle globale, à partir d'autres grammaires. Par exemple, pour ce qui est de la question des noirs, la Conférence de Durban va avoir en Colombie des implications très importantes.

Au niveau des politiques publiques, dans ce nouvel ordre multiculturel, il y a une reconnaissance de nouvelles catégories : les recensements des populations commencent à incorporer ces catégories et à les resignifier, ce qui vu de la France paraît scandaleux. En Colombie, la Constitution de 1991 reconnaît des droits de représentation politique aux minorités (ethniques, raciales, sexuelles) et réserve des sièges de l'assemblée et du sénat de la nation aux populations qui s'auto-reconnaissent en tant que telles. Aujourd'hui, même le mouvement des paysans, composé essentiellement par des paysans métis, est en train de revendiquer une reconnaissance de la part de l'Etat en tant que catégorie ethnique. Parce qu'ils savent que cela a un poids, et que face à l'Etat, cette reconnaissance leur donne plus de droits et plus de capacités d'action.

J.-A. C. : *Puisque tu parles des paysans métis. Jusqu'à quel point cette reconnaissance des droits de certains secteurs ne fait pas grief des droits d'autres secteurs sociaux ? C'est-à-dire jusqu'à quel point le multiculturalisme n'ouvre pas le pas à une dynamique de concurrence permanente entre les groupes sociaux pour la reconnaissance de particularités qui empêchent par définition l'articulation de ces mêmes fractions subalternes dans un front de lutte commun ?*

F. U.-G. : Bien sûr qu'il y a des tensions entre les paysans blancs et les paysans indigènes et noirs, mais ça c'est l'histoire de la construction de la nationalité colombienne. Ces fragmentations profondes des classes subalternes colombiennes sont une constante dans notre histoire comme territoire. Les différents groupes sociaux ont coexisté comme le montrent les études classiques, par exemple celle d'Odile Hoffman⁷ sur le Pacifique colombien, dans des espaces d'échange symbolique, d'entraide et d'apprentissage mutuels. Les populations noires qui arrivent dans le Pacifique tout au long du XVI^e et XVII^e siècle vont apprendre des indiens l'usage des plantes, par exemple. Mais les relations entre ces groupes sociaux étaient sous-tendues par des problèmes d'occupation de territoires et de fixation des frontières. Et par ailleurs, l'ordre social était très largement hiérarchisé, puisque les noirs dominaient les indigènes qui étaient dans une position très infériorisée. C'est-à-dire, que les relations entre les communautés n'ont jamais été harmonieuses. Ensuite, tout au long du XX^e siècle, l'ordre métis, qui ne reconnaît pas l'existence de ces différentes communautés, est celui qui a décidé, selon une logique assimilationniste à l'ordre social et racial blanc, qui parmi les indigènes, les noirs et les *zambos* – qui était le mélange racial entre noirs et indigènes du Pacifique – avait le plus de chances de réussir socialement, qui avait plus de chances de migrer dans les villes et qui au contraire devait rester dans les zones rurales très misérables... Alors, s'agit-il de revenir à un ordre idéalisé et harmonieux qui en réalité n'a jamais existé

7. Odile Hoffmann, *Communautés noires dans le Pacifique colombien. Innovations et dynamiques ethniques*. Paris, IRD-Karthala, 2004, 259 p.

ou au contraire s'agit-il de reconnaître que l'ordre multiculturel a toujours généré du désordre et que pour comprendre le désordre il faut passer par des clés d'analyse qui prennent en compte des variables ethno-raciales ? Les paysans métis ont très bien compris les enjeux contemporains, et c'est précisément pour cela que lors des dernières grèves et mobilisations paysannes, très massives, ils ont réclamé au DAN, qui est l'institut de statistique en Colombie, la reconnaissance d'une catégorie ethnique spécifique en tant que paysans métis.

J.-A. C.: *Les paysans métis ne se sentent-ils un peu hors-jeu parce qu'ils se sont toujours pensé simplement comme «force de travail». Cela a pu être suffisant à une autre période, mais ils manquent peut-être d'une certaine mystique, c'est-à-dire un certain attachement symbolique à l'idée de territoire. Le territoire, ce n'est pas la terre. Le slogan «la terre à celui qui la travaille», qui a construit l'identité du colon paysan métis, n'est-il pas impuissant face à l'offensive néolibérale et face à ces autres secteurs comme les indigènes qui réclament le contrôle sur le territoire à partir d'une éthique de la responsabilité et pour le bien commun ?*

F. U.-G.: Quand je parle de région je parle du territoire dans lequel j'ai fait des enquêtes de terrain, des recensements de population, du travail d'archive et des recherches ethnographiques. Qu'est-ce que je trouve dans ce territoire ? Je trouve un territoire qui a une longue tradition multiraciale. Nous ne pouvons simplement penser la région comme étant faite par des paysans, propriétaires terriens, industriels, ouvriers. Les ouvriers qui coupent la canne à sucre et qui ont fait des grèves très dures sont noirs. Les indigènes qui se sont battus contre l'agro-industrie ont élargi leurs territoires et ont empiété sur les territoires des paysans métis, aussi. Mais, qu'on le veuille ou non, ce sont eux, les indigènes, qui ont porté le conflit contre les propriétaires terriens et contre les «haciendas». Ce sont eux aujourd'hui l'avant-garde des fractions subalternes dans la lutte de classes, ce sont eux qui ont envahi les terres et les «haciendas» des familles des puissants. Ils détruisent la canne à sucre et replantent des haricots, des bananes, du maïs... Les puissants se plaignent : mais quels abrutis ces indigènes. Mais nous ne mangeons pas de la canne à sucre, disent les indigènes. Ils se battent pour la souveraineté alimentaire dans notre région. Ici la confrontation n'est pas seulement culturelle, il s'agit d'une confrontation économique, de classe. La question est plus complexe encore. Il ne faut pas être naïf. Il existe aussi des inégalités au sein des collectivités indigènes. Mais ces inégalités sont nuancées et assouplies par tout un système d'institutions dont les indigènes se sont dotés et au travers de processus de redistribution, parce que les indigènes opèrent aussi avec une économie paysanne très semblable à celle des économies métisse ou noire. Sauf que les indigènes ont une plus grande capacité institutionnelle par la façon dont ils se sont organisés : ils ont leurs propres autorités, ils se sont dotés d'une garde civique. Sans méconnaître les mobilisations des paysans métis, leur problème ce ne sont pas les indigènes, mais cette réforme agraire qui un jour devrait s'attaquer enfin aux terres des grands propriétaires de la région, à peine quelques familles. Ces propriétaires terriens sont tous blancs, ils accaparent tout le pouvoir – économique, politique, social – dans la région. C'est l'élite blanche d'une société multiraciale.

2 dossier

Introduction

Les discriminations racistes au travail. Expériences individuelles & méthodes d'enquête

Rachid Bouchareb*

Depuis une vingtaine d'années la thématique des discriminations (Madaoui, Simon, 2011) a fait l'objet de nombreuses études au travers des catégories de genre (Laufer, Silvera, 2009), du handicap (Blanc, 2006 ; Stiker, 2006), de l'âge (Mercat-Bruns, 2002 ; Caradec, Lefrançois, Poli, 2009), de l'orientation sexuelle (Falcoz C., Becuwe, 2009), de l'identité syndicale (Amossé, Denis, 2017) et ethno-raciale (Bataille, 1997 ; De Rudder, Poiret, Vourc'h, 2000 ; Jounin, Palomares, Rabaud, 2008 ; Jounin, 2008).

Exceptées les lois de 1957 et du 30 juin 1975 portant sur le droit au travail des personnes handicapées, les discriminations ont longtemps été méconnues par le législateur. Elles ont depuis les années 2000 fait l'objet d'actions institutionnelles en faveur de leur réduction : des lois votées en 2001, 2008, 2012 ; mise en place en 2004 d'un organisme public, la HALDE, remplacé en 2011 par le Défenseur des droits. Mais si elles ont fait l'objet d'un traitement juridique, elles ont rapidement été concurrencées par le vocable managérial de la « diversité » censée représenter tous les attributs sociaux objet de discrimination.

Depuis « l'invention française de la discrimination » (Fassin, 2002) à la fin des années 1990, nous sommes passés à vingt trois critères de discrimination prohibés par la loi. Si les discriminations sont de plus en plus dénoncées par les politiques publiques et dans les discours managériaux de la « diversité », en même temps, les situations de discriminations au travail tendent à s'invisibiliser. Les expériences de discriminations s'inscrivent ainsi dans un rapport social de race¹ ou de racisation qui les rendent naturelles

*CRESPPA GTM.

1. En référence aux travaux de Colette Guillaumin (1972) nous considérons la fonction sociale de la notion de race comme une « modalité de distinction » et de catégorisation à l'initiative d'un groupe majoritaire qui « ne se nomme pas » (p. 292).

(Fassin, 2009). Des enquêtes ont révélé que les entreprises s'engageant dans la promotion de la « diversité », comme nouvelle vision implicitement racisante de gestion de la main-d'œuvre, continuent à discriminer tout en entravant l'action syndicale dans l'entreprise (Bouchareb, 2011). Dès lors une sociologie des discriminations au travail ne peut ignorer les effets aveuglants des discours et pratiques publiques et privées de « la diversité » (Doytcheva, 2015). En reconnaissant les « différences » comme une richesse de l'entreprise, ces pratiques ne font que les essentialiser en rendant plus complexe l'identification de discriminations. Les divisions ethniste et raciste de l'organisation du travail s'inscrivent dans un rapport de classe qui infériorise les groupes perçus comme immigrés, différemment racisés selon les générations (Bouamama, 2009). La discrimination constitue de fait un « racisme en acte » (De Rudder, Poiret, Vourc'h, 2000) fondant ainsi un stigmate ethnique. Ces évolutions sont à mettre en lien avec tout un discours politique et parfois « expert » qui cherche à construire une opposition fallacieuse entre classes populaires et immigrés (ou français issus de l'immigration).

I – Une longue histoire de discriminations

Qu'elles soient inscrites dans la loi à la fin du XIX^e siècle² (Noiriel, 1988) ou bien formées dans le cadre des rapports salariaux, les discriminations racistes ont une longue histoire. Les minorités ethnicisées ont longtemps subi des traitements discriminatoires dans la division du travail et des emplois. Parce que visant à cerner des expériences structurelles résultant du racisme, les approches d'enquête qualitative et/ou quantitative requièrent de s'inscrire dans un temps long afin de ne pas se limiter à une image instantanée du phénomène. Le temps de l'enquête est ainsi un élément déterminant pour identifier et reconstituer des processus de discrimination banalisée dans l'entreprise comme a pu le montrer Laure Pitti (2004, 2005) dans l'industrie automobile. Rappelons par exemple, le système de classifications pratiqué chez Citroën en 1969 tel que le décrivait Robert Linhart dans *l'Établi* (1978, p.24) : « *Il y a six catégories d'ouvriers non qualifiés. De bas en haut : trois catégories de manœuvres (M1, M2, M3); trois catégories d'ouvriers spécialisés (OS1, OS2, OS3). Quant à la répartition, elle se fait d'une façon tout à fait simple : elle est raciste. Les Noirs sont M1, tout en bas de l'échelle. Les Arabes sont M2 ou M3. Les Espagnols, les Portugais et les autres immigrés européens sont en général OS1. Les Français sont d'office OS2 et l'on devient OS3 à la tête du client, selon le bon vouloir des chefs. Voilà pourquoi je suis ouvrier spécialisé et Mouloud manœuvre, voilà pourquoi je gagne quelques centimes de plus par heure quoique je sois incapable de faire son travail* ». Comme l'a noté plus récemment Nicolas Jounin (2008) pour le secteur de la construction, les politiques de recrutement ethnicisées et l'organisation du travail, assignent les « minoritaires »³ racisés à un emploi de manœuvre pour les Maliens, de ferrailleurs pour les Maghrébins, les postes plus qualifiés de coffreurs étant réservés aux Portugais. Des divisions raciste et sexiste de ce type se retrouvent dans différents mondes du travail : les femmes de chambre dans l'hôtellerie, les agents de sécurité, les hôtesses d'accueil, les employé-e-s de la grande distribution, les conducteur de bus de la RATP ou encore les « grands frères » ou médiateurs des quartiers HLM (Pasquier, Rémy, 2008).

2. Par exemple, « La loi de 1893 sur l'assistance médicale gratuite, en rupture avec la précédente législation, est réservée aux Français ». Voir Zancarini-Fournel (2016) à propos de l'adoption du Code noir et de l'histoire de l'esclavage.

3. La position minoritaire est le produit d'un rapport social où l'appartenance majoritaire se constitue par le pouvoir normatif d'imposer des formes de catégorisation et de limitation aux groupes minoritaires toujours particularisés (Guillaumin, 1972, p. 268-272).

Il y a aussi le thème complexe du « fait religieux en entreprise » - l'islam étant principalement concerné - qui permet de justifier des discriminations au nom de la laïcité ou du féminisme. Ces discriminations ethno-religieuses - combinant sexe, classe et race - s'observent dans l'accès à l'emploi par le stigmate que représente le port du voile et ce tout au long de la carrière (faible promotion et licenciement). Les entreprises prétendent discriminer au nom du « client » qui refuserait tous signes religieux. Ces situations révèlent une expérience de discrimination permanente ou systémique (Duhme, 2016) et non selon l'acceptation juridique et politique limitée à un événement circonstancié opposant deux individus. Il est intéressant d'étudier l'expérience comme un processus social engageant différents acteurs dans l'interaction au travail - direction, supérieur, responsable d'agence de travail temporaire, clients, usagers, collègues - afin d'éclairer la perception et les réactions différenciées des discriminé-e-s face à des situations diversement perçues comme injustes dans les relations de travail. Différents modes de classements ethniques implicites (activités, tâches, horaires...) et explicites (fichiers, grille salariale) sont à l'œuvre et naturalisent l'assignation raciste et sexiste de certains individus à certains travaux. Les historiens du travail (Pitti, 2004, 2005) ont montré dans un contexte colonial, pour le cas de l'entreprise Renault dans les années 1950-1960, qu'à l'origine des discriminations il fallait examiner les critères de gestion articulés autour de catégories ethniques différenciant les travailleurs selon des critères racistes (facies, couleur de peau, force physique). Cette gestion salariale apparaissait à l'époque comme naturelle. La main-d'œuvre algérienne fut notamment doublement discriminée, dans le travail (tâches les plus pénibles : fonderie, forges, emboutissage, caoutchouc) et dans la structure hiérarchique (bas de l'échelle salariale : manœuvres gros travaux et OS). Alors que les postes professionnels plus valorisés étaient réservés à une main-d'œuvre française. À l'image des ouvrières recrutées pour leurs qualités dites naturelles (minutie, patience...), les travailleurs algériens l'étaient pour leurs qualités de « force physique et d'endurance ». En outre, ces travailleurs algériens n'avaient pas accès à la formation ni à la progression salariale à l'ancienneté. Ces discriminations dans le travail se retrouvent tout au long de la carrière, y compris pour des minoritaires ayant le statut de cadre mais ne progressant pas au même rythme que les salariés majoritaires. Nous pouvons citer le cas de Boubacar Soumaré embauché en 1970 par l'usine Renault et cantonné cadre IIIA à l'âge de 57 ans et ce durant toute sa carrière soit 27 ans. L'entreprise reprochait, pour contrecarrer l'accusation de discrimination, une insuffisance professionnelle justifiant un manque d'évolution de carrière. La Cour d'Appel a reconnu dans son arrêt du 15 avril 2010 que « la différence de traitement constatée n'est ainsi fondée sur aucun motif valable », qu'il y avait une discrimination directe (intentionnelle) et indirecte (disposition en apparence neutre mais désavantageant un individu) notamment en matière de promotion professionnelle et de rémunération, et selon la formule consacrée « en raison de son origine et de son appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race », suivant trois critères de l'organisation du travail : mêmes fonctions, même formation, même technicité. La continuité des discriminations dans l'espace de travail relève toujours d'un rapport social qui instaure à la fois une imposition et une méconnaissance de la domination. Certains auteurs parlent ainsi de « boîte noire de la dis-

crimination» (Chappe, Eberhard, Guillaume, 2016) préconisant d'analyser son caractère dynamique et contextuel en saisissant les mécanismes micro et macro sociaux (organisationnels et institutionnels). Ils soulignent l'intérêt de prendre au sérieux le raisonnement et l'action juridique (Bereni, Chappe, 2011) pour en examiner les effets pratiques sur les acteurs et les situations inégalitaires. La discrimination comme mode de différenciation et d'exclusion commence d'abord dans l'accès à l'emploi, aux portes de l'entreprise, et interagit avec les classements ethnicisant du rapport social de travail. Dans la concurrence pour l'emploi les minoritaires se retrouvent sans cesse mal placés, relevant d'un modèle d'« assimilation segmentée » (Silberman, Fournier, 2006) comparable au contexte nord américain. Cette différenciation sociale entraîne la persistance d'une pénalité à l'embauche à l'égard des jeunes issus de courants migratoires (Maghreb et Afrique subsaharienne).

2 – Les discriminations comme effets des rapports sociaux

Le racisme au travail dans les relations interethniques est tellement imbriqué aux situations de travail qu'elles semblent aller de soi. Tout un continuum se forme depuis la discrimination ordinaire : insultes racistes, blagues racistes, devoir changer de nom pour occuper un poste, être limité à un secteur géographique ou à un service de l'entreprise, se faire appeler par son prénom ou un groupe d'appartenance supposé (« Arabes », « Noires ») ce qui a pour fonction de rappel des appartenances minoritaires (Guillaumin, 1972, p.227). Les discriminations les plus visibles s'articulent aux discriminations structurelles car inscrites dans un ordre social raciste où le minoritaire se trouve en position dominée dans la reconnaissance du travail. Dès lors il apparaît pertinent de saisir les discriminations, non plus comme résultant de relations interindividuelles, mais comme des processus (Poiret, 2010), des effets de rapports sociaux de racisation du travail. Au sein des métiers du *care*, étudiées dans ce dossier par les enquêtes de Marine Haddad et Nina Sahraoui auprès de soignants d'hôpitaux et de maisons de retraite, une importante part de minoritaires (femmes, immigrés et descendants d'immigrés) se voit attribuer le « sale boulot » entendu comme les tâches les plus physiques, pénibles, dangereuses⁴ et dégradantes.

Ces discriminations racistes sont des révélateurs de rapports sociaux imbriqués, de classe, de genre et de race (Kergoat, 2009 ; Dunezat *et al.*, 2010, Pfefferkorn, 2011). Le rapport social perpétue une croyance en des différences de nature qui essentialisent le sexe, la couleur de peau, ou encore l'apparence physique. C'est un processus de racisation, donnant lieu à la construction de catégories d'individus perçus comme différents : « Parce qu'elle est fondée en nature, la racisation n'appelle pas l'assimilation mais la contention et le confinement » (Poiret, 2011, p. 124). Les groupes racisés doivent apprendre à « faire avec » (p. 107) tout au long de leur vie professionnelle et au-delà. Nous pouvons les considérer comme des « exclus de l'intérieur » tellement certains emplois ou domaines d'activités de l'entreprise leur sont fermés. Les divisions du travail constituent un cadre matériel qui réalise tout en naturalisant les « différences » physiques et sociales. Les critères juridiques de discrimination prohibés par la loi sont l'objet de relations souvent imbriqués dans les faits, Lanquetin (2009) parlant « d'intersectionnalité » des motifs. On ne peut ainsi séparer le genre de la race ou de la classe ou encore

4. Par exemple dans le secteur industriel, laver des cuves à l'acide dans le cadre d'une mission d'intérim (cas cité par Eckert, 2011).

de l'âge car les dynamiques de stratification se renouvellent au gré des pratiques managériales et des normes d'employabilité (Tiffon *et al.*, 2017). À cet égard, le concept d'intersectionnalité permet de saisir théoriquement la formation des inégalités sociales à partir des rapports sociaux de travail (Pereira dans ce dossier) en considérant les agents discriminés de façon consubstantielle (Kergoat, 2009). En outre le travail (salarié), en tant que moyen de hiérarchisation sociale, permet de dépasser la distinction entre classe sociale économique, rapports sociaux de sexe et de racisation.

La dévalorisation du travail dans le secteur des soins aux personnes âgées⁵ tient autant à une position de classe dominée que de genre favorisée par une assignation raciale légitimant la fonction de serviteur (Nakano Glenn, 2009). Ce processus est transposable à d'autres secteurs d'activités (industrie automobile, services bancaires, collectivités territoriales...) où le travail des subalternes est jugé peu ou non qualifié, donc non susceptible de promotion hiérarchique. Ces discriminations sont en outre favorisées par les conditions sociales telles que le chômage de masse (surchômage des immigrés et descendants d'immigrés) et la précarisation sociale de l'emploi. Nous pouvons relever le paradoxe d'une lutte publique contre les discriminations alors que d'autres politiques publiques favorisent en partie la ségrégation professionnelle sexuée et/ou ethnicisée par l'emploi (temps partiels, contrats aidés, emplois d'aide à la personne ou dans le soin historiquement assignés aux français originaires des DOM). L'appropriation sexuée du corps des femmes dans la grande distribution sportive, étudiée ici par Hidri Neys, se construit par les normes de recrutement où compte le capital sportif, masque d'un capital corporel. La rhétorique sportive naturalise ainsi les discriminations sexistes et liées à l'âge à tel point que les candidates à l'embauche anticipent les critères de distinction corporelle. Révélateur des rapports sociaux de sexe et de race, les intermédiaires de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, dispositifs locaux d'insertion) participent à l'affectation et à la fabrication d'emplois sexués et ethnicisés (Noël, 1999 ; Jounin, 2008). Dès lors, l'absence de discrimination au sens juridique d'inégalité de traitement dans l'entreprise n'empêche pas la constitution de secteurs professionnels ethnicisés donnant lieu à des pratiques racistes plus euphémisées. C'est un double processus qui structure la gestion managériale des relations interethniques et du travail, visant soit à dissimuler les minoritaires dans des postes de l'entreprise qui les exposent peu à la clientèle ou bien encore leur réserver majoritairement un secteur géographique où l'on ne craint pas cette exposition car la clientèle est également considérée comme adéquate ethniquement (emplois de gardiens ou ascensoriste dans des quartiers dits difficiles ; ou de conseillers bancaires par une prétendue maîtrise de la langue arabe). La discrimination joue ici une fonction de reproduction de l'ordre social, en réservant aux minoritaires les emplois qui restent (Eckert, 2011). L'épreuve de la discrimination continue dans le rapport de force opposant le discriminé à une apparente rationalité des critères de l'entreprise : « potentiel d'évolution insuffisant », les ouvriers français étant jugés a priori « à potentiel » à la différence d'ouvriers immigrés considérés comme des « OS à vie ».

5. Voir les différents types de rapports au travail (distant/valorisant) chez les aides à domicile (Avril, 2014).

Pour appréhender les discriminations dans l'accès à l'emploi ou au sein du travail, les méthodologies d'enquête se sont multipliées ces dernières années afin d'objectiver une expérience individuelle de l'injustice (Renault, 2004). La méthode, qualitative et/ou quantitative mobilisée, détermine le regard sociologique et la focale portée sur l'expérience des discriminations. Si l'enquête par entretien ne présuppose pas toujours des discriminations, l'enquête quantitative par questionnaire vise à en vérifier le contenu et l'ampleur. Moins présentes dans les matériaux issus d'observation, les difficultés méthodologiques ne tiennent pas seulement à la part de subjectivité contenue dans toute restitution de vécu mais à la façon d'interroger ce qui se dit, ou ne s'affirme pas si facilement face à l'épreuve des discriminations. Cette parole s'inscrit en effet dans un contexte professionnel et politique qui tend à disqualifier toute plainte assimilée à une dénonciation exagérée. Le fait d'être minoritaire ne peut que s'en trouver fragilisé, donnant lieu à des refoulements ou encore à l'effet inverse (discours de l'anti-victimisation). Dans ce dernier cas, ce sont les discriminé-e-s, eux-mêmes, qui minimisent le phénomène pour mieux le supporter comme le montre Giraud-Baujeu dans ce dossier. La discrimination est à la fois une expérience objective et subjective, deux dimensions qui s'avèrent indissociables lorsque les enquêté-e-s l'évoquent explicitement durant un entretien. Mais la perception des discriminations détermine l'expérience sociale tout comme cette dernière agit sur la perception. Nous observons que le terme peut ne pas être utilisé sans pour autant écarter cet aspect de leur récit de vie (Eckert, Primon, 2011). L'entretien biographique permet toutefois de restituer la genèse des contextes déterminants à la perception des discriminations, donnant lieu à une représentation en tant qu'individu subissant des pratiques infériorisantes.

Caractériser sociologiquement les discriminations dans la durée va fortement dépendre des temporalités et du type d'enquête. En effet selon le type de sources, déclaratives (entretiens biographiques, entretien semi-directifs), auto-déclaratives (questionnaire), une mesure statistique des écarts entre types de groupes (résidus discriminatoires), une mesure expérimentale le *testing* (Cédiéy *et al.*, 2008) ou des sources issues d'observation directe, les données produites restent d'inégale valeur car elles n'ont pas la même force démonstrative ou explicative. Elles sont soit trop dépendante du discours des agents, évoquant peu ou pas le phénomène recherché, ou bien fournissent des données objectives par des situations et interactions observées, ou encore dépendent de la reconstruction, quantitative et qualitative, d'une expérience de discrimination. Les problèmes méthodologiques se vérifient lors de la fabrication et la mobilisation des outils d'enquête: dans l'entretien en face à face par exemple, comment recueillir la parole ayant trait à une épreuve au cours d'un parcours de vie, faut-il évoquer explicitement le terme discrimination? Quels liens les individus racisés établissent-ils entre inégalité et discrimination? Comment l'expérience de l'injustice se traduit-elle en sentiment de discrimination? En quoi le sentiment d'être discriminé au travail est-il lié au fait de ne pas se percevoir français car marqué

(racisé) socialement? L'individu peut aussi se sentir discriminé, car se percevant étranger et racisé, sans qu'il y ait discrimination au sens juridique dans l'espace de travail. Selon que l'on suppose que les individus aient ou non conscience d'un traitement discriminatoire le questionnement théorique peut aussi reposer de façon inductive sur l'évolution du recueil des données empiriques (Hidri-Neys dans ce dossier). Les incertitudes apparaissent notamment lors de l'interprétation des résultats, ne pas se dire discriminé n'induit pas nécessairement une absence de discriminations. Paradoxalement dans l'enquête par questionnaire *Trajectoires et origines* menée par l'INED entre 2008 et 2009, les réponses aux questions directes et générales (discrimination auto-reportée en tant qu'indicateur subjectif) ont tendance à sous-estimer l'ampleur des discriminations à la différence de questions précises et contextualisées (discrimination situationnelle en tant qu'indicateur pseudo-objectif) qui permettent davantage de refléter la réalité quotidienne du sentiment de discrimination (Brinbaum, Safi, Simon, 2012). Le motif ethno-racial (32 % des descendants de deux parents immigrés, p. 418) apparaît comme le plus déclaré lors de l'enquête par questionnaire mesurant les écarts de situation entre différents groupes. Une autre façon d'enquêter consiste à repérer les mots utilisés lors d'entretiens. Alors que les personnes issues des immigrations déclarent davantage de discriminations lors du questionnaire de l'enquête TeO⁶, ils sont moins nombreux à les dénoncer lors d'entretiens, refusant ainsi d'associer racisme et discrimination. Cela s'explique par un souci de préservation de soi cherchant à ne pas être réduit à un groupe discriminé (Culturello, 2011). La méthode d'entretien doit se faire attentive à la définition des situations sans qu'il soit fait référence au terme de discrimination ni par l'enquêté ni par l'enquêteur (Hadad). Il s'agit de dévoiler des choses que les agents ne veulent pas savoir ou qu'ils savent sans le *savoir* tout en le sachant (Bourdieu).

Partant d'une distinction entre racisme implicite (discrimination indirecte) et racisme explicite (insultes à caractère raciste) l'INED a construit un indicateur synthétique de mesure des discriminations subies dans le travail au cours des cinq dernières années. Se fondant sur les déclarations des enquêtés, cet indicateur associe l'origine ou la couleur de peau au fait d'avoir subi au moins l'une des six situations suivantes : un refus injuste d'embauche, un refus injuste de promotion, un licenciement injuste, s'être vu attribuer systématiquement des « tâches dont personne ne veut » ou des « horaires dont personne ne veut », avoir vu son travail « systématiquement dénigré ». L'enquête TeO montre que les minoritaires ont davantage subi des discriminations sans racisme explicite (de 10 à 21 % disent avoir vécu au moins une situation), ce qui montre le caractère structurel des discriminations incorporées à l'organisation du travail. De plus disposer de capitaux culturels ne préserve pas de la discrimination car « la prise en compte du capital scolaire ne suffit pas à annuler l'effet des origines migratoires sur l'entrée dans la vie active » (Brinbaum, Meurs, Primon, 2015, p. 219-220). Cette situation concerne tant les jeunes femmes originaires des Antilles françaises et de La Réunion que les descendants des immigrations extra-européennes et nord-africaines. Les jeunes d'origine maghrébine occupent plus durablement des emplois précaires que les jeunes Français d'origine et ceux venant d'Europe du Sud, et ce sans que le niveau de formation et les caractéristiques sociodémographiques n'expliquent cette discrimination

6. « La discrimination ethno-raciale déclarée par les répondants, qui regroupe les motifs « origine » et « couleur de peau » (INED, p. 421-422), dépasse nettement tous les autres types de discrimination (sexe, âge, tenue, santé handicap) chez les immigrés et descendants de deux parents immigrés (36 % pour les natifs d'un DOM, 40 % pour les descendants d'immigrés algériens et 48 % pour les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne).

(Brinbaum, Issehnane, 2015). Comme le montre cette importante enquête de l'INED (Hamel, Lesné, Primon, 2015, p. 441) il y a un intérêt sociologique à objectiver la perception subjective des discriminations car les résultats informent de l'ambivalence d'un phénomène déterminé par les représentations collectives. Ainsi la dimension ethno-raciale (origine, couleur de peau) est particulièrement soulignée par les individus discriminés au point qu'elle peut masquer d'autres motifs de discriminations (sexe, religion). Cependant dire ou dénoncer une discrimination s'inscrit dans un rapport de domination symbolique qui se concrétise aussi par l'illégitimité de la parole minoritaire. C'est ce que montrent bien les situations de travail dans les maisons de retraite, les hôpitaux et l'emploi intérimaire (Hadad, Sahraoui, Giraud-Baujeu), où à force de subir des propos racistes certains salarié-e-s seraient dans un déni de réalité (Fassin, 2006) tant la situation vécue est douloureuse.

4 – Attitudes et pratiques des discriminé-e-s

Les discriminé-e-s s'adaptent-ils à une situation subordonnée (Poiret, 2010)? Nous savons qu'ils et elles prennent rarement la parole sur le lieu de travail tant leurs expériences se banalisent par un rapport d'oppression : « Remise à sa place et réduction au silence visent à décourager toute revendication et reconnaissance des qualités personnelles et du travail accompli, empêchant les minoritaires de franchir les frontières assignées, de crever le plafond de verre, en les contraignant, comme ils le disent eux-mêmes, à faire « deux fois plus » pour un même résultat » (De Rudder, Vourc'h, 2008, p. 14). Même lorsqu'ils tentent de contester leur traitement ils sont accusés de paranoïa (Streiff-Fénart, 2006), d'exagération ; leurs propos faisant l'objet de dénégation : « les discriminations raciales sont probablement moins importantes qu'on ne le dit », (Fassin, 2006, p. 141). Les réactions demeurent silencieuses (Jounin, Palomares, Rabaud, 2011) et prennent différentes formes : un important travail émotionnel (cacher ses émotions), l'esquive telle qu'éviter de candidater auprès d'entreprises jugées racistes, prendre sur soi, recourir à l'humour (Dubet *et al.* 2013) au niveau collectif pour contrecarrer la violence des insultes racistes, s'entraider entre collègues afin de supporter ces épreuves quotidiennes. Bien qu'en apparence ces attitudes semblent passives, ces conduites visant à « faire avec » sont une façon de supporter le racisme, de le conjurer selon Giraud-Baujeu. Dans son enquête auprès d'intérimaires de l'industrie et des services, différentes pratiques sont observables : l'agent atténue l'importance du phénomène, l'ignore et juge plus supportable de passer à autre chose ; d'autres peuvent se sentir paradoxalement renforcé par l'épreuve (en montrant qu'ils ne sont pas déstabilisés et qu'ils peuvent aussi exceller au travail), certains peuvent moduler leur engagement, ne pas en faire plus, lorsqu'ils mesurent qu'« en faire deux fois plus » ne produit pas les effets attendus (faire reculer les remarques racistes). Ces pratiques d'adaptation ne sont que le contrepoint d'une indifférence organisationnelle et institutionnelle au racisme des usagers ou des managers, les organisations privées de soin demandant par exemple, face à une insulte raciste d'un usager (« *sale nègre, domestique, tu es là pour ça...* », cité par Sahraoui dans son article), de changer de personne ou de passer la main à un collègue plutôt que traiter ces situations. Il faut

souligner le rapport dialectique entre «faire avec» et «faire face» dans le récit des expériences de discriminations. Les enquêtes de terrain restituées dans ce dossier montrent une adaptation (faire avec) qui peut se muer en résistance (faire face) à l'oppression tout comme elle peut prendre le chemin inverse. Selon leurs expériences et la socialisation professionnelle, «faire face» peut conduire les agents à réagir par l'humour face au racisant, signaler à la direction des attitudes racistes de clients, déposer une plainte, aller à la confrontation, ou encore s'engager dans les sphères associative ou politique. Dans ce dernier cas la lutte contre le racisme et les discriminations fait office de soutien moral. Lorsqu'il est soudé, le collectif de travail peut aussi réagir face à une insulte raciste. Mais ces résistances sont aussi réversibles et peuvent donner lieu à une résignation («faire avec»), à envisager comme un effet des rapports sociaux de racisation et de pouvoir dans lesquels les entreprises, les agences d'intérim, disqualifient la plainte du minoritaire. Il faut enfin considérer l'expérience des discriminations comme une situation de souffrance au travail donnant lieu à du stress, des arrêts maladie et des dépressions. Le déni de la réalité des discriminations permet d'éviter de supporter plus douloureusement cette expérience tant l'individu peut se sentir nié comme être. À l'échelle collective, les conflits salariaux⁷ montrent à la fois les possibilités et les difficultés à se constituer en tant que groupe de femmes et d'hommes racisé-e-s résistant à l'oppression à l'image d'un collectif sexué (Kergoat, 2001, 2009). Face aux discriminations, les syndicats sont objectivement les plus concernés sur les lieux de travail, soit parce les militants les vivent au quotidien (Barnier, 2011; Hatzfeld, 2016) soit parce qu'ils les constatent dans l'organisation du travail. Leur expérience les a conduits à concevoir un outil de preuve de discrimination à l'échelle de la carrière professionnelle (méthode des panels, Chappe, 2011). L'action syndicale demeure cependant ambivalente tant les discriminations peuvent autant concerner en interne l'organisation syndicale (De Rudder, Vourc'h, 2006) que les militants peuvent éprouver au quotidien des incertitudes quant à l'appréhension du phénomène dans l'entreprise. Il peut être sous-estimé amenant les militants à éviter de faire du racisme un «problème» ou encore hiérarchiser les motifs de lutte (s'attaquer au handicap en priorité). Une telle question amène à interroger la façon dont les militants se positionnent face aux «différences» comme l'ont étudié Bravermann et Poli dans une enquête auprès des militants de la CFDT.

Les articles de ce dossier permettent d'éclairer par différents regards empiriques complémentaires ce qui constitue l'expérience des discriminations racistes et les pratiques d'ajustement ou de dépassement que mettent péniblement en place les discriminé-e-s.

Nina Sahraoui a questionné les pratiques de racialisation au moyen d'une enquête par entretiens approfondis avec différentes employé-e-s travaillant au sein d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EPHAD) privés. Elle montre que ces expériences s'inscrivent dans des trajectoires individuelles sexuées et de migrations, et que ces femmes racisées mobilisent différentes stratégies de résistance.

Marine Hadad s'est intéressée aux types d'expression de l'expérience des discriminations racistes vécues par des migrants d'outre-mer au sein des

7. En 2002 une lutte des femmes de chambre employées par un sous-traitant (Arcade) du groupe Accor; la grève des travailleurs sans papier en 2009 (ASPLAN, 2010), et celle des employé-e-s du nettoyage des gares parisiennes en 2017.

hôpitaux et des maisons de retraite. Les femmes caribéennes y font preuve de compétences relationnelles lors d'interactions racistes avec des personnes âgées visant à déjouer les conflits et réaliser le travail.

Gregory Giraud-Baujeu, dans son enquête de terrain portant sur les agences d'intérim, a examiné l'épreuve du racisme vécu par des femmes et des hommes originaires des pays du Maghreb et d'Afrique subsaharienne. Il met en lumière les différentes pratiques visant à « faire avec » et à « faire face » selon les expériences et les ressources individuelles et collectives (en dehors du travail).

Alexandra Poli et Louis Braverman ont questionné les réactions des militants syndicaux face aux discriminations liées à l'origine. L'appropriation du principe antidiscriminatoire n'est pas toujours assurée selon une logique commune et partagée car les militants, dans leurs pratiques, mettent en œuvre différents registres argumentatifs (égalité, altérité, solidarité) entremêlés. Et ce dans un contexte d'offensive patronale et managériale en matière de « gestion de la diversité » visant à dévaluer le principe juridique de non-discrimination.

Oumaya Hidry-Neys propose un retour réflexif sur son expérience d'enquête portant sur les discriminations à l'embauche selon l'apparence physique dans le secteur de la distribution sportive. Elle montre que la démarche inductive lui a permis de reconstituer les différentes logiques d'action des responsables de l'organisation et des candidat-e-s anticipant les critères d'apparence physique.

Irène Pereira s'est intéressée à la réception de la notion d'intersectionnalité dans l'espace académique, militant et médiatique français depuis le début des années 2000. Elle montre l'importance de considérer la co-construction des rapports sociaux selon une approche matérialiste qui a pour centralité le travail et l'étude combinée de la race, la classe et le sexe.

BIBLIOGRAPHIE

- Amossé T., Denis J.-M., « La discrimination syndicale : une discrimination comme les autres ? », *Travail et emploi*, n° 145, 2016, p. 5-30.
- ASPLAN, « Travailleurs sans papiers : la précarité interdite », *Les Mondes du Travail*, n° 7, 2009, p. 63-74.
- Avril Ch., *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, Postface d'Olivier Schwartz, Paris, La Dispute, 2014.
- Bataille Ph., *Le racisme au travail*, La Découverte, 1997.
- Barnier L.-M., *La répression syndicale*, éditions Syllepse, 2011.
- Beauchemin C., Hamel Ch., Simon P. (dir.), *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Ined éditions, Paris, 2015.
- Bereni L., Chappe V.-A., « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, vol.24, n° 94, 2011, p. 9-34.
- Blanc A., « Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie », *Reliance*, n° 19, 2006, p. 42-49.
- Bouamama S., *Les classes et quartiers populaires. Paupérisation, ethnicisation et discrimination*, Éditions du Cygne, Paris, 2009.
- Bouchareb R., « L'action syndicale face aux discriminations ethno-raciales », *Sociologies pratiques*, n° 23, 2011, p. 69-81.
- Brinbaum Y., Issehnane S., « Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? », *Bref Céreq*, n° 341, décembre 2015.
- Cédiey E., Foroni F., Garner H., « Discriminations à l'embauche fondée sur l'origine à l'encontre des jeunes Français(es) peu qualifié(e)s : une enquête nationale par tests de discrimination ou testing », *Premières informations et Premières synthèses*, Dares, n° 6, 2008.
- Chappe V.-A., « La preuve par la comparaison : méthode des panels et droit de la non-discrimination », *Sociologies pratiques*, n° 23, 2011, p. 45-55.
- Chappe V.-A., Eberhard M., Guillaume C., « La fabrique des discriminations », *Terrains et Travaux : Revue de Sciences Sociales*, ENS Cachan, 2016, p. 5-19.
- Culturello, « Discrimination : faire face ou faire avec ? Le(s) sens du mot « discrimination » chez les jeunes d'origine maghrébine », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, 2011, p. 63-78.
- De Rudder V., Poiret C., Vourc'h F., *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Presses universitaires de France, 2000.
- De Rudder V., Vourc'h F., « De haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme », *Travailler*, n° 16, 2006, p. 37-56.
- De Rudder V., Vourc'h F., « Assignation et discrimination raciste : enquêtes dans le monde du travail en France », *Diversité urbaine*, n° 1, vol. 8, printemps 2008, p. 7-23.
- Dhume F., « Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique », *Migrations Société*, CIEMI, Un racisme institutionnel en France?, n° 28, 2016, p. 51-64.
- Doytcheva M., *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, Editions P.I.E Peter Lang, 2015.
- Dubet D., Cousin O., Rui S., Macé E., *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Paris, Seuil, 2013.
- Dunezat X., Heinen J., Hirata H., Pfefferkorn R., *Travail et rapports sociaux de sexe. Rencontres autour de Danièle Kergoat*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2010.
- Eckert H., « Discrimination et reproduction sociale ou l'emploi qui reste... », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, 2011, p. 107-120.
- Eckert H., Primon J.-L., « Introduction. Enquêter sur le vécu de la discrimination », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, 2011, p. 54-61.
- Falcoz C., Becuwe A., « La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle », *Travail, genre et sociétés*, n° 21, p. 66-89.
- Fassin D., « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. 52, 2002/4, p. 403-423.
- Fassin D., « Du déni à la dénégation. Psychologie politique de la représentation des discriminations », Didier Fassin et Eric Fassin, *De la question sociale à la question raciale?*, La Découverte, 2006, p. 131-157.

- Fassin E., « Introduction. Actualité des discriminations », *Discriminations. Pratiques, savoirs, politiques*, Fassin E. et Halpérin J.-L., La documentation française/La Halde, 2009, p. 9-18.
- Guillaumin C., *L'idéologie raciste*, Éditions Gallimard, 2002 (1972).
- Hatzfeld N., « Une lutte exemplaire chez Peugeot-Sochaux (1995-2000). La remise en cause d'un système discriminatoire », *Travail et emploi*, n° 145, janvier-mars 2016, p. 173-196.
- Jounin N., Palomares E., Rabaud A., « Ethnicisations ordinaires, voix minoritaires », *Sociétés contemporaines*, n° 70, 2008, p. 7-23.
- Jounin N., *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, 2008.
- Kergoat D., « Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin. Le cas des ouvrières spécialisées », *Travailler*, n° 6, 2001, p. 105-114.
- Kergoat D., « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », in Elsa Dorlin (dir.), *Sexe, classe, race*, PUF, Actuel Marx confrontation, 2009, p. 111-125.
- Lanquetin M.-T., « Égalité, diversité et... discriminations multiples », *Travail, genre et sociétés*, n° 21, 2009, p. 91-106.
- Laufer J., Silvera R., « Égalité et diversité », *Travail, genre et sociétés*, n° 21, 2009, p. 25-27.
- Linhart R., *L'Établi*, Paris, Éditions de Minuit, 1978.
- Madaoui M., Simon P., « Le monde du travail à l'épreuve des discriminations », *Sociologies pratiques*, n° 23, 2011, p. 1-7.
- Nakano Glenn E., « De la servitude au travail de service : Les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé », in Elsa Dorlin (dir.), *Sexe, classe, race*, PUF, Actuel Marx confrontation, 2009, p. 21-69.
- Noël O., « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discriminations? », *Hommes et migrations*, n° 1219, 1999, p. 5-17.
- Noiriel G., *Le creuset français. Histoire de l'immigration XIX^e, XX^e siècle*, Seuil, Paris, 1988.
- Pasquier S., Rémy J., « Être soi peut-il être professionnel? Le cas des médiateurs sociaux », *SociologieS* [En ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 08 janvier 2008.
- Pfefferkorn R., « Rapports de racisation, de classe, de sexe... », *Migrations Sociétés*, n° 133, 2011, p. 193-208.
- Pitti L., « Catégorisations ethniques au travail », *Histoire et mesures*, XX-3/4, 2005, p. 2-24.
- Pitti L., « De la différenciation coloniale à la discrimination systématique? La condition d'OS algérien à Renault, de la grille Parodi à la méthode Renault de qualification du travail (1945-1973) », *Revue de l'IREM*, n° 46, 2004, p. 69-107.
- Poiret Ch., « Pour une approche processuelle des discriminations. Entendre la parole minoritaire », *Regards sociologiques*, n° 39, 2010, p. 5-20.
- Renault E., *L'expérience de l'injustice. Reconnaissance et clinique de l'injustice*, Paris, La Découverte, 2004.
- Silberman R., Fournier I., « Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénalité ethnique ancrée dans le temps », *Revue française de sociologie*, vol.47, 2006, p. 243-292.
- Stiker H.-J., « Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise », *Reliance*, n° 19, 2006, p. 34-41.
- Streiff-Fénart J., « L'attribution de paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires : l'exemple d'une entreprise de transports publics », *Cahiers de l'Urmis*, n° 10-11, 2006, p. 159-167.
- Tiffon G., Moatty F., Glaymann D., Durand J.-P., *Le piège de l'employabilité. Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*, Rennes, PUR, 2017.
- Zancarini-Fournel M., *Une histoire populaire de la France de 1685 à nos jours. Les luttes et les rêves*, Paris, La Découverte, 2016.

Le racisme au quotidien : comprendre le vécu des soignant-e-s dans le secteur privé des soins aux personnes âgées

Nina Sahraoui*

Résumé : *Cet article met en exergue comment l'exposition quotidienne des soignant-e-s racialisé-e-s à différentes formes de discrimination et de racisme au travail, ainsi que les façons d'y faire face individuellement et collectivement, révèlent les rapports de pouvoir en place au sein de l'environnement de travail d'une part et exposent les structures d'inégalités genrées et racialisées au niveau sociétal d'autre part. Les discriminations structurelles sont abordées au travers des trajectoires individuelles, à la lumière des implications croisées des régimes de genre et de migrations, illustrant comment la segmentation du marché du travail façonne les parcours. En prenant en compte ces rapports de domination, l'article aborde ensuite le vécu des soignant-e-s confronté-e-s au quotidien au racisme de certains résident-e-s/client-e-s et étudie le travail émotionnel nécessaire pour « faire face » et « faire avec ». L'usage de l'humour comme stratégie de distanciation collective est analysé dans un contexte d'indifférence de l'institution.*

Mots-clés : *racisme ; care ; discrimination ; marché du travail.*

* Docteure en sociologie, Chercheuse Associée EU Border Care, European University Institute, Robert Schuman Centre for Advanced Studies II Vilino, Via Boccaccio 121, I-50133 Firenze.

1. L'article propose une écriture inclusive au travers de l'usage des points pour le féminin et le masculin des termes tels que « soignant-e-s ». Certains noms sont accordés au féminin au pluriel, contrairement à l'usage habituel du masculin, du fait que la majorité des personnes rencontrées pour cette étude sont des femmes et que cette écriture inclusive vise à refléter ces dynamiques de genre.

2. Ratio entre le nombre de personnes âgées de 65 ans ou plus et le nombre de personnes de 15 à 64 ans.

3. Source : Eurostat, consulté en août 2017 : <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcod=tsdde510>

À partir des trajectoires et expériences quotidiennes de travail de soignant-e-s racialisé-e-s¹, cet article propose d'aborder l'articulation entre les implications d'une segmentation du marché du travail genrée et racialisée et les vécus individuels face aux discriminations racistes dans le secteur de soins aux personnes âgées. Au travers des mots des soignant-e-s et de leurs expériences du racisme telles que racontées en contexte d'entretien, sont étudiés les mécanismes qui permettent aux discriminations racistes de perdurer, constituant en cela une forme de racisme institutionnel. Cet article met en exergue comment l'exposition quotidienne des soignant-e-s racialisé-e-s à différentes formes de discrimination et de racisme au travail, ainsi que les façons d'y faire face individuellement et collectivement, révèlent les rapports de pouvoir en place au sein de l'environnement de travail au niveau micro d'une part et les structures d'inégalités genrées et racialisées au niveau sociétal d'autre part. La mise en relation de ces différents niveaux d'analyse permet de démontrer le caractère fonctionnel de ces dominations dans un contexte de marchandisation croissante du secteur des soins aux personnes âgées. Le rôle essentiel des travailleurs-ses racialisé-e-s dans ce secteur dans une capitale européenne telle que Paris est ainsi symptomatique de la division internationale du travail de reproduction sociale (Pareñas, 2000). Alors que le taux de dépendance vieillesse² atteignait 30 % en 2016 au niveau national³, l'étude de la segmentation du marché du travail depuis la perspective des soins aux personnes âgées, permet de faire apparaître comment les mécanismes de la reproduction sociale reposent sur des inégalités genrées et racialisées qui alimentent les rapports de domination et contribuent à produire le racisme vécu au quotidien par les soignant-e-s. Les soins aux personnes âgées sont conceptualisés ici comme des activi-

tés de *care* venant répondre aux besoins universels d'attention et de soins nécessaires à la vie et à la reproduction sociale de la société. Cette dernière peut être définie avec Laslett et Brenner comme recouvrant «les activités et attitudes, comportements et émotions, responsabilités et relations directement impliqués dans le maintien de la vie au quotidien et entre les générations»⁴ (Laslett and Brenner, 1989, pp. 382-383).

Les données empiriques analysées dans cet article sont issues de 30 entretiens réalisés à Paris avec des soignant-e-s racialisé-e-s, en majorité des femmes (26 femmes et 4 hommes), travaillant dans le secteur privé des soins aux personnes âgées, pour la plupart au sein d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EPHAD) privés. Le terme de soignante est ici utilisé pour faire référence aux auxiliaires de vie, aides-soignant-e-s et aides médico-psychologiques employées pour la prise en charge de personnes âgées. Les participant-e-s avaient au moment de l'entretien entre 25 et 59 ans et l'âge moyen était de 40 ans. Deux tiers sont migrant-e-s, venu-e-s du Cameroun (6), Sénégal (4), Côte d'Ivoire (4), Guinée (2), Algérie (1), Maroc (1), Tunisie (1) et Myanmar (1); et un tiers sont racialisé-e-s sans être migrant-e-s au sens légal du terme, venu-e-s des départements français d'Outre-Mer (8) ou né-e-s en France de parents Nord-africains (2). Les entretiens ont été menés entre décembre 2013 et janvier 2015 et ont été retranscrits dans leur intégralité.

Dans une première partie, les implications croisées des régimes de genre et de migrations sont rappelées afin d'éclairer les trajectoires des soignant-e-s. L'étude de ces trajectoires illustre comment la segmentation du marché du travail opère de manière empirique et façonne les parcours individuels. S'attarder sur les ressorts de cette segmentation est crucial pour comprendre les rapports de domination dans lesquels les expériences individuelles du racisme s'inscrivent. Celles-ci font l'objet d'une deuxième partie, portant d'une part sur la confrontation quotidienne des soignant-e-s au racisme de certains résident-e-s/client-e-s, et d'autre part sur le travail émotionnel (Hochschild, 2003; Soares, 2000) qui s'impose et les réactions collectives qui en découlent.

I – De la segmentation du marché du travail aux trajectoires individuelles

I.1. À l'intersection des régimes de genre et de migrations

Le régime de genre, défini comme les modalités selon lesquelles les «activités et responsabilités sont codées comme féminines ou masculines»⁵ (Lutz and Palenga-Möllenneck, 2011, p. 350) assigne les responsabilités de *care* aux femmes, reposant sur et reproduisant à la fois, des stéréotypes genrés sur les activités de la sphère domestique en particulier et sur le travail d'attention, de soin et de prise en charge de manière plus large. Le travail de *care* demeure associé dans les sociétés européennes contemporaines à un travail féminin considéré comme un «travail par amour»⁶ (Folbre, 2012). Les sociologues féministes ont déconstruit la division public/privé afin d'analyser les implications genrées de celle-ci dans une société patriarcale et capitaliste (Delphy, 2013; Federici, 2012) au sein de laquelle le travail nécessaire à la reproduction sociale a été construit comme relevant de la

4. Traduction de l'auteure.

5. Traduction de l'auteure.

6. Traduction de la formule en anglais «a labour of love» souvent utilisée par les auteurs anglo-saxons (Kittay, 1999; Folbre, 2012; Rodriguez, 2014).

responsabilité des femmes suivant notamment le modèle bourgeois de la famille qui émerge au XIX^e siècle. La féminisation du marché du travail au cours du XX^e siècle n'a que peu affecté le rôle des hommes dans les charges liées à la reproduction sociale. D'autres femmes ont commencé à s'acquitter de ce travail, un certain temps issues de milieux populaires et de plus en plus souvent migrantes, comme l'a mis en exergue la littérature sur les chaînes globales de *care* (*global care chains*), (Hochschild, 2000) ou encore le concept de division internationale du travail de reproduction sociale (Parrenas, 2000). L'émancipation des femmes de la classe moyenne repose ainsi davantage sur la subordination d'autres femmes, issues de milieux populaires et racialisées, que sur une redéfinition des rôles sociaux de genre. Les représentations culturelles attachées à ces formes de domination ont été institutionnalisées par le marché du travail formel, comme l'illustrent les termes et conditions de travail précaires qui caractérisent le secteur des soins aux personnes âgées. Ainsi, plus les postes sont proches du soin et de l'attention directe aux résident-e-s/client-e-s, et plus les fonctions sont féminisées (Shutes, 2011). Cette approche de la segmentation du marché du travail permet d'apercevoir qu'au-delà des discriminations structurelles que ces cloisonnements opèrent, les différents segments du marché du travail sont liés par une forte interdépendance déterminée en partie par la division du travail de reproduction sociale selon des marqueurs d'identité genrés et racialisés. Conséquence de tous ces éléments, la force de travail dans le secteur du *care* en Île-de-France est féminisée à 84 % parmi les aides-soignantes, 89 % parmi les aides médico-psychologiques et 96 % parmi les « aides à domicile » (Pardini, 2013).

Dans le secteur des soins aux personnes âgées (public et privé) les travailleurs-ses étrangères sont sur-représenté-e-s, constituant près de 29 % de la force de travail, et 43 % de cette dernière si sont pris en compte les travailleurs-ses « descendant-e-s de migrants » (IWAK, 2010 cité dans Picchi 2016, p. 177), alors même que les personnes étrangères ne représentent que 6,1 % de la population active⁷. L'enquête qualitative menée dans le cadre de cette recherche illustre une segmentation encore plus marquée dans le secteur privé des soins aux personnes âgées à Paris que ce que les moyennes nationales peuvent suggérer. Dans les maisons de retraite privées visitées pour cette étude, la part des soignant-e-s racialisé-e-s variait entre 70 et 90 % des équipes selon les données communiquées par les infirmières coordinatrices (IDEC). Bien que ces données n'équivalent pas à des statistiques généralisables, elles révèlent que les prestataires privés dans le secteur dépendent d'une main d'œuvre constituée majoritairement de femmes racialisé-e-s.

Ces besoins en main d'œuvre ne se voient néanmoins pas reflétés dans les politiques migratoires nationales. Le tableau 1 indique les catégories d'entrée des migrants et force est de constater que mise à part la catégorie de libre circulation (37 %) qui correspond à la migration intra-européenne, la délivrance de visas de travail ne concerne qu'une minorité de migrants (10 %). Ce tableau illustre le peu de voies accessibles pour des migrations de travail pour les personnes résidant en dehors de l'Union Européenne et de l'espace Schengen. En dépit de ces statistiques administratives, les trajectoires professionnelles des femmes migrantes dans le secteur du *care* illustrent les paradoxes de ces politiques migratoires ; les personnes entrées pour

7. Source: INSEE consulté en août 2017: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1906669?sommaire=1906743>

rejoindre un membre de la famille, pour étudier ou en tant que demandeurs d'asile sont nombreuses à travailler ensuite dans les secteurs du marché du travail les plus segmentés. Cangiano souligne le rôle stratégique que joue ce « pool » de travailleurs-ses pour subvenir aux besoins des secteurs du *care* en Europe, ce paradoxe n'étant pas spécifiquement français (Cangiano, 2014, p. 140). Les besoins en main d'œuvre dans le secteur du *care* continuent d'être minimisés par les politiques migratoires et les voies légales pour une immigration de travail de personnes non issues de l'UE sont restreintes aux personnes hautement qualifiées.

Tableau 1 : Migrations par catégorie d'entrée 2013

	France
Travail	10.3 %
Famille	40.3 %
Humanitaire	4.5 %
Libre circulation	36.9 %
Autres	8.1 %

Source: OCDE (2015), compilation propre

Cela dit, les politiques migratoires ciblées mises en œuvre par le passé continuent de façonner le profil sociologique de la force de travail soignante dans les maisons de retraite. L'Etat français a ainsi organisé le recrutement de femmes depuis les départements français d'Outre-Mer (DOM) entre les années 1950 et 1970 (Marie et Temporal, 2011), notamment dans les secteurs hospitaliers et sanitaires (Condon, 2000). La création en 1963 du Bureau pour le développement des migrations dans les départements d'Outre-Mer, dit BUMIDOM, a ainsi fait office de véritable programme d'émigration des DOM vers la métropole. Françoise Vergès nous donne des éléments chiffrés : « alors que les mouvements de main d'œuvre racialisée vers les colonies avaient été majoritairement masculins, l'industrie du *care* (hôpitaux, hospices, crèches) en France réclame des femmes. (...) En 1962, 57,4 % des femmes guadeloupéennes étaient employées comme aides-soignantes et 11,5 % comme auxiliaires de puériculture » (Vergès, 2017, p. 150).

Après cette brève présentation des dynamiques de genre et de migrations sous-jacentes à la segmentation du marché du travail dans le secteur des soins aux personnes âgées, la partie qui suit étudie les trajectoires individuelles des soignantes. Cette section vient illustrer comment les inégalités décrites plus haut opèrent au niveau micro en façonnant les parcours individuels et reproduisant ainsi les discriminations structurelles.

1.2. Typologie des trajectoires individuelles vers les soins aux personnes âgées

Le tableau 2 présente une typologie des motivations narrées par les participant-e-s à cette recherche quant à leur entrée dans le secteur des soins aux personnes âgées. Ces raisons peuvent être regroupées en 3 catégories :

(1) les personnes ayant fait le choix de travailler dans le *care*, que ce soit suite à de précédentes expériences professionnelles dans ce secteur, du fait d'une réorientation professionnelle ou bien en vue de poursuivre vers le métier infirmier; (2) les personnes diplômées dans un autre domaine, et «sur-qualifiées», mais n'ayant pu trouver un emploi que dans le secteur des soins aux personnes âgées; et enfin, (3) les personnes non diplômées ayant trouvé un emploi dans les soins sans avoir particulièrement cherché à travailler dans ce secteur.

Tableau 2: Typologie des entrées dans le secteur des soins aux personnes âgées

	Personnes migrantes (n=20)	Personnes migrantes et minorités racialisées (n=30)
Diplômé-e dans un autre domaine mais emploi trouvé dans le <i>care</i> ; pas un choix.	45 %	30 %
Pas de diplôme dans un autre domaine, emploi trouvé dans le <i>care</i> ; pas un choix.	30 %	20 %
Réorientation, volonté de devenir infirmière, continuité avec activité précédente dans le <i>care</i> ; choix exprimé.	25 %	50 %

Ce tableau fait apparaître que les soignant-e-s migrant-e-s possèdent souvent un diplôme qui ne leur a toutefois pas permis d'obtenir un emploi correspondant à leur niveau de qualification: c'est le cas pour près d'une personne sur deux parmi les migrant-e-s interrogé-e-s et d'une personne sur trois parmi toutes les soignant-e-s racialisé-e-s de cette étude, qu'elles soient migrantes ou non. Certain-e-s ont exercé une autre profession dans leur pays d'origine pendant plusieurs années mais n'ont pas pu faire valoir leurs compétences sur le marché du travail français. C'est le cas d'Amélie, venue de Côte d'Ivoire et installée en France depuis 8 ans au moment de l'entretien :

«Avant je ne travaillais vraiment pas dans ce secteur, je suis mécanicienne à la base et quand je suis arrivée en France, quand j'ai fait valider mes diplômes ici je n'ai pas pu trouver un travail dans mon secteur d'activité et c'est comme ça qu'à l'ANPE on m'a orienté vers l'aide à la personne.» (Amélie, 43 ans, Côte d'Ivoire)

D'autres parmi ces diplômé-e-s ont fait des études en France mais n'ont pas pu faire valoir leur diplôme et se sont orienté-e-s vers les soins aux personnes âgées du fait des besoins en main d'œuvre dans ce secteur. Bacar a ainsi obtenu un Master en histoire à Paris, ce qui toutefois ne lui a pas permis d'obtenir un emploi qui soit lié à sa formation, notamment du fait de son statut d'étranger :

«J'ai eu mon bac et je suis venu ici pour aller à la fac donc j'étais à la fac, j'étais en administration économique et sociale avec des études pluridisciplinaires, on apprend la socio, le droit, les langues, tout. (...) J'ai mon Master 2, même en histoire je l'ai aussi, je voulais passer le CAPES, on me dit quoi? Monsieur

vous n'êtes pas français donc vous ne pouvez pas passer le CAPES. Je dis « ah bon ...okay ». Donc maintenant puisqu'on est dans un pays de consommation, de charges, donc pour exister ici en France il faut travailler, mmh ? Parce qu'on a un loyer à payer à la fin du mois. » (Bacar, 35, Sénégal)

En ce qui concerne les personnes n'ayant pas de diplôme dans un autre secteur, pour une personne sur cinq parmi les participant-e-s racialisé-e-s et une sur trois parmi les personnes migrantes plus particulièrement, travailler dans une maison de retraite privée ne résultait pas d'un choix mais d'un concours de circonstances, le secteur étant un des rares à recruter, même en période de ralentissement économique. Il apparaît globalement que pour trois-quarts des personnes migrantes interrogées, diplômées ou non, le secteur du *care* n'a pas été un choix. Kadee a ainsi travaillé dans différents secteurs, notamment la vente, mais quand elle a dû chercher un autre travail, sa belle-sœur lui a trouvé une opportunité dans la maison de retraite où elle travaillait. Kadee raconte ses premières impressions :

« Ah le premier [emploi] dans le secteur ? Ah c'était affreux. [rires] Je vous le cache pas. Ah oui, première fois j'ai fait ça. Je sais pas, entre les odeurs les... ouf, ah c'était dur, c'était dur. Je ne pensais pas que je tiendrais. Je ne pensais même pas que j'allais continuer, je pensais pas. Parce que j'arrivais, je rentrais chez moi en route, j'avais l'odeur... j'avais l'impression que je sentais moi-même. [...] J'ai dit bon ben c'est la première fois, et j'ai appris sur le tas, comme ça et ça s'est bien passé après. » (Kadee, 53, Sénégal)

Au sein de la 3^e catégorie sont regroupées les personnes qui décrivent leur emploi dans le *care* comme résultant d'un choix individuel. Ces participant-e-s ont choisi les soins aux personnes âgées, pour certain-e-s, suite à l'accumulation de petits boulots dans la vente et la restauration, d'autres sont entré-e-s dans le secteur en espérant pouvoir suivre une formation et devenir à terme infirmière ou infirmier, et quelques un-e-s enfin, ont poursuivi une trajectoire professionnelle entamée dans un DOM. Pour Nabila, venue du Sénégal il y a 22 ans, il s'est agi d'un choix parmi les petits boulots qu'elle a pu exercer :

« Voilà, parce que moi franchement avant je travaillais, je faisais pas mal de boulots, mais après à la fin, je me suis orientée vers le personnel, les personnes âgées, parce que j'aime bien travailler avec les personnes âgées, tout ça. J'ai fait la restauration, j'ai fait cafétéria, j'ai fait plein de choses quoi. » (Nabila, 40, Sénégal)

Le fait que deux tiers des personnes dans ce groupe soient des soignant-e-s racialisé-e-s mais français-es (né-e-s en France, en majorité venu-e-s des DOM) révèle les avantages que peut procurer l'inclusion dans la nation française au travers de la citoyenneté malgré des dynamiques de racialisation en plusieurs points similaires à celles auxquelles sont exposées les femmes migrantes non européennes. Pour Laëtitia, venue de Guadeloupe et plus jeune que la plupart de ses collègues venu-e-s des DOM, son travail dans les soins à Paris s'inscrit dans la continuité de ses activités professionnelles :

« La formation d'auxiliaire, je l'ai fait en Guadeloupe. [...] Après j'ai passé le concours d'infirmière, ça n'a pas marché à l'oral, alors j'ai dit bon, je commence petit à petit, je fais aide-soignante, après je verrai pour l'école d'infirmière. Voilà. » (Laëtitia, 29, Guadeloupe)

Après avoir évoqué les mécanismes racialisés et genrés de la segmentation du marché du travail, ainsi que les répercussions de ces hiérarchies sociales pour les trajectoires individuelles de femmes et d'hommes racialisé-e-s, la seconde partie de cet article s'intéresse à la question du racisme au quotidien, et propose une approche qualitative des expériences de discriminations racistes⁸ au niveau micro. Au travers des discours des soignant-e-s autour de leur vécu et de leurs perceptions du racisme, sont interrogées les relations de pouvoir au travail et au-delà de celles-ci les inégalités structurelles qui favorisent ces vulnérabilités.

2 – Vivre, faire face à et faire avec les discriminations racistes au travail

2.1. Du racisme quotidien au travail et de l'indifférence institutionnelle

Les soignant-e-s racialisé-e-s sont exposé-e-s quotidiennement à des commentaires, insultes ou refus de soins implicitement ou explicitement racistes, notamment lorsqu'elles travaillent en structure et qu'elles ont la charge de nombreux résident-e-s. Cet environnement de travail concentre en effet plusieurs éléments qui peuvent concourir à expliquer l'intensité et la fréquence de ces « incidents racistes » narrés par les soignant-e-s. Force est de mentionner les pathologies associées au grand âge dont souffrent un certain nombre de résident-e-s. S'ajoute à cela le contexte de soins qui relève de la sphère de l'intime et peut crispier les attitudes avec une intensité singulière. Le secteur privé comme contexte de travail, enfin, ne peut être négligé, les relations de *care* faisant l'objet d'un échange monnayé sur le marché entre un client et un prestataire, comme abordé plus en détails dans la section suivante. Les mots de Doriane, venue à Paris de Guadeloupe, suggèrent, sur le ton de l'humour, combien ces incidents sont fréquents et à quel point le racisme fait partie du quotidien des soignant-e-s :

« En France déjà les gens qui sont dans ce secteur, maison de retraite, hôpital, vous voyez qui fait ce boulot ? Mmh, qui fait ce boulot ? C'est des Noirs et des Arabes qui font ce boulot là, et malgré ça... ça fait des années quand même que les maisons de retraites existent, et les hôpitaux, ils voient que ça [des Noirs et des Arabes], les résidents ils sont quand même racistes [rires]. » (Doriane, 59, Guadeloupe)

La racialisation n'opère pas toutefois de manière homogène et les imaginaires mobilisés par différentes formes de racialisation impactent les expériences vécues par les personnes racialisées. Comme décrit plus haut, parmi les personnes rencontrées pour cette recherche, deux tiers sont des personnes migrantes, dont 55 % sont devenues françaises, et un tiers sont venues des DOM (Guadeloupe, La Réunion, Martinique). L'incident

8. Pour une discussion de l'usage de la notion de « discrimination raciste » et non « discrimination raciale », voir De Rudder et Vourc'h in Fassin et Fassin, 2006.

« C'est au niveau des résidents dans les maisons de retraite parce que ces gens-là n'ont jamais voyagé, ils ont du mal à accepter... moi encore ça va je ne suis pas très foncée mais je vois mes collègues africaines, des immigrées africaines qu'ont du mal. Qui sont méprisées pendant toute la journée et qui veulent même pas que ces gens-là les touchent et tout quoi. Et voilà. Et la preuve ils avaient une barrière entre les Africains et moi, moi j'ai fait des tresses on m'a dit : < non, ne fais pas des tresses, tu n'es pas africaine >. Ils m'ont même donné un surnom, < tu es biscotté, tu es de la couleur des biscottes > ». (Elodie, 52, Guadeloupe)

Nonobstant ces différences qui opèrent parfois et qu'il est important de noter, les soignant.e.s issues des DOM ne sont pas à l'abri de discriminations racistes de la part des usagers comme l'illustre l'extrait de l'entretien avec Eloïse ci-dessous dans lequel elle explique comment elle a fini par « normaliser » ces situations. Ses mots décrivent également qu'être confronté-e au refus des résident-e-s d'être touché-e, être exposé-e à des insultes, et par conséquent se trouver dans l'impossibilité de réaliser son travail de soins, suppose de fournir un travail émotionnel important (Soares, 2000) :

« Il y en a qui carrément nous montrent qu'ils n'aiment pas les Noirs. Donc que pouvez-vous répondre à ça ? Faire votre boulot... une fois je me suis mise à pleurer, la surveillante m'a dit non, il faut pas pleurer, parce que je ne pouvais pas répondre, parce que je ne pouvais pas lui dire, à cette patiente tout ce que je pensais. J'ai préféré ravalé tout ça et je me suis mise à pleurer, parce que ça touche, quand on vous parle, oui, l'esclavage, on vous parle de l'esclavage, qu'on la fermait et maintenant on vient l'ouvrir ici. C'est dur à entendre. Mais moi maintenant, ça me glisse sur le dos on va dire. » (Eloïse, 59, Guadeloupe)

Il est important de souligner ici les préjudices causés aux soignant-e-s par cet environnement de travail, non pas uniquement du fait des « incidents racistes » en tant que tels qui peuvent apparaître comme difficilement évitables, mais du fait de l'indifférence dont ces discriminations font l'objet au niveau institutionnel. Cette absence de reconnaissance fragilise la position des soignant-e-s qui se voient contraintes de normaliser ces expériences, étant amenées à les considérer comme une dimension de leur travail indissociable des autres facettes de leur quotidien, sans que pour autant cela suppose l'acceptation et l'indifférence. Bacar, dénonce avec force la banalisation du racisme dans le contexte des soins aux personnes âgées :

« Il y en a beaucoup ça, des résidents qui vous parlent, voilà, vous êtes là pour vous occuper de moi, vous êtes là pour... vous êtes payé pour vous occuper de moi, vous êtes payé pour ça, vous êtes un domestique, vous êtes un esclave, vous avez quitté votre pays, vous êtes pauvres là-bas vous êtes venus pour s'occuper de moi. Ça c'est une violence morale, une violence... L'IDEC (infirmière coordinatrice) dit « ah non elle est malade »... Alors que si c'est dans la rue tu déposes plainte automatiquement à la personne, elle passe devant le juge, non c'est ça ? Non, c'est pas ça ? Le racisme c'est un délit, non ? Les propos racistes et les propos homophobes tout ça, c'est puni par la loi française, c'est un délit, voilà. Mais on dit

oui mais c'est une personne âgée, c'est pas...non. C'est une forme de violence psychique et morale.» (Bacar, 35, Sénégal)

À partir de ces expériences individuelles, c'est le phénomène de banalisation du racisme – à la fois par les équipes et l'encadrement – qu'il est important de mettre en exergue au sein des espaces de soins. Les hiérarchies et relations de pouvoir qui gouvernent le secteur privé des soins aux personnes âgées peuvent contribuer à éclairer les causes de cette invisibilisation, et les mécanismes au travers desquels le racisme s'institutionnalise en l'absence de dispositifs à même de reconnaître son existence et ses implications.

2.2. Des expériences de racisme imbriquées dans les relations de pouvoir au travail

Dans toutes les situations de discriminations racistes de la part des usagers rapportées par les soignant-e-s, l'encadrement hiérarchique n'a pas joué de rôle particulier. Si la situation était rapportée à la hiérarchie, celle-ci a systématiquement laissé la gestion de ces situations aux équipes en première ligne, en conseillant parfois de demander le soutien de collègues, comme le rapporte Doriane :

NS : *« Est ce qu'il y a eu parfois dans certaines structures des formes de soutien qui étaient là pour vous aider à faire face à ce type de situation ? »*

Doriane : *« Non, il n'y a rien dans aucun EPHAD que j'ai fréquenté, aucun...aucun...une seule chose qu'on fait on te dit bah si ça va pas avec une personne tu passes le relais à ta collègue. Voilà, c'est tout. Mais autrement il n'y a pas de soutien, non. Ça va pas avec la personne tu passes la main, voilà pas plus que ça et c'est ce qu'on fait. » (Doriane, 59, Guadeloupe)*

Sachant que la majorité des soignant-e-s dans le secteur sont racialisé-e-s, tout particulièrement dans les grands centres urbains et au sein du secteur privé, l'idée de « passer la main » illustre davantage le désarroi des infirmières coordinatrices face à ces situations qu'une réponse réelle à cette tension prégnante dans le secteur, et ce qu'elles soient elles-mêmes racialisé-e-s ou non, comme l'illustrent les citations suivantes. Une particularité du secteur du *care* est que la capacité à faire face à des violences de la part des usagers tend à être considérée par l'encadrement comme faisant partie des compétences professionnelles des soignant-e-s⁹. Malgré leur fréquence et intensité les « incidents » racistes sont souvent abordés sous cet angle, comme le souligne Elodie :

« Non, il y a beaucoup plus de soutien entre collègues que quelque chose organisé par la direction que ce soit la direction ou la cadre infirmier. Car c'est vite réglé. "Il a pas toute sa tête, tu sais qu'il a une maladie d'Alzheimer...une maladie neurologique", ne t'occupe pas. Ah c'est vite réglé. » (Elodie, 52, Guadeloupe)

Interrogées sur le thème de la gestion des remarques et insultes racistes des résident-e-s envers les soignant-e-s, les infirmières coordinatrices rencontrées soulignent la fréquence de ces incidents. Laurence insiste sur le

9. Dans la relation soignant-soigné, le pouvoir circule et il est indéniable que le soignant exerce certaines formes de pouvoir dans la relation de soins qu'il est important de ne pas occulter ; cette dimension ne fait toutefois pas l'objet de l'analyse dans cet article.

fait que les soignant-e-s savent probablement mettre ces « incidents » sur le compte des pathologies liées au grand âge, elle se pose néanmoins la question de la spécificité des insultes racistes par rapport à d'autres formes d'agressivité des usagers, et des implications de ces violences pour les soignant-e-s :

« Vous en avez une cinquième qui crie avec tous les salariés d'origine étrangère : « la France pour Le Pen », donc voilà. Après, les soignants le savent, les soignants savent que les personnes âgées sont plus racistes que nos générations à nous. Après, les soignants savent que la démence fait qu'elles vont exprimer leur racisme. Et franchement, j'ai très peu de salariés qui n'arrivent... Souvent, ils prennent sur eux, ils le savent, moi je leur dis : « si vraiment vous n'y arrivez pas, il faut changer de personne, il faut changer de soignant ». [...] En même temps je ne suis pas de couleur, donc c'est compliqué, mais je pense que pour eux c'est plus acceptable, je n'en sais rien, quand ils prennent une remarque raciste. Mais je sais qu'ils s'en prennent... Comment ils l'acceptent ? Je sais qu'ils l'acceptent, qu'ils passent au-dessus, mais après, dans leur tête, c'est quoi leur cheminement ? Est-ce qu'ils mettent ça sur la démence ? Sur leur âge ? Je ne sais pas. » (Laurence, IDEC)

Si Nicole, infirmière coordinatrice racialisé-e, pouvait, contrairement à Laurence, prétendre comprendre et partager le vécu et ressenti des soignant-e-s dans son équipe, elle ne disposait sur le terrain de pas plus de moyens face à l'indifférence de l'institution, démontrée par l'absence de dispositifs permettant la prise en compte de cette dimension quotidienne du travail, comme l'illustre son témoignage :

« Donc elles m'appellent, et elles me disent, « Nicole, il faut monter parce qu'elle veut pas d'Arabes ». Je leur dit, « Ben si elle veut pas d'Arabes, on est mal parti ». Donc je monte, j'ouvre la porte, et là, la mamie qui crie, « Ah c'est le comble, la chef des arabes, c'est une Noire ». Donc voilà. Je re-cadre et je dis « Ben, Madame, excusez-nous, mais il y a que des Noirs et des Arabes, il y a pas d'autre choix, faudra vous y faire. » (Nicole, IDEC)

Dans la pratique, les soignant-e-s n'ont d'autres options que d'apprendre « sur le tas » à gérer ces situations, ce qui passe par le travail émotionnel (Hochschild, 2000 ; Soares, 2000) une dimension centrale du travail quotidien de *care*. Ce travail des émotions repose sur une disjonction entre les émotions ressenties et les émotions qui doivent être « affichées » ou « jouées » (Hochschild, 2003). La solution suggérée régulièrement par les infirmières coordinatrices, celle de demander de l'aide à un-e collègue, offre rarement une solution étant donné que la majorité des soignant-e-s sont racialisé-e-s par les usagers, comme mentionné plus haut. Si Saba décrit ci-dessous comment elle a recours à l'humour pour faire accepter les soins qu'elle doit prodiguer au jour le jour, ce travail émotionnel ne se fait pas sans efforts et peut « pousser à bout » les soignant-e-s comme le suggère Jacques :

« Alors quand elle me dit, « Pas toi ! ». Je lui dis « Mais je suis en forme de chocolat, j'ai la couleur du chocolat, c'est bon le chocolat à manger ». Je vais trouver des petits trucs et tout de suite elle va commencer à rire. Je fais toujours

un petit truc, et voilà. Je joue avec maintenant. Je joue avec. Si par exemple en jouant avec, ça ne passe pas, ben je demande à ma collègue si elle veut pas m'aider. Le problème c'est qu'elle est noire comme moi! [rires] » (Saba, 41, Cameroun)

«Toujours face aux résidents, être jovial parce que ça joue sur leur mental, même si on vient de vous cracher au visage, mais c'est difficile, c'est franchement difficile à ce moment-là. À l'instant T là, en 2 secondes dans le coeur vous avez des idées qui traversent la tête, si vous n'êtes pas patient vous pouvez réagir, et ce qui amène souvent nos collègues au renvoi parce qu'ils ont touché physiquement le résident. Parce qu'ils ne peuvent plus dominer leur patience, en fait c'est ça.» (Jacques, 31, Cameroun)

Le caractère commercial du secteur privé du *care* impacte également les relations entre employeurs et employés. Dans ce contexte marchandisé les résident-e-s sont non seulement des usagers, mais avant tout des client-e-s, et l'employeur le prestataire qui assure un service monnayé. Cela n'est pas sans conséquences sur les relations de soins en ce que le statut des soignants se voit fragilisé. À la précarité créée par les politiques migratoires et à la segmentation du marché du travail s'ajoutent ainsi les vulnérabilités spécifiques engendrées par la relation marchande. Dans le quotidien du travail de *care* cela se traduit par un poids moindre de la parole des soignant-e-s face à l'injonction commerciale, Bacar parle de « client-roi » et de dévalorisation :

«Souvent dans les hôpitaux ça va mais dans les EPHAD à caractère commercial, à but lucratif, qui font des bénéfices, donc les résidents c'est des clients, le client est roi donc ils préfèrent les clients que les soignants. Parce que le client fait rentrer de l'argent, le client (sic) fait décaisser de l'argent, non le soignant, l'employeur décaisse, il lui paye à la fin du mois mais avec les clients ça encaisse dont il préfère les clients, la personne qui fait rentrer de l'argent c'est logique. Donc si un soignant a un problème avec un patient, ou bien avec un résident, ou bien avec la famille, automatiquement c'est le soignant qui est sanctionné, le client a toujours raison. Et vu que c'est un secteur d'activité où il y a plus d'étrangers que de Français ou bien Françaises donc voilà...donc je parlais de dévalorisé, manque de considération tout ça parce que les Français ne le font pas, c'est lourd, c'est dur.» (Bacar, 35, Sénégal)

L'absence de dispositifs institutionnalisés pour gérer ces situations indique que le racisme relève des impensés de l'institution; ces négligences ne sont pas fortuites mais sont symptomatiques de ce qui peut être tu vs. ce qui importe, reflétant symboliquement les positions subalternes des soignant-e-s racialisé-e-s. Si un travail émotionnel est nécessaire au niveau individuel pour faire face à ce racisme quotidien, des formes collectives de gestion de ces situations émergent néanmoins; celles-ci sont explorées dans la partie suivante.

Des dynamiques collectives font également partie des moyens employés pour « faire face » au racisme au travail. Le recours à l'humour, partagé par la plupart des soignant-e-s rencontré-e-s, représente un bouclier collectif face à la virulence de certains propos, comme l'illustre l'anecdote racontée par Doriane :

« On prend pas ça au 1^{er} degré, c'est ce que je vous dis, ah non moi j'ai fait ça toute ma vie ce truc là oui. Comme une dame ça fait pas longtemps qu'elle a dit à une collègue « vous savez pourquoi on vous embauche ? Parce que vous leur coûtez moins cher, vous les Noirs » (rires). Donc vous voyez un peu, comme ça... « Vous savez pourquoi on vous embauche ? Parce que vous leur coûtez moins cher ». Voilà, on prend ça à la rigolade et puis voilà quoi. Et oui...non on prend ça vraiment à la rigolade, moi personnellement, on prend rien au sérieux, bah non. Peut-être je serais débutante dans ce métier, mais non, plus maintenant. » (Doriane, 59, Guadeloupe)

L'humour permet aux soignant-e-s d'instaurer une distance avec les propos tenus par les résident-e-s, leurs remarques voire insultes et agressions physiques. Les « incidents » sont racontés entre collègues pour pouvoir en rire ensemble, la soignante n'est plus seule face au racisme de certains résident-e-s, elle fait partie d'un collectif et l'humour sert à désamorcer les préjugés que cette violence peut engendrer. Cela dit, le corollaire de cette forme de soutien informel est l'établissement de l'humour comme seule réaction appropriée, rendant les voix discordantes inaudibles. L'humour comme résistance collective, puisant sa force dans la dédramatisation des situations, ne peut permettre des failles qui reconnaîtraient les traumatismes vécus par certain-e-s soignant-e-s car cela annihilerait cette distanciation. Seules certaines réactions deviennent légitimes et même entre collègues les propos racistes ne peuvent être abordés comme source de souffrances au travail ; Sofia raconte :

« On avait eu une petite qui venait d'être diplômée et c'est là qu'on se rend compte que nous on a de la bouteille et que les petites elles n'ont pas de la bouteille, celles qui viennent d'arriver, parce que il y avait une résidente qui lui avait dit, je sais plus, qui lui avait dit...qu'il l'avait insulté de sale nègre ou d'esclave ou je ne sais plus...et puis ça l'avait tellement traumatisée qu'elle en avait parlé pendant les transmissions et c'est vrai que nous en tant qu'anciennes on lui dit mais non mais c'est pas grave...c'est rien voilà quoi, fallait lui dire oui oui au contraire même donner le fouet si elle voulait, qu'elle te fouette un peu plus quoi. On a essayé de lui faire comprendre sur le ton de la rigolade, bon après elle a compris que c'était récurrent donc qu'il fallait pas qu'elle se mette dans un état pareil à chaque fois parce que sinon c'était pas possible. » (Sofia, 36, parents Nord-africains)

La fréquence de ces incidents racistes questionne le rôle de l'encadrement et de l'employeur dans leur responsabilité à assurer un environnement de travail qui ne porte pas préjudice aux employé-e-s. Les syndicats

étaient néanmoins peu présents dans les trajectoires professionnelles des soignant-e-s rencontré-e-s et seuls des soutiens informels étaient mentionnés. Le recours à une forme de distanciation collective pour faire face à ce racisme quotidien voile paradoxalement l'important travail émotionnel que les soignant-e-s doivent fournir et qu'elles décrivent plus haut dans le cadre d'entretiens individuels. Ces vignettes du racisme au quotidien viennent démontrer les limites d'une approche légaliste des discriminations racistes malgré l'apparition des discriminations raciales dans le débat public français (Fassin et Fassin, 2006). Au-delà de cette barrière collective de l'humour, certain-e-s soignant-e-s ont mentionné le rôle de la psychologue lorsque des groupes de parole étaient mis en place ou que des rendez-vous individuels avec la psychologue étaient possibles, mais toutes les maisons de retraite privées n'offraient pas ce dispositif. Si ce dernier ne résulte pas de la prise en compte de la prégnance de certaines formes de discriminations racistes de la part des usagers, il témoigne néanmoins de la reconnaissance du poids du travail émotionnel dans le quotidien des soignant-e-s. La présence d'un-e psychologue, loin d'être systématique, représente toutefois un acquis précaire dans le secteur des maisons de retraite privées du fait des relations clients-prestataires que la relation marchande instaure et que Bacar décrit plus haut. Cette relation commerciale impose une recherche permanente de réduction des coûts, au premier lieu desquels des coûts de personnel¹⁰. C'est dans cette logique que dans la maison de retraite d'une des soignantes interrogées, les heures de présence de la psychologue ont été annulées pour les soignant-e-s mais maintenues pour les résident-e-s, suite au rachat de la maison de retraite par un autre groupe. La privatisation du secteur des soins, du fait des contraintes de coûts qu'elle impose, exacerbe les vulnérabilités des soignant-e-s en renforçant les déséquilibres caractérisant les relations employeurs-employés.

Conclusion

Au travers de l'articulation des trajectoires de soignant-e-s racialisé-e-s et de leurs expériences du racisme dans le travail quotidien, cet article cherche à démontrer la complexité des relations de domination et de pouvoir qui conduisent à l'accumulation de multiples discriminations. La législation anti-discrimination qui se développe en France depuis les années 2000 sous l'impulsion des politiques européennes en la matière n'adresse qu'une partie des cas de discriminations au travail et reproduit l'hypothèse d'une compétition juste et équitable entre travailleurs-ses dont les dysfonctionnements pourraient être « corrigés » par des législations qui assureraient que les règles du jeu soient respectées. L'analyse proposée ici suggère une autre lecture des discriminations sur le marché du travail, abordant ces dernières non pas comme des exceptions mais comme des expériences imbriquées dans les rapports sociaux (De Rudder et Vourc'h, 2006). Les dynamiques genrées et racialisées de la segmentation du marché du travail impactent les trajectoires d'emploi des travailleurs-ses racialisé-e-s et constituent les relations de pouvoir sur fond desquelles se manifestent les formes quotidiennes du racisme dans les interactions interpersonnelles. La banalisation des commentaires racistes, et l'aveuglement des institutions quant au préjudice que ces derniers peuvent causer, résulte *in fine* de ces relations de domination

10. Les personnes interrogé-e-s avaient eu en moyenne trois emplois différents au cours des cinq années précédentes au moment de l'entretien.

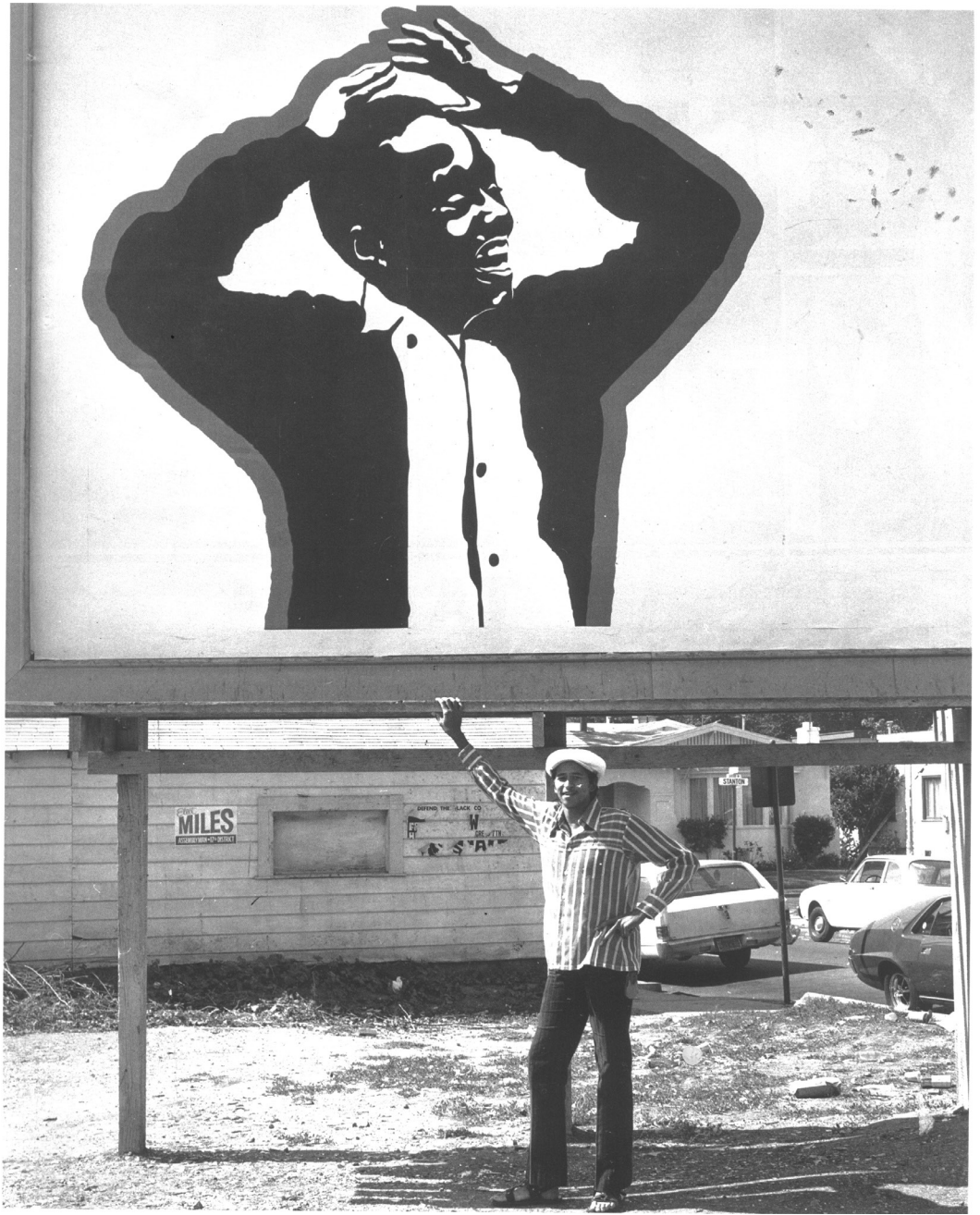
multiples. Entendre les voix des soignant-e-s racialisé-e-s suppose ainsi une transformation en profondeur de ces rapports de domination. Les notions de racisme et de discrimination raciste ne peuvent pour cela être analysées uniquement au niveau micro des interactions mais appellent à une analyse des relations de pouvoir qui sont sous-jacentes à toute manifestation de racisme. Le racisme vécu au quotidien par des soignant-e-s racialisé-e-s est ainsi imbriqué dans des relations de domination, forgées à la fois par les politiques migratoires, les politiques d'emploi et la gestion capitaliste du marché des soins à la personne.

REMERCIEMENTS

Cet article s'inscrit dans le cadre d'une recherche doctorale soutenue par le programme de recherche Marie Curie « Changing Employment » : La nature changeante de l'emploi en Europe dans un contexte de défis, menaces et opportunités pour employés et employeurs; FP7-PEOPLE-2012-ITN project no. 31732.

BIBLIOGRAPHIE

- Cangiano A. (2014) Elder Care and Migrant Labor in Europe: A Demographic Outlook, *Population And Development Review* 40(1): 131–154.
- Condon S. (2000) Migrations antillaises en métropole, *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 8-9. URL: <http://cedref.revues.org/196>
- Delphy C. (2013) *L'Ennemi Principal. Economie Politique du Patriarcat*, Paris, Editions Syllepse.
- De Rudder V. et Vourc'h F. (2006) Les discriminations racistes dans le monde du travail, in Fassin D. et Fassin, E. (dir.) (2006) *De la question sociale à la question raciale? Représenter la société française*, Paris, La Découverte.
- Fassin D. et Fassin E. (dir.) (2006) *De la question sociale à la question raciale? Représenter la société française*, Paris, La Découverte.
- Federici S. (2012) *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*, New York, PM Press.
- Folbre N. (2012). Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality, *British Journal of Industrial Relations*, 50(4), 597-619.
- Hochschild A.R. (2003 [1983]) *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, University of California Press.
- Hochschild A. R. (2000). Global care chains and emotional surplus value, 130-46, in Giddens A. & Hutton W. (2000), *On the edge: Living with global capitalism*, London, Jonathan Cape.
- Kittay E.F. (1999) *Love's Labour: essay on women, equality, and dependency*, New York, Routledge.
- Laslett B. and Brenner J. (1989) Gender and Social Reproduction: Historical Perspectives, *Annual Review of Sociology*, vol. 15 (1989), pp. 381-404.
- Lutz H. and Palenga-Möllbeck E. (2011), « Care, Gender and Migration: Towards a Theory of Transnational Domestic Work Migration in Europe », *Journal of Contemporary European Studies*, 19:3, 349-364.
- Marie C.-V. et Temporal F. (2011) Les DOM: Terres de migrations, *Espace populations sociétés* [En ligne], 2011/3. URL: <http://eps.revues.org/4652>
- Pardini, B. (2013) Diagnostic emploi formation relatif aux aides-soignants, aides médico-psychologiques et auxiliaires de vie sociale. Paris: Défi Métiers.
URL: http://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/docs/rapports-etudes/diagnostic_emploi_formation_as_amp_avsl_0.pdf
- Parreñas R. (2000) Migrant Filipina domestic workers and the international division of reproductive labor, *Gender & Society*, 14(4), 560-580.
- Picchi S. (2016) The elderly care and domestic services sector during the recent economic crisis. The case of Italy, Spain and France, *Investigaciones Feministas*, 7 (1): 169-190.
- Rodriguez J. (2014) *Labors of Love: Nursing Homes and the Structures of Care Work*, New York, University Press.
- Soares A. (2000) « Au cœur des services: les larmes au travail », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé [En ligne], 2-2.
- Shutes I. (2011) Social Care for Older People and Demand for Migrant Workers, *The Migration Observatory*, University of Oxford.
- Vergès F. (2017) *Le ventre des femmes. Capitalisme, racialisation, féminisme*, Éditions Albin Michel.



Résumé : *Cet article étudie les discriminations au travail à partir d'entretiens biographiques avec des caribéennes dotées d'une expérience comme agent de service hospitalier, aide-soignante ou infirmière, en France métropolitaine. Les traitements défavorables captés par cette méthode reflètent une certaine dimension des discriminations et les interprétations des enquêtées. Les trajectoires de ces femmes permettent de mieux comprendre comment de tels discours sont produits. Leur couleur de peau accentue une position souvent défavorable sur le marché du travail. Les facilités d'accès à l'emploi stable offertes par les hôpitaux et maisons de retraite en font alors des espaces protecteurs plus que producteurs de discriminations. Les caribéennes rencontrent surtout le racisme dans leurs interactions avec les patients : en déjouant ces situations conflictuelles, elles mettent à distance les discriminations. Elles font ainsi preuve de compétences relationnelles qui réaffirment leurs aptitudes professionnelles et leur féminité, tout en écartant le stigmata du racisme.*

Mots clés : *discrimination ; racisme ; entretien biographique ; hôpital ; antillaises.*

Introduction

Cet article étudie le vécu des discriminations de femmes caribéennes dont le parcours les a conduites à travailler dans des hôpitaux ou des maisons de retraite en France métropolitaine. Il s'attache à montrer comment les récits de ces femmes peuvent être révélateurs d'inégalités ethno-raciales produites dans la sphère professionnelle. En se focalisant sur des femmes dont la couleur de peau les expose au racisme, mais qui bénéficient de la nationalité française depuis leur naissance, cet article aborde la question des frontières ethno-raciales au croisement d'aspirations et d'injonctions liées au genre, à la citoyenneté, au parcours migratoire, autant qu'au racisme.

Les discriminations sont le mécanisme par lequel le racisme produit des disparités sociales (Fassin, 2002). Elles permettent d'étudier la production de frontières ethno-raciales dans un contexte où origine sociale, niveau de diplôme, ou encore ancienneté dans l'entreprise ne suffisent pas à expliquer certaines attitudes (refus, rejet, comportement dégradant). Néanmoins, la discrimination n'est pas une expérience objectivable dans l'absolu : elle existe relativement au contexte de situations, qui offrent à leurs acteurs des modalités d'interprétation variables. La loi considère qu'il y a discrimination lorsqu'un individu est victime d'un traitement défavorable en raison d'une caractéristique ascriptive : sexe, religion, handicap, âge, orientation sexuelle, catégorisation raciale ou origine ethnique (Safi, 2013). Au-delà de sa définition juridique, cette notion offre aux individus un registre de lecture des situations qu'ils rencontrent et un outil d'action. À travers ces

* Doctorante en sociologie.
Laboratoire de Sociologie
Quantitative, CREST, 5
avenue Henry Le Chatelier,
TSA 96642, 91764 Palaiseau
Cedex.
Observatoire sociologique
du changement, Sciences
Po, 27 rue Saint-Guillaume,
75337 Paris cedex 07.
marine.haddad@ensae.fr

usages, les discriminations deviennent une catégorie poreuse et polysémique (Brinbaum, Safi et Simon, 2012).

Pour pouvoir parler de discrimination, plusieurs étapes doivent être franchies : un comportement doit être observé, il doit être perçu comme injuste, puis associé à un motif tel que l'appartenance ethno-raciale ; enfin, la notion de discrimination doit être jugée pertinente pour qualifier la situation. Le passage de ces étapes dépend de mécanismes cognitifs et émotionnels (Lamont et Mizrachi, 2012 ; Outten *et al.*, 2010 ; Turner *et al.*, 1987). Il est influencé par le contexte national, par les valeurs et les croyances des individus (Dubet, 2011 ; Galland, Lemel et Frénod, 2013), par une histoire et des identités collectives (Lamont et Mizrachi, 2012). Je montre ici que si les individus identifient des comportements injustes liés à leur couleur de peau, il est rare qu'ils les qualifient de discriminations.

Cette étude discute les apports d'une approche par entretiens biographiques des discriminations au travail. Elle se concentre sur un espace professionnel spécifique, celui des hôpitaux et des maisons de retraite. J'adopte une perspective intersectionnelle qui interroge les liens entre rôles de genre, positions de classe et catégorisation raciale. Je m'appuie sur les récits de femmes noires nées aux Antilles qui travaillent (ou ont travaillé) comme agent hospitalier, aides-soignantes ou infirmières. Le travail relationnel apparaît particulièrement révélateur de ces rapports croisés entre classe, race et genre (Avril, 2014 ; Hill Collins, 2002 ; Skeggs, 1997). L'attention particulière portée aux institutions de soin, que sont les hôpitaux et les maisons de retraite, permet de mettre en valeur des relations polarisées entre le contact intime et constant aux patients¹ et une hiérarchie à la fois forte et invisibilisée. Dans un premier temps, je reviens sur la méthodologie de recueil des entretiens et sur la façon dont ma position sur le terrain a pu structurer les discours des enquêtées. Puis, je montre comment les entretiens biographiques permettent de replacer des expériences localisées sur le lieu de travail dans le contexte de parcours professionnels qui en façonnent la lecture.

I – Des entretiens biographiques aux récits du racisme

I.1. Les parcours hétérogènes de soignantes caribéennes

Cette enquête prend place dans un travail doctoral portant sur les migrations ultramarines. J'ai mené quarante entretiens auprès de personnes nées dans les DOM et installées en métropole, entre 2015 et 2017. J'ai adopté une approche par espaces professionnels, que j'ai élargie par effet boule de neige. J'ai construit le corpus avec comme point de départ trois terrains : un groupe scolaire au sein d'une commune de la banlieue parisienne, une association fondée par des policiers ultramarins, les services d'hôpitaux parisiens. Ces choix s'expliquent par un questionnement lié à la fonction publique, très présente dans les parcours des migrants d'outremer et les représentations qui leurs sont associées.

Les quatorze entretiens exploités ici font partie de ce corpus. En contactant directement les hôpitaux, j'ai pu me rendre dans trois établissements et dans différents services : gériatrie, orthopédie, maternité, ophtalmologie. Selon les cas, je n'étais pas présentée de la même manière. Lors de mes premiers contacts, la cadre infirmière m'a fait visiter le service en m'intro-

1. J'utilise ce terme pour désigner à la fois les patients des hôpitaux et les usagers des maisons de retraite.

2. Alors que j'ai rencontré à l'hôpital des hommes antillais, ces derniers n'ont pas accepté de répondre à mes questions. J'ai finalement pu interviewer plusieurs Antillais travaillant ou ayant travaillé dans un hôpital, mais j'avais établi le contact en dehors du contexte professionnel, en me faisant recommander par une amie ou conjointe qui m'avait déjà accordé sa confiance.

3. Tous les prénoms ont été modifiés pour préserver l'anonymat.

duisant brièvement aux Antillais et Antillaises qu'elle connaissait, avant de me laisser présenter plus longuement mon projet. Par la suite, j'ai pu me présenter seule au personnel ou accompagnée par une aide-soignante ou infirmière qui me conduisait à celles et ceux dont elle pensait qu'ils accepteraient de me répondre. Avec cette approche, j'ai interviewé dix aides-soignantes et infirmières martiniquaises et guadeloupéennes². À ces dix entretiens s'ajoutent un entretien avec une aide-soignante de parents haïtiens, collègue proche d'autres aides-soignantes que j'avais interviewées (Christelle), et trois entretiens avec des Antillaises ayant travaillé dans le passé à l'hôpital ou en maison de retraite (Françoise, Francine et Nadia).

Tableau 1 : Présentation des enquêtées du corpus d'entretiens³

	Âge	Lieu de naissance	Arrivée en métropole		Emploi lors de l'entretien	Autres positions occupées	Profession des parents
			An	Âge			
Françoise	60	Guadeloupe	1975	21	Animatrice	Dactylo, coiffeuse, ASH*, aide-soignante, ouvrière automobile	Mère couturière puis employée des PTT. Père chanteur-compositeur
Francine	63	Martinique	1978	26	Gardiennne d'école	Caissière, ASH, ATSEM	Parents exploitants agricoles
Maeva	27	Guadeloupe	2008	19	Aide-soignante	Auxiliaire de vie	Mère cuisinière en maison de retraite. Père maçon
Amélie	25	Martinique	2006	15	Aide-soignante	–	Mère aide-soignante
Christelle	29	France (parents nés en Haïti)	–	–	Aide-soignante	Animatrice	Mère auxiliaire de vie. Père ouvrier du bâtiment
Elise	39	Guadeloupe	2007	30	Infirmière	Compatibilité, animatrice, job	Mère au foyer. Père cadre infirmier
Jeanne	50	Guadeloupe	1979	13	Infirmière	Aide-soignante, ASH	Mère policière. Père <i>jobeur</i>
Marjorie	36	Guadeloupe	1988	8	Aide-soignante	–	Mère employée des PTT
Veronica	46	Martinique	1973	3	Aide-soignante	Ouvrière en usine, saisonnière, intérim	Mère femme de ménage puis aide-soignante. Beau-père cadre.
Dominique	32	Martinique	2004	20	Infirmière	–	Mère aide-soignante. Père cadre
Céline	52	Guadeloupe	1975	11	Cadre-infirmière	Employée, infirmière	Mère au foyer. Père cadre
Aurore	57	Martinique	1979	20	Aide-soignante	ASH	Parents agriculteurs
Bernadette	58	Guadeloupe	1973	15	Aide-soignante	ASH	Mère commerçante. Père pêcheur
Nadia	68	Martinique	1957	8	Retraitée	Aide-soignante, auxiliaire de vie, employée administrative dans la fonction publique	Parents employés des PTT

*ASH: agent de service hospitalier

Les enquêtées ont entre 25 et 68 ans. Leurs âges d'arrivée en métropole sont plus dispersés que ceux observés dans l'ensemble de la population

ultramarine de métropole. Des enquêtes comme *Trajectoires et Origines* (INED, 2008) montrent que la majorité des migrants s'installent en métropole autour de vingt ans. Certaines des femmes que j'ai interviewées sont aussi venues enfants, avec leurs parents ou jeunes adultes, après avoir déjà connu plusieurs expériences professionnelles dans les DOM. Ce corpus mêle les parcours d'aides-soignantes ou infirmières qui ont effectué l'ensemble de leur carrière dans le même hôpital avec ceux d'Antillaises pour qui l'institution ne représente qu'une étape – lieu de passage ou aboutissement – d'une trajectoire caractérisée par la mobilité.

Durant les entretiens, j'invitais les enquêtées à parler de leur vie dans les DOM jusqu'à leur migration, de leurs expériences à l'école et durant d'éventuelles études supérieures, des motifs qui les avaient conduites à migrer et des circonstances dans lesquelles elles étaient parties. J'insistais particulièrement sur les recherches d'emploi, leurs expériences sur le marché du travail et le déroulement de leur activité professionnelle. Je réservais en général des questions portant sur leur représentation politique, le racisme et les préjugés liés à leur origine pour la fin de l'entretien. Il est arrivé que les enquêtées évoquent d'elles-mêmes des comportements racistes qu'elles avaient vécus ou, plus généralement, le racisme de la société française. Quand ce n'était pas le cas, je leur demandais si elles avaient subi « *des comportements liés à leur origine ou leur couleur de peau* ». J'ai tâché de toujours utiliser ces termes pour ne pas projeter d'avance les notions de racisme ou de discrimination sur les expériences dont elles pourraient faire le récit.

1.2. Aborder les discriminations par les discours de leurs victimes potentielles pourquoi potentielles ? Si il y a discrimination, il y a « victime ».

L'étude des discriminations par auto-déclaration fait l'objet d'une certaine suspicion. Certaines analyses insistent sur l'absence de corrélation entre les perceptions des acteurs et les indicateurs statistiques mesurant les inégalités (Forsé et Galland, 2011). Les recherches en santé publique et psychologie sociale montrent que si les différentes mesures des discriminations sont peu liées, elles en captent des dimensions tout aussi pertinentes (Krieger *et al.*, 2010). D'autres études montrent que les sources déclaratives sous-estiment plutôt que surestiment ces phénomènes : alors qu'ils déclarent avoir subi des traitements défavorables dans des contextes spécifiques, une part des enquêtés de *Trajectoires et Origines* indiquent ne pas avoir été victimes de discrimination quand la question est posée dans le contexte général (Brinbaum, Safi et Simon, 2012 ; Safi et Simon, 2013). Ce décalage reflète la faible disponibilité de la notion et ses difficultés d'interprétation. Le racisme est d'autant plus complexe à reconnaître lorsqu'il se manifeste de manière diffuse (Bonilla-Silva, 1997 ; Safi et Simon, 2013). L'ethnicité ou la race relèvent de processus cognitifs (Brubaker, Loveman et Stamatov, 2004) : leurs limites ne sont ni clairement définies ni figées dans le temps, elles se matérialisent par les interactions qui les négocient. Dénoncer une discrimination ethno-raciale expose aussi au conflit, aux accusations de mauvaise foi ou de paranoïa, et peut renforcer des stéréotypes (Cuturello, 2011a, 2011b ; Eberhard, 2011 ; Streiff-Fénart, 2006).

La problématique de la fiabilité des enquêtes déclaratives révèle une tension structurante de l'entretien biographique : celle du rapport à la vérité. Les enquêtés peuvent mentir, ne pas bien se souvenir, ne pas percevoir des aspects de leur monde social qui sembleraient pourtant cruciaux au chercheur (Gardner, 2001). Leurs récits participent d'une mise en scène de soi (Goffman, 1973). Dans la recherche d'une cohérence des trajectoires, ils alimentent une illusion biographique (Bourdieu, 1986). Mais questionner la fidélité des discours suppose l'existence de « faits » indépendamment de leurs catégorisations, alors que le social est indissociable du langage (Demazière, 2007). Les interprétations des individus font autant partie du phénomène étudié que leurs pratiques. Au sujet des discriminations et du racisme, les entretiens informent la manière dont des comportements participent à la formation et au maintien de frontières ethno-raciales. En proposant aux enquêtées de revenir sur les expériences négatives liées à leur couleur de peau qu'elles ont vécues, je les invite à revisiter des situations passées. Ce dispositif me permet d'accorder une place plus importante aux interactions dans l'entretien biographique (Demazière, 2011). Il produit, plus qu'il ne révèle, des « *définitions de situations* » (Thomas et Znaniecki, 1918).

Les entretiens qui ont eu lieu à l'hôpital alors que j'avais été présentée par une supérieure hiérarchique n'ont pas ouvert les mêmes possibilités de discours que celui qui a eu lieu au domicile d'une ancienne aide-soignante devenue animatrice (Françoise), alors que son fils lui avait parlé de mon projet. Les perceptions que les enquêtées avaient de moi ont également influencé les discours. Je ne suis pas originaire des Antilles et j'ai la peau claire. Mon nom de famille reflète des origines immigrées mais je n'ai jamais été questionnée à ce sujet. Pour ces enquêtées, j'étudiais les migrations et le racisme « de l'extérieur ». Dans un des services où je me suis rendue, des aides-soignantes réunies autour du secrétariat ont été surprises de découvrir qui j'étais, alors qu'elles étaient averties que je devais passer pour des entretiens. J'en ai entendu une s'exclamer : « *Ah, mais je croyais que c'était une black qui travaillait là-dessus !* ». Ainsi, le vécu des discriminations recueilli par ces entretiens est celui que les enquêtées ont jugé pertinent de me rapporter. Il est cadré en des termes qui valident le sens qu'elles souhaitent donner à leurs trajectoires. Il reflète les parcours diversifiés de femmes noires tels que ces dernières les présentent à une enquêtrice blanche, distante des expériences migratoires, des comportements racistes, ainsi que du monde du soin. Ce vécu est aussi celui d'expériences que j'ai moi-même interprétées comme discriminatoires parce que ces femmes les liaient à leur couleur de peau ou à leur origine : elles-mêmes n'ont jamais utilisé le mot « discrimination » pour désigner leurs expériences.

2 – Entre persistance du racisme et détournement des frontières

2.1. L'entrée dans le secteur : une embauche facilitée

À l'exception de Céline, issue d'une famille nantie et dont le père occupait un poste important au sein d'un groupe bancaire, les enquêtées sont d'origine modeste à moyenne. Dans la majorité des cas, leurs parents travaillaient dans la petite fonction publique, certains dans le secteur agricole. Alors que le taux de chômage avoisine parfois les 40 % dans les DOM, ils

occupaient un emploi stable ou avaient une source régulière de revenus. Les pères de Françoise, Jeanne et Marjorie n'avaient pas d'activité régulière mais elles ont été principalement élevées par leurs mères, toutes employées dans la fonction publique. Cela place ces femmes dans une position intermédiaire, où elles sont à la fois peu dotées en capitaux économiques ou culturels et assurées d'une certaine sécurité financière, qui a rendu envisageable la migration (qu'il s'agisse de la leur ou de celle de leurs parents). Leurs parcours en métropole sont caractérisés par l'importance d'être insérées durablement sur le marché du travail, dans un contexte de contraintes liées notamment à la mise en couple et la maternité. Malgré des parcours scolaires hétérogènes allant du brevet à la licence, elles témoignent presque toutes d'une relation incertaine à l'emploi, stabilisée par l'entrée dans les institutions de soin.

D'après les informations recueillies au cours des entretiens, l'entrée dans les institutions de soin se fait principalement par deux canaux. Les hôpitaux recrutent des agents de service hospitaliers (ASH), les maisons de retraite des auxiliaires de vie, sans condition de diplôme et d'autant plus facilement si les candidates sont recommandées par des personnes déjà employées dans l'établissement. De là, elles bénéficient de préparations au concours d'aide-soignante. Si elles le réussissent, leur poste est préservé durant la durée de leur formation. Originaires respectivement de Martinique et de Guadeloupe, Aurore et Bernadette travaillent ensemble dans le même service hospitalier depuis plus de trente ans. Au début des années 1980, elles ont obtenu un poste d'ASH, l'une par sa sœur, l'autre par sa cousine. Elles sont ensuite devenues aides-soignantes par le concours interne. Nadia est arrivée de Martinique avec ses parents à huit ans. À dix-huit ans, après une formation professionnelle qu'elle a interrompue, elle a travaillé un an comme employée administrative dans un ministère, mais a cessé cette activité après son mariage. De retour sur le marché du travail à trente-six ans, elle a d'abord fait des ménages dans un hôtel. Elle a ensuite rejoint une maison de retraite en tant qu'auxiliaire de vie, avant que l'établissement ne l'incite à passer le concours d'aide-soignante, qu'elle a réussi. Elle a occupé ce poste jusqu'à sa retraite à cinquante-huit ans, contrainte par une maladie professionnelle.

De la même manière, les aides-soignantes en poste dans les hôpitaux bénéficient de préparations au concours d'infirmière et du maintien de leur poste durant la formation. En revanche, le passage d'aide-soignante à infirmière est beaucoup moins fréquent que celui d'ASH à aide-soignante. Seule Jeanne a connu la trajectoire la menant d'ASH à aide-soignante puis infirmière. Arrivée de Guadeloupe avec sa mère à treize ans, elle a été accueillie par sa tante qui travaillait aux hôpitaux de Paris. Alors qu'elle préparait un BEP secrétariat, sa tante lui a obtenu des remplacements à l'hôpital pour l'été. Quand le chef du personnel lui a proposé un poste permanent d'ASH, elle a accepté. Les infirmières l'ont poussée à passer le concours d'aide-soignante, auquel elle avait accès après trois ans d'exercice. Après la naissance de ses enfants, elle a passé dix ans aux Antilles, où elle n'exerçait son métier que par intermittence. C'est de retour en métropole qu'elle a passé et réussi le concours d'infirmière. Marjorie, Veronica et Bernadette ont passé le concours mais ne l'ont pas réussi⁴.

Combinée à la présence historique des ultramarins dans ce secteur (Marie, 2002 ; Pattieu, 2016) et à leur mobilisation importante de réseaux de

4. Cet écart est confirmé par l'enquête *Emploi* de l'INSEE, qui enregistre peu de passages d'un poste à l'autre pour les natives des DOM.

migrants (Byron et Condon, 2007), cette voie d'accès offre des emplois stables à des femmes peu qualifiées dont la couleur de peau renforce la position défavorable sur le marché du travail (en particulier lorsque leur situation conjugale et la naissance d'enfants les en écartent). Les caribéennes que j'ai interrogées ont, pour la plupart, trouvé leur emploi dans le soin sur les conseils d'une proche y travaillant déjà, voire à l'aide de sa recommandation : « *Y'a ma sœur, qui travaillait ici, qui a demandé et puis j'suis, j'suis, j'suis rentrée à l'hôpital dans les années 1980.* » (Aurore) ; « *Pendant les vacances, ma tante m'a demandé si je voulais faire des remplacements à l'hôpital.* » (Jeanne). Le travail dans les institutions de soin est alors perçu comme un espace d'opportunités professionnelles élargies, protégeant des discriminations, que les caribéennes évoquent sans forcément s'en déclarer victimes. En même temps, ces mécanismes participent d'une forme de ségrégation professionnelle, qui confine les caribéennes à certains types de postes.

Le deuxième mode d'entrée s'effectue sans expérience préalable dans le soin, directement par concours : soit d'aide-soignante (c'est le cas de Marjorie, Amélie et Christelle), soit d'infirmière (c'est le cas de Dominique, Céline et Elise). Il est caractéristique de caribéennes plus dotées : elles ont le baccalauréat et ont parfois poursuivi des études supérieures ; les infirmières étaient soutenues par des familles aisées⁵. À première vue plus méritocratique, la sélection par concours représente aussi un moyen de se prémunir des discriminations. Le poids plus important de l'entrée par concours chez les jeunes générations reflète pourtant un resserrement de la sélection, que connaît le secteur public dans son ensemble (Fougère et Pouget, 2005 ; Gollac et Hugrée, 2015 ; Hugrée, Penissat et Spire, 2015). Cette mutation pourrait impliquer l'introduction de pratiques aux effets discriminants. Maeva, aide-soignante guadeloupéenne de vingt-sept ans, évoque ces transformations récentes : « *Ils embauchent les Antillais mais à condition de refuser les congés bonifiés [...] ils doivent signer un papier.* »⁶

Le parcours de Christelle, vingt-neuf ans, née en France de parents haïtiens, associe ces trois dimensions : expérience négative dans un autre secteur, facilité d'accès à la formation, facilité d'embauche. Dotée d'un BTS sanitaire et social, elle travaille comme animatrice dans une maison de quartier avant de passer le concours d'aide-soignante. Après sa formation, elle postule à un poste de responsable d'équipe dans une agence d'aides à domicile. Elle rencontre un refus qu'elle hésite à interpréter comme une discrimination : « *Ils s'attendaient pas à voir peut-être une personne de couleur. Je sais pas, je veux pas être parano non plus [...] L'entretien s'était bien passé mais, euh, la dame me dit < oui mais en fait le poste est déjà plus ou moins pourvu >* ». Sous les conseils de son compagnon, elle procède à une forme de *testing* qui confirme ses doutes : « *Il me fait < ben appelle-la et fais toi passer pour quelqu'un d'autre et demande si le poste est pourvu >. Je l'ai fait et effectivement le poste n'était pas pourvu donc, euh, donc voilà. Alors que pour chercher en tant qu'aide-soignante, on va trouver tout de suite.* » Elle en tire la conclusion que les postes à responsabilité lui sont inaccessibles : « *Je pense que ma couleur de peau c'est, c'est aussi un peu compliqué pour le poste que, que je cherchais. Pour faire les toilettes, c'est pas grave hein, on peut prendre – excusez-moi – on peut prendre une black.* » Elle trouve alors rapidement un poste dans une maison de retraite, puis à l'hôpital où elle travaille toujours depuis. Ses expériences montrent comment l'entrée dans le secteur du soin reflète aussi une cer-

5. Elise et Céline sont les seules dont les mères étaient « au foyer », ce qui reflète notamment un relâchement de la contrainte économique lié au poste de leur père.

6. Depuis 1978, les congés bonifiés permettent aux natifs des DOM fonctionnaires en métropole de revenir régulièrement dans leur DOM d'origine. Tous les trois ans, ils donnent droit à une majoration de la durée du congé annuel, une prise en charge des frais de voyage, et au versement d'une indemnité.

2.2. Au sein du personnel: des hiérarchies floutées?

Dans les hôpitaux, la hiérarchie des postes est renforcée par les barrières fortes entre trois espaces professionnels: celui des ASH et des aides-soignantes, celui des infirmières et des cadres, celui des médecins. Si des mobilités sont possibles au sein de ces espaces, le seul pont possible entre deux (d'aide-soignante à infirmière) est rarement emprunté. Même si je n'y ai pas mené d'enquête ethnographique, j'ai passé du temps à l'hôpital, lors des prises de contact et entretiens. J'ai attendu et échangé dans divers espaces: salles d'attentes du public mais aussi couloirs, salles de réunion, espaces communs où les patients s'installaient, etc. Les logiques hiérarchiques y semblent redoublées par des frontières ethno-raciales: alors que la majorité des aides-soignantes ou ASH sont noires, une plus grande diversité s'observe parmi les infirmières et tous les médecins que j'ai croisés étaient blancs. Si Céline occupe un poste de cadre infirmière, qu'elle a obtenu après une période d'activité de gestion dans le secteur privé, la possibilité d'une telle mobilité n'a été évoquée ni par Dominique ni par Jeanne, qui sont pourtant infirmières depuis plus de dix ans. Comme pour Christelle, la direction d'équipes n'apparaît pas envisageable. À ces éléments s'ajoutent la diversité des profils sociaux, parfois renforcée par un écart de génération. Les aides-soignantes entrées comme ASH dans les années 1980 avaient rarement plus qu'un brevet alors que celles entrées directement par concours ces dernières années avaient au moins le baccalauréat.

Ces hiérarchies semblent pourtant brouillées par la cohabitation des deux voies d'accès aux postes d'aide-soignante et d'infirmière, par la proximité de leur travail dans les services, par la présence d'Antillaises aux deux types de postes, ainsi que par la faiblesse des échanges avec les médecins. Si les aides-soignantes se plaignent de certaines infirmières qui refusent de travailler en équipe et leur délèguent tout le « sale boulot » (Arborio, 1995), elles insistent surtout sur la cordialité des échanges. Pour évoquer les difficultés rencontrées avec certains internes ou infirmiers, Maeva fait référence aux comportements d'hommes: *« J'étais avec un interne, il devait faire un prélèvement à un patient et le patient, il était propre, hein. Souvent y'a des, comment dire, des selles. Il a carrément essuyé dans la protection propre du patient [...] Même nos collègues infirmiers, y'a certains qui étaient aides-soignants, et pourtant, même pour mettre un patient aux toilettes, ils savent pas le faire. Ils viennent nous chercher. »* C'est en revanche une infirmière qu'elle valorise: *« On a une infirmière, elle fait les toilettes mais c'est la seule aussi du service. »* La féminisation de ces professions contribue alors à une cohésion à la fois fondée sur le sexe et l'origine, qui relègue les interactions négatives dans un espace masculin.

Les soignantes que j'ai interviewées ne mentionnent que peu les plus hauts grades hiérarchiques et n'ont pas fait le récit d'interactions avec des supérieurs qui auraient pu être interprétées comme des discriminations. Seule Nadia rapporte des relations parfois houleuses entre les Antillaises et la direction de la maison de retraite où elle travaillait. À son arrivée, une nouvelle directrice aurait même dénoncé la forte présence d'Antillaises et d'Africaines dans le personnel: *« Elle a dit < Il va falloir que je fasse du ménage*

là-dedans › [...] Elle ne voyait que des noires noires partout elle pétait les plombs [...] elle a dû mettre un quota⁷. Il est possible que l'organisation des maisons de retraite soit plus favorable à l'émergence de ce type de relations. Les aides-soignantes ayant travaillé à l'hôpital et en maison de retraite insistent surtout sur les différences matérielles de conditions de travail : horaires plus lourds, salaire inférieur, positions plus précaires. Cet écart de statut serait à l'origine de rapports de force accrus entre employées et direction, prenant parfois la forme d'interaction racistes. Ainsi, pour Amélie, le passage de la maison de retraite à l'hôpital public a constitué une mobilité ascendante. Cette mobilité est indissociable de la naissance de son premier enfant, pour lequel elle souhaitait avoir des horaires réguliers et des solutions de garde.

2.3. Au près des patients : des réponses stratégiques au racisme

C'est surtout dans les relations avec les patients que les caribéennes évoquent le racisme au travail. Unanimes sur la persistance du racisme dans la société française (« *Ah mais ça c'est sûr, le racisme existe toujours* » – Bernadette), elles n'utilisent pas le mot discrimination, même quand le vécu correspond à sa définition stricte (« *on sait qu'à armes égales ça sera toujours plus compliqué* » – Céline). Elles ne rapportent pas non plus de traitements défavorables envers elles, de la part de collègues ou supérieurs. En revanche, la plupart évoquent des remarques voire des comportements agressifs de la part de certains patients, en particuliers lorsqu'ils sont âgés. Francine, gardienne d'école martiniquaise proche de la retraite, a travaillé comme agent hospitalier pendant six ans, durant les années 1980. Elle rapporte les réflexions de certains patients : « *Y'en a qui disent < moi je ne veux pas qu'elle rentre dans ma chambre >* ». Ces femmes font face, encore aujourd'hui, à de nombreuses remarques liées à leur couleur de peau. Maeva explique ainsi : « *< ah vous êtes noirs >, tout de suite, < ah vous venez de l'Afrique >. Ça, c'est courant. C'est ce qu'on entend quasiment tous les jours.* ». Les enquêtées affichent une grande distance vis-à-vis de ces comportements. Ils sont relativisés, expliqués par l'ignorance, la maladie ou la sénilité⁸ : « *C'est les pathologies qui font qu'on nous traite de sale nègre et tout.* » (Amélie) ; « *C'est une autre époque aussi, donc. Et puis après, y'en a qui n'ont pas toute leur tête, y'en a qui ont vécu que comme ça* » (Christelle). Les soignantes n'y prêtent plus attention : « *Maintenant je suis habituée, ça me choque pas.* » (Maeva). Ces interprétations des attitudes des patients reflètent la complexité de leur catégorisation comme discriminations. Si elles relèvent indubitablement du racisme, ces attitudes n'érigent pas de barrière à l'accès à des ressources ou des positions. Cependant, elles constituent une forme de violence et rendent le travail plus pénible, en alourdissant la charge mentale.

En même temps, la difficulté des interactions avec les patients permet aussi de valoriser le travail, dans sa dimension relationnelle. L'accompagnement non-médical des patients, reposant sur leur évaluation et leur connaissance intime (Arborio, 1996), est caractéristique des tâches des aides-soignantes ; il est aussi présent dans les activités des auxiliaires de vie, des ASH et des infirmières. Christelle raconte ainsi deux anecdotes, mettant en valeur, l'une sa capacité à cerner la personnalité d'un patient et à s'y adapter, l'autre sa capacité à prendre du recul. En maison de retraite, ses collègues lui déconseillent d'approcher la chambre d'une femme, cette dernière ayant

7. Nadia ne rapportait pas ses propos pour les dénoncer, insistant elle-même sur les difficultés liées aux petits groupes qui ne parlaient que créole, semblant avoir intériorisé ces relations racistes.

8. Ces discours étaient déjà relevés par Anne-Marie Arborio : « *Enfin bon, je les excuse parce que c'est des mamies bon, hein, et puis c'est toujours des gens de la province, qui savent pas, qui connaissent pas, qui euh... pour eux, c'est toujours, bon le noir, il doit faire ça. Voilà, et on ressent ça.* » (Arborio, 1996, p. 104) et plus récemment par Christelle Avril chez les aides à domicile (Avril, 2013, 2014).

la réputation d'être raciste. Christelle se sent alors mise au défi et s'occupe tous les jours de cette dame, malgré son attitude de rejet, obtenant finalement sa sympathie. Elle valorise même cet épisode dans sa formation : « *Elle avait baissé sa garde et au final ben d'ailleurs j'avais fait un petit écrit sur ça par rapport à mon école d'aide-soignante* ». Plus tard, à l'hôpital, un patient insulte sa collègue alors qu'elle lui font sa toilette : « *il lui dit euh < salope nègre > et moi, franchement, venant de personnes âgées, je le prends avec amusement. Quelqu'un me dit ça dans la rue, je le prendrais autrement. Là, voilà je suis face à des malades, des personnes âgées. [...] D'ailleurs j'ai eu un fou rire quand il a sorti ça.* » Elle distingue nettement ses réactions dans la sphère professionnelle de celles qu'elle aurait dans l'espace public. La légèreté avec laquelle elle réagit aux insultes du patient relève bien d'une technique au travail, permettant de désamorcer un conflit, alors qu'elle n'aurait pas toléré un tel comportement dans d'autres circonstances.

Dans leur capacité à contourner le racisme des patients, les caribéennes font preuve de compétences relationnelles qui leur permettent de « bien faire » leur travail. L'empathie, la patience, le fait de ne pas se mettre en colère, sont aussi associées à une certaine définition de leur féminité, fondée sur la respectabilité. Derrière un impératif de moralité, cette injonction masque l'exclusion conjointe des classes ouvrières et des populations non-blanches (Hill Collins, 2002 ; Saada, 2003 ; Skeggs, 1997). Les récits des caribéennes travaillant dans des institutions de soin, tout en dénonçant le racisme présent dans ce milieu, leur permettent de montrer qu'elles ne sont pas de « celles-là ». En mettant en scène leurs compétences relationnelles, elles font la performance de leurs qualifications professionnelles et de leur féminité ; elles mettent aussi à distance des stigmates sociaux et raciaux. Alors que Maeva a plusieurs fois évoqué des difficultés rencontrées avec des patients, des collègues ou des médecins, elle accompagnait toujours ces récits de la précision : « *J'ai un tempérament plutôt calme, généralement je laisse couler.* » ; « *Moi je suis plutôt calme* ». Ce type d'affirmation lui permet de se dissocier du stéréotype de la femme en colère, et plus particulièrement de la femme noire en colère (Harris-Perry, 2011 ; Tomlinson, 2010 ; Walley-Jean, 2009). Cela lui permet en même temps de mobiliser une image de féminité valorisée : celle de la femme douce et apaisée. Bernadette explicite cette volonté de ne pas accentuer les préjugés associés à son origine. Alors qu'elle participe à une croisière pendant ses vacances, un homme fait des allusions qu'elle interprète comme racistes mais elle choisit de ne pas réagir : « *J'aurais pu avoir un mauvais comportement vis-à-vis de ce monsieur sur le bateau. Mais je dis non, je suis en société, l'image qu'il a de moi, il faut pas que je lui donne cette image.* » Pour elle, faire des reproches à cet homme aurait confirmé les clichés que certains attribuent aux femmes noires et la maîtrise de soi est, en elle-même, une manière de le contredire.

Conclusion

Etudier les discriminations au travail par le biais d'entretiens biographiques offre une perspective riche, même si partielle. L'entretien biographique permet de replacer les récits d'interactions discriminantes (ou de leur absence) dans le contexte de trajectoires sociales, en particulier professionnelles. Les caribéennes travaillant dans des institutions de soin inter-

prêtent les opportunités offertes par ce secteur et les difficultés qu'elles y rencontrent relativement à leurs expériences dans d'autres secteurs. Les hôpitaux et maisons de retraite représentent un accès privilégié à l'emploi stable et remplissent une fonction protectrice vis-à-vis des discriminations. Malgré une sélection croissante, leurs processus de recrutement demeurent, dans l'ensemble, favorables à ces femmes. Si les postes offerts confinent les caribéennes à certains types de tâches, ces dernières valorisent néanmoins l'équilibre entre sphères professionnelle et familiale, ainsi que de petites mobilités, comme le passage des maisons de retraite à l'hôpital public. Au sein du personnel, l'organisation du travail repose sur une forte hiérarchie des postes, redoublée par la présence plus forte de certaines couleurs de peau selon les postes. En même temps, cette organisation permet d'atténuer le ressenti des distances sociales : elle rapproche les expériences des aides-soignantes et des infirmières, elle les isole des médecins. Finalement, le racisme au travail se manifeste essentiellement par le comportement de certains patients, souvent âgés. Les caribéennes déjouent ces situations en attribuant ce racisme à l'ignorance, l'âge, ou encore la maladie. Elles mettent en valeur leur patience, leur capacité à prendre du recul et à ne pas s'énerver, ainsi qu'à cerner la personnalité des patients. Elles font le récit de compétences relationnelles qui soulignent leurs aptitudes au travail, leur féminité, et écartent le stigmate du racisme. Les situations reportées par les enquêtées – comment elles les interprètent et se mettent en scène à travers elles – mériteraient néanmoins d'être mises en perspective avec une observation du travail, pour aborder ces interactions sur le vif et dans le temps continu de leur activité.

- Arborio A.-M., (1995), «Quand le <sale boulot> fait le métier: les aides-soignantes dans le monde professionnalisé de l'hôpital», *Sciences sociales et santé*, n° 13, 3, p. 93–126.
- Arborio A.-M., (1996), «Savoir profane et expertise sociale. Les aides-soignantes dans l'institution hospitalière», *Genèses*, n° 22, 1, p. 87–106.
- Avril C., (2013), «Ambiance raciste dans l'aide à domicile», *Plein droit*, 1, p. 11–14.
- Avril C., (2014), *Les aides à domicile : Un autre monde populaire*, Paris, La Dispute, 289 p.
- Bonilla-Silva E., (1997), «Rethinking Racism: Toward a Structural Interpretation», *American Sociological Review*, n° 62, 3, p. 465–480.
- Bourdieu P., (1986), «L'illusion biographique», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62, 1, p. 69–72.
- Brinbaum Y., Safi M., Simon P., (2012), «Les discriminations en France : entre perception et expérience», Document de Travail, 183, INED.
- Brubaker R., Loveman M., Stamatov P., (2004), «Ethnicity as Cognition», *Theory and Society*, n° 33, 1, p. 31–64.
- Byron M., Condon S., (2007), *Migration in Comparative Perspective: Caribbean Communities in Britain and France*, New York, Routledge.
- Cutarello P., (2011a), «Discrimination: faire face ou faire avec?», *Agora débats/jeunesses*, n° 57, 1, p. 63–78.
- Cutarello P., (2011b), «Différences dans la diversité : le ressenti des discriminations par les jeunes hommes d'origine maghrébine», *Revue européenne des migrations internationales*, n° 27, 3, p. 103–130.
- Demazière D., (2007), «À qui peut-on se fier? Les sociologues et la parole des interviewés», *Langage et société*, n° 3, p. 85–100.
- Demazière D., (2011), «L'entretien biographique et la saisie des interactions avec autrui», *Recherches qualitatives*, n° 30, 1, p. 61–83.
- Dubet F., (2011), «Régimes d'inégalité et injustices sociales», *SociologieS*.
- Eberhard M., (2011), «De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination. Stratégies discursives et conflits d'interprétation», *Sociologie*, vol. 1, 4, p. 479–495.
- Fassin D., (2002), «L'invention française de la discrimination», *Revue française de science politique*, n° 52, 4, p. 403–423.
- Forsé M., Galland O., (2011), *Les Français face aux inégalités et à la justice sociale*, Paris, Armand Colin.
- Fougère D., Pouget J., (2005), «L'emploi public s'est-il diversifié? Sexe, niveau d'étude, origine sociale et origine nationale des salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales», rapport public, Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État.
- Galland O., Lemel Y., Frénod A., (2013), «La perception des inégalités en France: Essai d'explication», *Revue européenne des sciences sociales*, 51-1, p. 179–211.
- Gardner G., (2001), «Unreliable memories and other contingencies: problems with biographical knowledge», *Qualitative Research*, n° 1, 2, p. 185–204.
- Goffman E., (1973), *La mise en scène de la vie quotidienne 1 : La présentation de soi*, Éditions de Minuit.
- Gollac S., Huguée C., (2015), «Avoir trente ans dans le secteur public en 1982 et en 2002 les transformations d'une filière de promotion sociale par le diplôme», *Revue française d'administration publique*, n° 1, p. 23–43.
- Harris-Perry M.V., (2011), *Sister Citizen: Shame, Stereotypes, and Black Women in America*, Yale University Press.
- Hill Collins P., 2002, *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, Routledge.
- Huguée C., Penissat É., Spire A., (2015), «Les différences entre salariés du public et du privé après le tournant managérial des États en Europe», *Revue française de sociologie*, n° 56, 1, p. 47–73.
- Krieger N., Carney D., Lancaster K., Waterman P.D., Kosheleva A., Banaji M., (2010), «Combining explicit and implicit measures of racial discrimination in health research», *American journal of public health*, n° 100, 8, p. 1485–1492.
- Lamont M., Mizrahi N., (2012), «Ordinary people doing extraordinary things: responses to stigmatization in comparative perspective», *Ethnic & Racial Studies*, n° 35, 3, p. 365–381.

- Marie C.-V., (2002), « Les Antillais en France : une nouvelle donne », *Hommes et migrations*, 1237, p. 26–39.
- Outten H.R., Giguère B., Schmitt M.T., Lalonde R.N., (2010), « Racial Identity, Racial Context, and Ingroup Status: Implications for Attributions to Discrimination Among Black Canadians », *Journal of Black Psychology*, n° 36, 2, p. 172–196.
- Pattieu S., (2016), « Un traitement spécifique des migrations d'outre-mer: le BUMIDOM (1963-1982) et ses ambiguïtés », *Politix*, n° 4, p. 81–113.
- Saada E., (2003), « Citoyens et sujets de l'Empire français. », *Genèses*, n° 53, 4, p. 4-24.
- Safi M., (2013), *Les inégalités ethno-raciales*, Paris, La Découverte.
- Safi M., Simon P., (2013), « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Economie et statistique*, n° 464, 1, p. 245–275.
- Skeggs B., (1997), *Formations of Class & Gender: Becoming Respectable*, London, SAGE, 204 p.
- Streiff-Fénart J., (2006), « L'attribution de paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires: l'exemple d'une entreprise de transports publics », *Cahiers de l'Urmis*, n° 10-11.
- Thomas W.I., Znaniecki F., (1918), *The Polish peasant in Europe and America: Monograph of an immigrant group*, University of Chicago Press.
- Tomlinson B., (2010), *Feminism and affect at the scene of argument: Beyond the trope of the angry feminist*, Temple University Press.
- Turner J.C., Hogg M.A., Oakes P.J., Reicher S.D., Wetherell M.S., (1987), *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*, Cambridge, MA, US, Basil Blackwell.
- Walley-Jean J.C., (2009), « Debunking the myth of the "angry Black woman": An exploration of anger in young African American women », *Black Women, Gender & Families*, n° 3, 2, p. 68-86.



*Docteur en sociologie,
Laboratoire TRIANGLE-ENS
Lyon

1. Parmi ceux qui apparaissent comme pionniers, cf. Bataille, 1997; De Rudder, Poiret, Vourc'h, 1994; Noël, 1997; Wieviorka, 1992.

2. On notera à ce propos le dossier pertinent coordonné par Henri Eckert et Jean-Luc Primon dans la revue *Agora* « L'expérience de la discrimination: les jeunes et l'accès à l'emploi », mais aussi Dubet, Cousin, Macé, Rui, 2013; Garneau, 2018; Poiret 2010.

3. Ce chapitre s'appuie sur un travail doctoral, dont le dispositif méthodologique a été construit autour de trois grands moments à Paris, Lyon, Marseille et leurs agglomérations: des situations d'observations au sein d'agences d'intérim mais également au siège d'IVILA en continu durant trois années; des entretiens avec les permanents des agences d'intérim (74) et les entreprises-clients (25); des reconstitutions de carrières: avec un cadrage statistique de la population intérimaire, une enquête par questionnaires auprès de 200 salariés intérimaires; des entretiens biographiques auprès d'intérimaires, 25 femmes et 27 hommes, originaires des pays du Maghreb (31) et d'Afrique subsaharienne (21). Le travail de terrain a été organisé autour de l'obtention d'une Bourse CIFRE avec l'entreprise de travail temporaire IVILA. Cf. Giraudo-Baujeu, 2014.

4. Nous utiliserons ici le concept de carrière via l'approche interactionniste. Cf. notamment: Becker, 1985; Goffman, 1968; Hughes, 1996.

Résumé : *À partir d'un travail doctoral qui s'est intéressé à l'étude d'insertions professionnelles de femmes et d'hommes originaires des pays du Maghreb et d'Afrique subsaharienne dans le travail intérimaire en France, cet article propose d'aborder la question du racisme en tant qu'épreuve. Notre approche nous amènera à nous intéresser à la gestion subjective du racisme, au travers des manières de vivre le racisme, mises en exergue par les modes de narration des expériences des femmes et des hommes. L'accent sera porté sur la pluralité des « réponses » et réactions individuelles et collectives face au racisme et aux discriminations. Une diversité qui semble répondre à plusieurs variables, notamment au rapport à l'activité des salarié.e.s intérimaires, aux formes d'expression empruntées par le racisme et les discriminations, mais également à la fréquence des expériences. Se mettent alors en place, avec plus ou moins de facilité et de succès, des stratégies individuelles et collectives s'inscrivant dans deux postures majeures : « faire avec » le racisme et « faire face » au racisme.*

Mots-clés : *Racisme, discrimination, épreuve, travail intérimaire, stratégies.*

À partir des années 1990, plusieurs travaux ont commencé à s'intéresser à l'expression du racisme et des discriminations dans le travail et l'emploi en France¹. S'appuyant sur différents éléments statistiques et des investigations ethnographiques, ces travaux ambitionnaient de montrer les processus de discrimination contre lesquels des populations vulnérables butaient dans l'accès à l'emploi, étaient rejetées de certains secteurs d'activité, peinaient à s'inscrire dans des parcours de mobilité professionnelle. L'accent a également été porté sur les discriminations en tant qu'expression du racisme dans les rapports sociaux (De Rudder, Poiret, Vourc'h, 2000, Eberhard, 2010), soulignant les propos, les comportements et les violences dans l'exercice du travail. Peu de travaux ont toutefois fait du vécu des discriminations leur objet de recherche², mettant alors partiellement l'étude de la subjectivité des victimes de côté.

À partir d'un travail doctoral qui s'intéressait à l'étude de l'insertion professionnelle de femmes et d'hommes originaires des pays du Maghreb et d'Afrique subsaharienne dans le travail intérimaire³, nous nous proposons d'aborder ici la question du racisme en tant qu'épreuve (Martuccelli, 2006). Si cette épreuve du racisme peut apparaître comme une étape dans les carrières⁴ de ces femmes et hommes, comme un seuil bifurcatif (Bessin, Bidart, Grossetti, 2010), il n'en demeure pas moins qu'elle a pu s'exprimer en amont. On connaît les problématiques discriminatoires identifiées à l'école, dans l'accès au logement, à la santé, aux loisirs ou encore dans les rapports avec les relais institutionnels et notamment la police. Certains discours donnent à voir des carrières rythmées par le racisme, dessinant des « expériences totales de la discrimination » (Dubet, Cousin, Macé, Rui, 2013). Lorsque le racisme se manifeste alors dans le travail, il ne fait que renforcer ses effets objectifs et subjectifs dans les carrières.

Notre approche nous amènera donc à nous intéresser à la *gestion subjective du racisme* en tant qu'épreuve, au travers des *manières de vivre le racisme*, mises en exergue par les modes de narration des expériences des hommes et des femmes. L'objectif sera ici de mettre en avant la pluralité des « réponses » et réactions individuelles et collectives face au racisme et aux discriminations. Une diversité qui semble répondre à plusieurs variables, notamment au rapport à l'emploi et au travail des hommes et femmes, aux formes d'expression empruntées par le racisme et les discriminations, mais également à la fréquence des expériences : si le racisme au travail peut apparaître comme un tournant décisif dans les parcours, il n'est parfois qu'une malheureuse « retrouvaille » dans les biographies de nos enquêtés. Se mettent alors en place, avec plus ou moins de facilité et de succès, des stratégies individuelles et collectives s'inscrivant dans deux postures majeures que nous appelons : « faire avec » le racisme et « faire face » au racisme.

I – « Faire avec » le racisme : stratégies, ressources et tactiques

I.1. Entre « ne rien dire », « ne rien voir » et l'exil

Philippine a 51 ans. Elle est divorcée et mère de trois enfants. Arrivée du Cameroun en 1991 avec un CAP de couture et une solide expérience professionnelle, elle n'est jamais parvenue à trouver un emploi dans son domaine de qualification. Lorsque nous la rencontrons, elle travaille en intérim depuis plusieurs mois en tant qu'employée de restauration, au sein d'entreprises ou de cantines scolaires. Philippine nous explique qu'à plusieurs reprises, elle a eu droit à des réflexions, teintées de racisme à peine voilé, autour du stéréotype consistant à considérer les personnes originaires d'Afrique subsaharienne comme intrinsèquement lentes. Face à cela, sa réaction a toujours été la même :

« Non, je ne dis rien. Je ne dis rien. Je finis mon boulot et je me barre et c'est tout. Moi je me casse pas la tête dans les entreprises. Je reste pas longtemps donc ça sert pas à grand-chose. D'avoir une prise de tête tout le temps, l'agence après va croire que c'est moi qui suis un problème. Ça ne sert à rien. Tu viens et tu fais ton travail comme on te le demande et puis c'est tout. » (Philippine, femme, 51 ans, Employée administrative, Cameroun)

Si Philippine préfère se taire c'est pour une triple raison : le temps déterminé (court) de sa mission, la peur d'une dégradation de sa relation d'emploi (avec l'agence d'intérim), l'inutilité de « dire » en raison de l'irréversibilité de l'expression raciste. La décision prise de « ne rien dire » est fortement liée à la forme d'emploi qu'elle occupe. On peut penser que la même situation avec un statut que confère un CDI, amènerait d'autres réactions.

« Ne rien dire » parce qu'on est « intérimaire » est un sentiment assez partagé. Sabah, 27 ans, Française d'origine algérienne, qui travaille comme préparatrice de commandes « *a trop peur de se griller au niveau des agences* ». Quant à Mourad, 21 ans, Français d'origine marocaine, agent de production, il explique : « *on ne dit rien. On ne peut rien dire. Si on dit quelque chose, c'est la porte* ».

Pour d'autres, il s'agit moins de « ne rien dire » que de « ne rien voir ». Si d'emblée ces deux réactions paraissent identiques ou proches, la stratégie est nettement différente. Lorsque Philippine, Sabah ou Mourad se taisent, d'autres salariés intérimaires sont dans le déni. Non pas celui de l'existence des discriminations et du racisme, mais dans un déni personnel et individualisé (Cuturello, 2011). C'est le cas de Nabila, 28 ans, titulaire d'un DEA de droit privé et effectuant des missions en intérim en tant que conseillère financier ou gestionnaire de succession depuis bientôt deux ans, qui nous répète tout au long de notre échange, qu'elle a eu « *beaucoup de chance* » en ne croisant jamais le chemin de la discrimination. Elle insiste sur « *sa chance* » tout en ayant conscience que « *la discrimination existe* », nous relatant même des expériences vécues par des amis ou des collègues. À chaque épreuve qui pourrait faire naître chez elle un doute légitime ou un début sensé de questionnement, elle préfère penser à voix haute, qu'il s'agit « *d'autre chose* ». Nabila s'inscrit bien dans la réaction de « l'exception personnelle », consistant à penser que malgré le fait qu'on dénombre quantité de discriminations sur les marchés du travail et de l'emploi, on ne rencontre jamais individuellement ce genre de problèmes. Cette stratégie du déni personnel présente l'avantage de ne pas endosser le statut de victime, considéré comme négatif et d'apparaître ainsi comme « épargné ».

Enfin, certains se positionnent comme impuissants face à des discriminations fortes, qui s'expriment selon eux de manière plus ouverte. Ils ont parfois rencontré des difficultés dans d'autres domaines de leur vie sociale, comme l'école, la recherche d'un logement ou celle d'un stage. Ils paraissent comme « paralysés » face aux discriminations et au racisme, démoralisés et désarmés. Seule échappatoire pour eux : « l'exil » (Dubet, Cousin, Macé, Rui, 2013) vers des pays plus cléments, plus ouverts, moins racistes. Ces salariés intérimaires, qui forment la figure de « l'opposition impuissante » (Daniel, 2011) apparaissent comme déçus par la France, autant au travers de ses institutions (l'École, Pôle Emploi, les services publics) que de son marché du travail et de l'emploi (agences d'intérim, aides à la création d'entreprises, recrutement dans les entreprises privées).

1.2. Esquiver ou les « entreprises évitées »

Pour plusieurs salariés intérimaires, « faire avec » le racisme consiste à « *ne pas y prêter attention* », ne pas « *s'y attarder* », ne pas « *bloquer dessus* » ou encore « *s'en moquer* ». Si les raisons avancées pour expliquer « l'esquive » peuvent être très hétérogènes, l'objectif demeure le même : ne pas poser son attention sur le racisme.

Mais d'autres intérimaires prolongent leur raisonnement en mettant en œuvre des stratégies qui apparaissent de prime abord comme non conventionnelles au cadre⁵ : il s'agit ici de réagir au racisme par le sourire indifférent, le ton positif, l'humour décalé. À l'image de Fatou qui, après avoir expliqué à son mari le discours raciste auquel elle a été confrontée, en plaisantant avec lui. Ces stratégies s'inscrivent alors dans une dynamique consistant à « faire la part des choses » (Daniel, 2011) : on constate la présence du racisme, on admet les difficultés, on considère l'épreuve, mais tout en reconnaissant l'existence de causes endogènes.

5. Nous entendons ici le concept de cadre dans une approche goffmanienne, Cf. Goffman, 1991. Pour une utilisation du concept de cadre dans la construction et l'expression du racisme et des discriminations dans le travail et l'emploi, Cf. Giraud-Baujeu, 2014.

La tactique de l'esquive peut enfin trouver d'autres formes, comme celle consistant à « éviter » les entreprises qui proposent des bas salaires, avec des conditions de travail pénibles, où règne une mauvaise ambiance, ou que l'on reconnaît comme « discriminantes », voire « racistes ». À l'échelle d'une commune ou d'un bassin d'emploi, plusieurs intérimaires dressent ainsi un « palmarès » des entreprises, allant des plus accueillantes à celles qu'il convient d'éviter⁶ :

« On le sait. On le sait par des amis. Oui, ça va être, < ouais, ils m'ont recalé, ils m'ont trop mal regardé, c'est des fachos >. Ça va être ça les discussions. < Faut pas aller là-bas, ça sert à rien, c'est des fachos, etc. >. Par exemple, on sait que les parfumeries, ils embauchent pas les Arabes. Et les Noirs c'est juste pour être vigiles. Voilà. Les Arabes, nous on peut pas travailler et les Noirs, c'est même pire, c'est qu'ils sont bons que pour la sécurité. Ils sont bons qu'à ça. Moi je sais que D. j'y vais pas. Je le sais par des amis à moi, faut aller super vite, c'est mal payé et on parle mal aux intérimaires. » (Zakia, femme, 21 ans, Vendeuse, Tunisie)

« Moi ma sœur, ça fait trois ans qu'elle travaille chez J., et hier elle a reçu une lettre de mutation. Parce que y'a eu un problème de vol dans le magasin. Toute l'équipe a été accusée par le patron, mais ma sœur, c'est la seule à avoir reçu cette lettre. Et ma sœur, c'est la seule étrangère. C'est la seule. Trois ans de travail, de sérieux, pour être accusée ! Et ma cousine, quand elle a travaillé chez J., ça a été pareil ! Ils ont tout fait pour qu'elle craque et qu'elle finisse pas la mission. Ils sont racistes là-bas ! » (Sofia, femme, 19 ans, Vendeuse, Tunisie)

Les discours de Zakia et Sofia sont remarquables sur deux points essentiels. D'une part, on voit comment ces deux jeunes femmes intègrent le critère « employeur/collègues racistes » dans leur classement des entreprises à éviter, au même titre que le niveau des salaires, l'ambiance ou le type de tâches à effectuer. D'autre part, Zakia et Sofia anticipent la discrimination et le racisme, via une tactique de l'esquive, basée dans certains cas, uniquement sur les dires de leurs amis et relations familiales. Autrement dit, elles rayent d'emblée les noms de certaines entreprises – J. et D. –, voire même un ensemble de commerces – les parfumeries – de la liste de celles où elles peuvent envisager d'effectuer une mission. Il convient alors de situer l'ethnicité sur un triple niveau : microsocial, mésosocial et macrosocial. Au niveau individuel, Zakia et Sofia donnent à voir un sentiment d'appartenance à l'égard d'un groupe, se nommant tout au long de l'entretien « *les Arabes* ». Au niveau du groupe, si on ne peut pas parler réellement de « mobilisation ethnique » ou « d'action collective » (Martiniello, 1995), on peut toutefois remarquer que c'est l'information véhiculée au sein du groupe (amis et familles appartenant au groupe « *nous* » et se distinguant d'un autre groupe « *les Noirs* ») qui permet d'éviter des entreprises jugées discriminantes et racistes. Au niveau macrosocial, les deux jeunes femmes ont assimilé (à juste titre ou non) que, de par leur origine ethnique (mais surtout de leur « identification ethnique »), elles éprouveraient des difficultés quant à leur insertion professionnelle. C'est cette combinaison de l'ethnicité à trois niveaux, qui nourrit la stratégie de l'esquive des « entreprises évitées » : ici il ne s'agit plus de savoir si on maintient ou non ses formes d'engagement dans le cadre, mais tout simplement de ne pas s'engager dans

6. Sur point, nous rejoignons Stéphane Beaud et Michel Pialoux qui dressent un constat assez similaire (Beaud, Pialoux, 2004).

l'activité cadrée. L'anticipation s'illustre par cette stratégie de l'esquive, qui elle-même doit permettre de ne pas se (re)trouver confronté à la discrimination et au racisme. C'est dans ce sens, qu'on peut alors parler des formes d'esquive que sont *les entreprises évitées* comme des stratégies collectives.

1.3. Retourner le stigmaté ou comment retourner le sens de l'épreuve

À côté du « non-dit », de l'exil et des stratégies d'esquive, certains optent pour d'autres tactiques reposant sur d'autres types de ressources : le retournement du stigmaté. Il s'agit ici de s'appuyer sur une combinaison « différenciation/valorisation » (Goffman, 1975) et retourner le discrédit du stigmaté, réussir une « reconversion symbolique du stigmaté » (Jovelin, 2011). La « circulation du stigmaté » (Kaufmann, 2004) apparaît alors comme une ressource sur laquelle il convient de s'appuyer pour dépasser et éviter les effets directs et indirects du processus de stigmatisation. Lorsque la stratégie est « réussie », ces hommes et femmes parviennent alors à retourner le « sens de l'épreuve » (Schnapper, 1999) qu'est le racisme.

Feryel, 20 ans, Française d'origine tunisienne, est souvent confrontée au racisme dans les missions d'intérim qu'elle effectue en tant qu'hôtesse ou agent d'accueil à Paris. Ce sont des regards de mépris, des remarques discriminantes ou des insultes racistes. Toutefois, la jeune femme nous explique qu'elle sort renforcée de cette épreuve, que ces regards et ces mots la motivent dans sa confrontation au racisme :

« Ça m'empêche pas d'y arriver. Aujourd'hui, je suis plus dans la réflexion que la réaction. (Silence) Et puis ça me booste. Ouais, voilà, ça me booste. Tu penses que je vais pas y arriver, et bien voilà, regarde, je vais te prouver que j'y arrive ! Regarde comment je vais te le prouver, en réussissant ! » (Feryel, femme, 20 ans, Hôtesse d'accueil, Tunisie)

La stratégie de Feryel s'assimile à ce que certains travaux décrivent comme une réponse de l'ordre du « blanchiment » (Epiphane, Jonas, Mora, 2011) : le processus de stigmatisation est perçu comme une épreuve de laquelle on peut sortir grandi et « plus fort ». Driss, 31 ans, Algérien, manutentionnaire, adopte la même stratégie, tout comme Khady, Sénégalaise de 37 ans, aide à domicile. Ces intérimaires nous montrent comment « faire avec » le racisme peut prendre des formes positives et presque actives : en retournant le sens de l'épreuve, ils font de leur confrontation au racisme, une force, un motif d'avancer, une raison de prouver leurs compétences professionnelles. C'est cette force qui doit contrecarrer le processus de stigmatisation et donner plus de lumière et de poids à leur place légitime sur les marchés du travail et de l'emploi.

Véritables stratégies, marges de manœuvre ou bricolages, les différentes réactions de ces hommes et femmes apparaissent comme des réponses face au racisme. Qu'il soit individuel ou collectif, le « faire avec » emprunte plusieurs chemins, du non-dit à l'esquive, des « entreprises évitées » au « retournement du stigmaté », de tactiques passives, fatalistes et pragmatiques à des stratégies plus actives et volontaristes. Il s'agit ici d'insister sur la réversibilité des phénomènes observés, comme l'illustre par exemple l'expérience

d'Anouar. Français d'origine algérienne âgé de 29 ans, il raconte comment il réagit face au racisme, et ce, depuis plusieurs années, que ce soit dans le travail ou dans d'autres domaines de sa vie sociale. Mais la répétition d'expériences discriminantes et de violences racistes l'amène aujourd'hui à «*baisser les bras*», à ne plus «*savoir quoi faire*», à penser «*que ça sert plus à rien*». D'une posture qu'on pourrait qualifier de résistance face au racisme, Anouar se réfugie aujourd'hui dans une stratégie du non-dit ou de l'esquive. Cet exemple nous démontre comment des acteurs peuvent passer de postures de lutte ou de résistance face au racisme à des stratégies plus relativistes et plus passives. Mais ce basculement peut aussi s'inverser, et dessiner des passages du «*faire avec*» au «*faire face*». L'âge, l'ancienneté dans l'intérim mais aussi sur les marchés du travail, ainsi qu'une expérience professionnelle qui se consolide, se présentent comme les composants d'un terrain propice pour observer ce phénomène. Comment se traduit alors concrètement le «*faire face*» ?

2 – «*Faire face*» au racisme : postures, luttes et engagements

2.1. Réagir par le travail ou «*en faire deux fois plus*»

«*Dire*» apparaît comme la première posture du «*faire face*» aux discriminations et au racisme. Que les mots soient entendus ou non, «*dire*» c'est déjà «*faire*» : une première posture d'affrontement se dessine alors. Après avoir travaillé à New York dans le secteur du marketing, Tina, 27 ans, Française d'origine ghanéenne nous explique «*dire à l'agence*» lorsqu'elle est confrontée à des comportements discriminatoires ou à des sentiments racistes exacerbés. Elle ajoute qu'elle ne peut «*pas travailler avec quelqu'un de raciste*» et qu'elle doit «*toujours réagir*», quitte à arrêter prématurément une mission comme cela est déjà arrivé dernièrement. Bouchra, Française d'origine marocaine âgée de 31 ans, qui intervient chez des particuliers en tant que femme de ménage déclare également, «*c'est pas la peine. Mais je ne me laisse pas aller, je me dis que si ça ne marche pas ici, j'irais voir ailleurs*».

D'autres salariées intérimaires estiment pouvoir «*échapper*» au racisme en témoignant d'une attitude et d'un comportement irréprochables dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle. S'engager dans le cadre de par des compétences professionnelles excellentes, quitte à «*en faire un peu plus*». En optant pour la posture du «*démarquage*» (Daniel, 2011), ces hommes et femmes soulignent comment parvenir à baisser, voire annuler, le «*degré de probabilité d'être victime de racisme*». Écoutons Malika :

«Tu sais que quand t'es arabe, t'es obligée d'en faire deux fois plus pour pas qu'on t'emmerde. C'est comme ça ! On le sait depuis toujours. À l'école c'est comme ça, au travail c'est comme ça, faut prouver que tu fais bien ton boulot. Mais c'est pour tous les étrangers, comme les Noirs aussi. Faut en faire deux fois plus comme ça, ils ont rien à redire.» (Malika, femme, 22 ans, Agent de nettoyage, Maroc)

Samir, infirmier de 28 ans, Français d'origine marocaine nous explique comment, face au racisme, il module ses formes d'engagement dans l'activité cadrée : soit il produit des efforts, rend compte d'un travail irréprochable et met en avant la maîtrise de ses compétences professionnelles ; soit cette posture étant vaine face au racisme, il effectue alors « seulement » le travail demandé, quittant son poste à l'heure précise et ne démontrant d'aucune forme d'engagement supplémentaire. « Faire ses preuves » ou « en faire deux fois plus » est donc une posture dont Samir peut user face au racisme, mais qu'il abandonne dès qu'elle ne semble pas procurer les effets attendus.

Si « dire » est une première réaction face au racisme, « en faire deux fois plus » se dessine comme une posture qui demande de moduler, voire renégocier ses formes d'engagement dans l'activité cadrée. Et lorsque la démarche s'avère trop timorée ou inefficace, certains intérimaires préfèrent la lutte.

2.2. Lutter ou comment « ne pas baisser les yeux »

Comment lutter contre les discriminations et le racisme dans l'entreprise ? De quelles marges de manœuvre peuvent prétendre bénéficier ces femmes et ces hommes, salariés intérimaires ? Et quelles réactions peuvent être mises en place ?

Si l'humour a une place importante dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle, notamment comme vecteur de socialisation et d'intégration au collectif (Jounin, 2008), il peut également devenir le moyen d'exprimer des formes voilées de racisme. Mais il semble perdre de son poids lorsque les victimes l'utilisent à leur tour, en réponse à ces « attaques ». C'est ce qu'a constaté Rabah, 18 ans, Français d'origine marocaine, qui travaille en tant que conditionneur. Réagissant aux blagues « *un peu limites* » d'une salariée, basées sur des stéréotypes racistes, il explique l'avoir « remise à sa place », en lui répondant sur le même ton, « à la rigolade » et « devant tout le monde ». Acceptant la modalisation du cadre, Rabah semble la confirmer à son tour, en calquant ses formes d'engagement sur celles de la salariée. On pourrait presque dire que cette dernière se retrouve « prise à son propre piège ». Si cette démarche s'inscrit dans une lutte contre les discriminations et le racisme, elle nécessite toutefois un certain « savoir-faire » interactionnel et des compétences quant à l'échange interactif (Gumperz, 1989).

Pour d'autres intérimaires, la lutte doit passer par une dénonciation des pratiques discriminatoires ou la constitution d'une plainte. Il s'agit d'adopter une posture dans l'espace de l'antiracisme en espérant contribuer à la lutte, et parvenir à faire « bouger les lignes ». De la simple dénonciation à la constitution d'une plainte et l'espoir d'une sanction juridique, de nombreuses postures sont identifiables. Coumba, 19 ans, Française d'origine malienne, déclare qu'elle ne peut « pas se taire », qu'elle est « obligée de parler » et de dénoncer. Ne rien dire équivaldrait pour elle à baisser le regard alors qu'elle insiste et répète : « *Mais moi, j'ai pas baissé les yeux ! Je ne baisse jamais les yeux !!* ». Face au comportement raciste d'une collègue, Yamina, aide-soignante française d'origine tunisienne, a décidé d'emprunter la voie de la plainte auprès du directeur de l'établissement :

« C'était quand j'étais en maison de retraite, avant d'avoir ma formation, avant de passer ma formation. Y'avait une agent de service, on était deux collègues qui étaient d'origine étrangère, elle nous appelait tout le temps, « oh les Arabes, oh les Arabes ». C'est vrai qu'un jour je me suis énervée, et je lui ai dit « mais tu sais, on a des prénoms, pourquoi tu ne nous appelles pas par nos prénoms ? » Pour plaisanter ça va cinq minutes mais après, c'est vrai que c'était tout le temps ! Après nous, on l'a dit au directeur par rapport à ça, à cause de ce problème. » (Yamina, femme, 32 ans, Aide soignante, Tunisie)

La plainte est alors entendue, et le directeur de la maison de retraite décide de constituer un dossier juridique en se basant sur différents témoignages dont celui de Yamina. Toutefois, la démarche s'enlisera et n'aboutira pas. Si cet exemple pointe les difficultés juridiques dans le cadre d'une plainte contre discrimination, il permet toutefois de souligner comment la dénonciation et la recherche d'une sanction est une des postures possibles dans un « faire face » au racisme. Si Yamina paraît déçue de constater que « la justice a rien fait par rapport à elle (sa collègue) », la démarche lui a permis de « lutter » et, comme dit Coumba, « de ne pas baisser les yeux ».

Enfin, quelques intérimaires acceptent la lutte en s'engageant dans le conflit. Face à des comportements ou des remarques directs et sans équivoque, ils optent pour la confrontation. À l'image d'Habib, Français âgé de 51 ans et d'origine tunisienne, occupant le poste de maçon-coffreur, qui déclare qu'il convient de « régler les problèmes tout de suite », même si cela doit se dérouler dans le cadre du travail. Et peu importe si la violence s'invite dans le conflit, comme l'explique Lamine, jeune homme d'origine sénégalaise, qui travaille en intérim en tant que manœuvre ou aide-maçon. S'il précise adopter ce genre de comportement lorsque les missions sont longues et qu'il est alors amené à entretenir des relations avec d'autres salariés sur la durée, Idrissa, Sénégalais de 31 ans, ne tient pas compte de cet élément et s'engage dans le conflit dès que celui-ci vient à se manifester. Il apparaît néanmoins comme une exception dans notre population d'enquête, notamment lorsqu'il explique que la violence est le seul moyen de s'imposer en tant que salarié intérimaire et de se faire « respecter » en tant « qu'étranger ».

La lutte contre les discriminations et le racisme dans l'entreprise peut prendre de multiples formes et emprunter différents chemins. Nous sommes ici face à des postures plus actives et plus engagées que sont celles du « simple » discours ou du démarquage. Dans le « faire face » au racisme, on constate que si les femmes et hommes (re)négocient leurs formes d'engagement dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle, il est pertinent de relever les différences dans l'intensité de ces modulations. En effet, la posture du démarquage n'induit pas les mêmes formes d'engagement dans l'activité cadrée que celle de l'humour, cette dernière étant intensément différente de la lutte, qu'elle se concrétise par la dénonciation ou l'acceptation du conflit⁷.

2.3. Résister ou l'engagement dans la Cité

Dans le « faire face », plusieurs femmes et hommes s'inscrivent dans des formes de « résistance », laissant ainsi s'exprimer des sentiments de révolte, notamment grâce à un engagement associatif ou politique. Ils acceptent

7. Précisons ici que le rôle des syndicats dans l'espace de la lutte contre le racisme et la discrimination n'a été mentionné par aucun de nos enquêtés. À propos de la syndicalisation des intérimaires, Cf. Grollier, 2010.

l'épreuve du racisme, mais ne s'y soumettent pas : bien au contraire, l'objectif est ici de résister et de combattre, de se révolter et de s'engager dans la Cité. Globalement, nous ne sommes pas face à des formes de militantisme inscrites dans un « mouvement social homogène et institutionnalisé », mais plus dans des formes de « mobilisations non conventionnelles », à partir d'engagements « partiels et réversibles autour de collectifs spécifiques et de réseaux informels » (Kokoreff, 2011).

Lorsque nous le rencontrons, Malik, d'origine algérienne, est en cours d'acquisition de la nationalité française. Il témoigne d'une carrière professionnelle très hétérogène, tout comme l'attestent son parcours de formation et les missions d'intérim qu'il effectue en tant que manutentionnaire, ouvrier spécialisé, aide-coffreur, déménageur ou agent de nettoyage. Installé dans l'agglomération lyonnaise, son engagement s'est construit lors des événements des années 1980, et plus particulièrement en 1983 et 1984⁸. Si pour cette époque, ses propos rendent compte d'un comportement et d'un rapport aux institutions et à la société française, proches de la « rage » (Dubet, 2008), Malik explique avoir « *grandi et compris que ce n'était pas ça qui allait faire changer les choses* ». Sa colère et sa révolte trouvent alors un écrin dans son engagement politique, au sein de plusieurs associations de quartier ou avec son adhésion à la LICRA (Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme) :

« Certains ne savent pas faire la différence entre le comportement politique d'un pays et puis sa population. Et c'est pour ça que j'ai pris ma carte à la LICRA. Parce que je ne veux pas lutter que contre le racisme mais aussi contre l'antisémitisme. Et je ne me gêne pas, quand on essaye de me parler des Juifs, de dire, < non >. Il y a le Juif et la politique israélienne. Ce sont deux choses complètement différentes ! Moi j'en parle autour de moi, dans le quartier, aux jeunes. Parce qu'aujourd'hui, c'est un mélange de tout ! Ils mélangent tout : le racisme, l'antisémitisme, la politique israélienne, l'islamisme, tout est mélangé ! Vous voyez des jeunes qui vous tiennent des discours, mais c'est pas possible ! Pour moi, la lutte contre le racisme elle passe par là, il faut qu'elle parte des quartiers et des jeunes. » (Malik, homme, 42 ans, Manutentionnaire, Algérie)

Si la lutte contre le racisme peut suivre la démarche de la dénonciation et de la plainte ou épouser la dynamique du conflit, l'exemple de Malik nous démontre comment elle peut s'exprimer à travers un engagement politique, et ce, dans un *tout autre cadre*, que ceux de l'intérim. Si cette lutte peut se nourrir de situations vécues au sein de différentes scènes sociales, comme l'école, l'accès aux biens et services, les rapports avec les institutions comme la police, les services des impôts, la CAF ou la justice, et bien évidemment le travail et l'emploi, elle semble trouver un fort mode d'expression dans des formes de mobilisations conventionnelles ou non (discussions et échanges avec les « jeunes » du quartier), des formes de militantisme (ici la LICRA) et des formes « d'expression du politique ».

Autre exemple similaire avec Amine, Français d'origine marocaine, qui travaille en intérim depuis quinze ans, essentiellement dans le secteur du BTP. Outre ses formations professionnelles, il a obtenu les diplômes pour devenir éducateur et entraîneur sportif, activité qu'il exerce en CDI à temps partiel dans sa commune de résidence, située dans l'agglomération mar-

8. Si le mouvement de la « Marche pour l'égalité et contre le racisme » est né dans les quartiers des Minguettes, à Vénissieux, l'est lyonnais a toujours été connu comme un lieu actif lors d'événements émeutiers. Cf. notamment Lagrange, 2013.

seillaise. Si l'objectif de l'entraîneur est purement sportif, Amine conçoit et envisage son rôle de manière plus large, notamment en direction des jeunes qu'il encadre. Selon lui, entraîner des jeunes du quartier, c'est autant « *les faire évoluer au niveau des performances* » que de leur « *expliquer ce qu'est le racisme, les difficultés qu'ils vont rencontrer* » et leur dire « *qu'il faut se battre* ».

Enfin, Claude, intérimaire français d'origine congolaise, qui réalise ses missions dans le secteur bancaire en tant qu'agent de courrier ou agent administratif, donne à voir à travers son discours, comment son engagement associatif d'une part, s'inscrit dans une lutte contre le racisme et les discriminations, d'autre part lui apporte un soutien dans des moments de doute ou de « *rage* » :

« Ça m'aide à avancer. Parce que parfois vous avez tendance à vouloir baisser les bras ou à vous énerver contre tout le monde. Et là vous en avez d'autres qui sont là, qui donnent leur expérience et leur motivation, et ça vous motive en même temps. On sent qu'on a un appui sur l'association en fait. On ne se sent pas délaissé. » (Claude, homme, 40 ans, Agent administratif, Congo)

Ces trois exemples se définissent comme des formes « d'expression du politique », visant à lutter ou plutôt résister au racisme et aux discriminations. Si les actions, les discours, les positions se situent et s'expriment dans le cadre d'activités associatives et politiques au niveau local, dans le quartier, les effets de cette résistance doivent se faire sentir au niveau global, dans la Cité. L'engagement qui naît dans le quartier, doit se démultiplier et investir la Cité ; la « *force des quartiers* » (Kokoreff, 2003) ne doit pas y demeurer mais bien envahir les autres quartiers, les autres scènes sociales, les autres cadres, et notamment, ceux de l'intérim.

Nous avons pu observer à travers les expériences de nos enquêtés, comment des stratégies, ressources et tactiques pouvaient se mettre en place dans un « *faire avec* » le racisme, et comment des postures, luttes et engagements pouvaient s'orchestrer dans un « *faire face* » au racisme. Si les logiques et pratiques des acteurs peuvent se différencier en fonction de critères objectifs, il en est de même concernant le poids des variables subjectives. Il paraît en effet indéniable de penser ces jeux de réactions et d'actions comme dynamiques et réversibles. On ne peut envisager une stratégie ou une posture d'un intérimaire face au racisme comme étant définitive, stable et insensible, d'une part aux variables objectives et subjectives, et d'autre part au contexte et autres effets de structure.

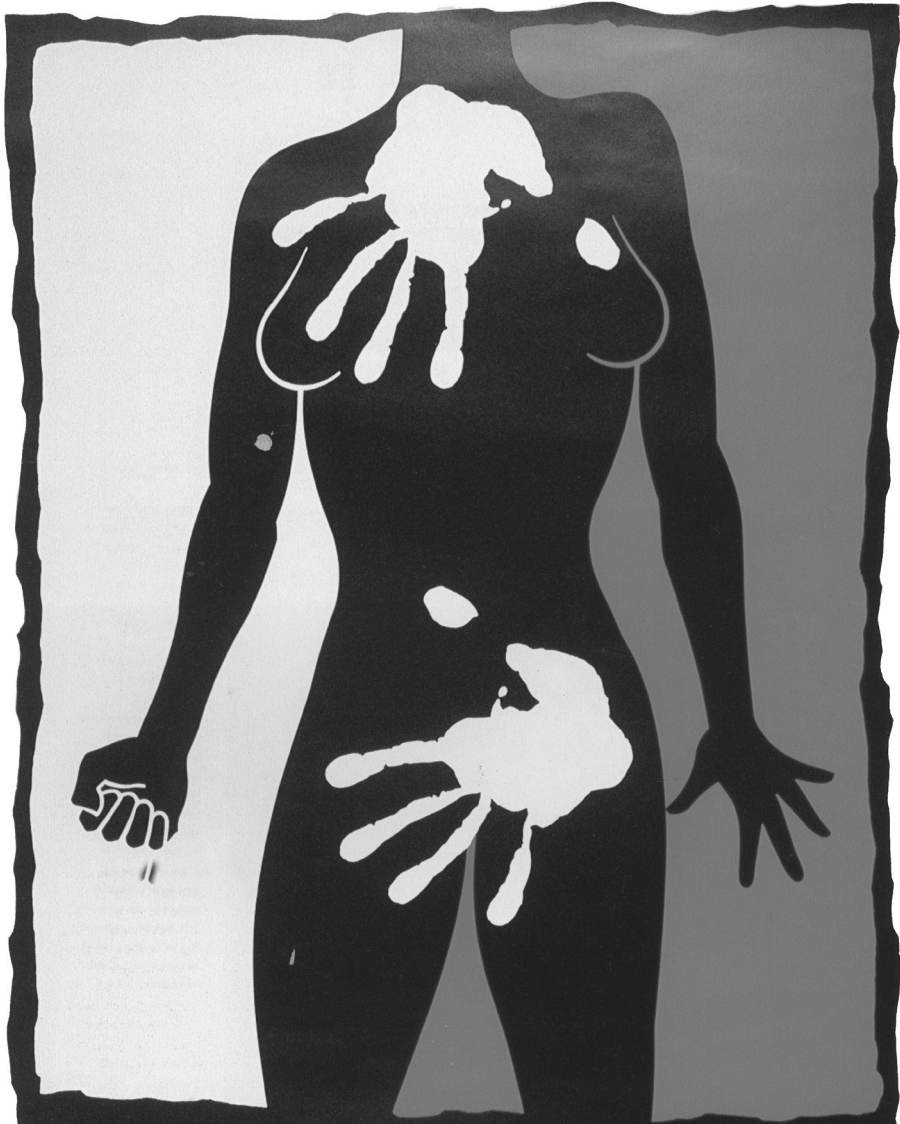
Le panel de stratégies individuelles et collectives, loin d'être exhaustif, omet une dernière réaction empruntée par certains intérimaires : la plainte auprès de l'agence, leur employeur, pour y trouver une oreille attentive mais également une réaction, qu'elle se manifeste comme une piste de solution envisageable ou un début de soutien réconfortant (Foli, 2009). Mais le but recherché par un intérimaire venant se « *plaindre* » auprès de son agence se construit davantage ici comme une attente de reconnaissance (Renault, 2007) : être entendu et être reconnu comme une victime ; être écouté comme crédible et être perçu comme au cœur d'une « *expérience de l'injustice* » (Renault, 2004). Si ne pas être entendu peut créer un déni de reconnaissance, il est d'autant plus fort et violent lorsque l'intérimaire est

envisagé comme utilisant le racisme comme prétexte dissimulant d'autres problématiques : un niveau de compétences professionnelles usurpé, une difficile adaptabilité au collectif de travail, un non-respect des ordres hiérarchiques. Et il n'y a qu'un pas pour entendre dans certaines agences, que les intérimaires ne seraient pas innocents à certaines situations, voire même coupables de créer un climat problématique et dangereux, par leurs attitudes, leurs comportements ou leurs fougues. Derrière ce processus de victimisation, on apprendrait alors que les victimes de discriminations seraient en réalité les coupables de formes de racisme « anti-blancs ». On mesure alors ici les limites de la plainte comme posture face au racisme, et surtout, pour ceux qui l'ont empruntée, comment son expérience peut découler sur d'autres stratégies s'inscrivant davantage dans un « faire avec ».

BIBLIOGRAPHIE

- Bataille P. (1997), *Le racisme au travail*, Seuil, Paris.
- Beaud S., Pialoux M. (2004), *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, Paris.
- Becker H-S. (1985), *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris.
- Bessin M., Bidart C., Grossetti M. (2010), (éds.), *Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, La Découverte, Paris.
- Cutarello P. (2011), « Discrimination : faire face ou faire avec ? Le(s) sens du mot < discrimination > chez les jeunes d'origine maghrébine », in *Agora Débats/Jeunesses*, n° 57, pp. 63-78.
- Daniel V. (2011), « L'épreuve de la discrimination : postures individuelles et positions sociales », in *Agora Débats/Jeunesses*, n° 57, pp. 79-89.
- De Rudder V., Poiret C., Vourc'h F. (1994), *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, URMIS-CNRS, Université Paris VII/Paris VIII.
- De Rudder V., Poiret C., Vourc'h F. (2000), *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, PUF, Paris.
- Dubet F. (2008), *La galère : jeunes en survie*, Seuil, Paris.
- Dubet F., Cousin O., Macé E., Rui S. (2013), *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Seuil, Paris.
- Eberhard, M. (2010), « De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination », in *Sociologie*, 4, n° 1, pp. 479-495.
- Eckert, H., Primon, J.-L. (2011), « Introduction. Enquêter sur le vécu des discriminations », in *Agora Débats/Jeunesses*, n° 57, pp. 54-61.
- Epiphane D., Jonas I., Mora V. (2011), « Dire ou ne pas dire... les discriminations. Les jeunes femmes face au sexisme et au racisme », in *Agora Débats/Jeunesses*, n° 57, pp. 91-106.
- Foli O. (2009), « Emotions et bureaucratie : frustration intime, paroles de plainte et intégration au milieu », in Berrebi-Hoffmann, I. (éd.), *Politiques de l'intime. Des utopies sociales d'hier au monde d'aujourd'hui*, La Découverte, Paris, pp. 249-264.
- Garneau S. (2018), « Le voile, l'alcool et l'accent. La « diversité » à l'épreuve du racisme vécu », in *Diversité urbaine*, (sous presse).
- Giraud-Baujeu G. (2014), *Travail et racisme. Carrières d'intérimaires d'origine maghrébine et africaine et épreuves de la discrimination*, Thèse de doctorat de Sociologie, Université Lumière Lyon 2.
- Goffman E. (1968), *Asiles. Etudes sur la condition sociale des malades mentaux*, Éditions de Minuit, Paris.
- Goffman E. (1975), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Éditions de Minuit, Paris.
- Goffman E. (1991), *Les cadres de l'expérience*, Éditions de Minuit, Paris.
- Grolier S. (2010), « Quelle syndicalisation des travailleurs de l'intérim ? », in *Savoir/Agir*, n° 12, pp. 27-33.
- Gumperz J. (1989), *Engager la conversation. Introduction à la sociolinguistique interactionnelle*, Éditions de Minuit, Paris.
- Hughes E.-C. (1996), *Le regard sociologique. Essais choisis, textes rassemblés et présentés par Chapoulie J.-M.*, EHESS, Paris.
- Jovelin E. (2011), « Les jeunes issus de l'immigration confrontés à la discrimination », in *Hommes et Migrations*, n° 1292, pp. 104-113.
- Jounin N., (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, Paris.
- Kaufmann J.-C. (2004), *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*, Hachette Littératures, Paris.
- Kokoreff M. (2003), *La force des quartiers. De la délinquance à l'engagement politique*, Payot, Paris.
- Kokoreff M. (2011), « L'émeute et le postcolonial à l'épreuve du politique dans les quartiers populaires », in *Mouvements*, HS/2011 n° 1, pp. 87-96.
- Lagrange H. (2013), *Le déni des cultures*, Seuil, Paris.
- Martiniello M. (1995), *L'ethnicité dans les sciences sociales contemporaines*, PUF, Paris.
- Martuccelli D. (2006), *Forgé par l'épreuve. L'individu dans la France contemporaine*, Armand Colin, Paris.
- Noël O. (1997), *Jeunes issus de familles maghrébines : accès à l'entreprise et processus de discrimination. Les représentations et stratégies des intermédiaires sur le bassin d'emploi de Nîmes*, ISCRA.

- Poiret C. (2010), « Pour une approche processuelle des discriminations : entendre la parole minoritaire », in *Regards sociologiques*, n° 39, p. 5-20.
- Renault E. (2004), *L'expérience de l'injustice. Reconnaissance et clinique de l'injustice*, La Découverte, Paris.
- Renault E. (2007), « Reconnaissance et travail », in *Travailler*, n° 18, pp. 119-135.
- Schnapper D. (1999), *La compréhension sociologique. Démarche de l'analyse typologique*, PUF, Paris.
- Wieviorka M. (1992), *La France raciste*, Seuil, Paris.



PRO CHOICE

Fight Rape. Fight Racism.

Les militants syndicaux face aux discriminations liées à l'origine : Des logiques individuelles plurielles au sein d'une dynamique collective en quête de sens

Alexandra Poli* & Louis Braverman **

Résumé : *Cet article porte sur les modes d'appropriation du principe antidiscriminatoire par les militants syndicaux de la CFDT. L'analyse qui en est faite est centrée sur le critère autour duquel s'est fondée la définition du phénomène discriminatoire en France, à savoir l'origine. Elle repose sur des entretiens avec des militants ainsi que des observations ethnographiques et déploie une approche compréhensive qui s'intéresse au sens que donnent les syndicalistes de leurs actions. Cette démarche nous amène à distinguer trois registres argumentaires qui guident les pratiques des militants dans la lutte contre les discriminations liées à l'origine : l'égalité, l'altérité, la solidarité. Le syndicat apparaît ainsi comme un espace dans lequel se croisent, cohabitent et éventuellement s'opposent différents cadres de référence moraux, qui engagent des interprétations divergentes de l'exigence d'égalité opposables aux pratiques discriminatoires.*

Mots clés : *lutte contre les discriminations ; discriminations liées à l'origine ; racisme ; syndicalisme.*

Les organisations syndicales, dont la vocation est de défendre les intérêts matériels et moraux de tous les salariés, occupent une place centrale dans la lutte contre les discriminations au travail. Les grandes confédérations françaises possèdent d'ailleurs une longue tradition de lutte contre les discriminations dites raciales, ethno-raciales ou liées à l'origine (Mouriaux & Wihtol de Wenden, 1987 ; Bataille, 1997) même si l'usage du terme s'est essentiellement répandu dans la sphère publique à partir de la fin des années 1990. Au moins trois grandes périodes ont marqué l'évolution de l'institutionnalisation de cette lutte dans laquelle la CFDT se distingue par une politique confédérale particulièrement active : la première va de l'après-guerre au milieu des années 1980 et place au centre la figure de l'immigré avec entre autres l'acquisition progressive de droits syndicaux et l'affirmation par le syndicat d'une classe ouvrière multinationale ou pluriculturelle. Il faut rappeler que durant cette première grande période, on s'intéresse davantage à l'idéologie raciste qu'à l'expérience du racisme ou des discriminations des immigrés. La fin des années 1970 et le début des années 1980 voient notamment naître une série d'actions syndicales locales, notamment de la part de la CGT et de la CFDT, en lien avec les luttes de l'immigration pour la régularisation des « travailleurs clandestins » (Galano et Spire, 2002 ; Decosse, 2012). La seconde grande période s'amorce avec une première avancée majeure du droit antidiscriminatoire, avec la loi Auroux en 1982, relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise qui interdit les discriminations dans l'emploi. Cette loi ouvre notamment le droit aux étrangers d'être délégués syndicaux sans condition. Les années 1980 marquent éga-

* Chargée de recherche CNRS, CADIS, EHESS.

** Docteur en sociologie, CADIS, EHESS.

lement des rapprochements entre la CFDT et l'association SOS-Racisme qui témoignent de l'opportunité réciproque que saisissent les deux organisations pour créer des partenariats contre le racisme avant tout considéré comme une conséquence des inégalités sociales, de la crise économique, et dans tous les cas davantage comme un phénomène surplombant la société (Georgi, 2006). Une troisième période se dessine lorsqu'à la fin des années 1990, le thème des discriminations raciales en France devient, en grande partie sous l'impulsion du cadre législatif européen, une grande question de société et que se dessinent les premières orientations des politiques publiques en la matière à partir desquelles les textes et dispositifs ne vont cesser de se multiplier. Ce tournant amène à questionner plus régulièrement et intensément le rôle de l'acteur syndical dans la lutte contre les discriminations qui a essentiellement pris corps dans le monde du travail. Les grandes confédérations, telles que la CGT et la CFDT, se sont particulièrement mobilisées en développant sur la base de partenariats avec des chercheurs en sociologie des travaux sur la question du racisme et des discriminations ethno-raciales. Les résultats de la recherche-action lancée par la CFDT au milieu des années 1990 ont d'ailleurs directement nourri les premières étapes de l'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations en France, en plaidant notamment, et de manière contrastée avec d'autres syndicats, le dépassement des causes structurelles du racisme et des phénomènes discriminatoires liés à l'origine.

Plusieurs études ont ainsi dressé, de manière renouvelée, un tableau de la prise en charge des discriminations liées à l'origine par les organisations syndicales (Bataille, 1997; de Rudder, Vourc'h, 2006; Bouillette, Collot, Mouret, 2004; Beaujolin, 2009; Bouchareb, 2011) et convergent, au fil du temps, sur un constat qui semble pérenne: bien qu'affichée comme une valeur centrale par les confédérations syndicales, la lutte contre les discriminations constitue plutôt un combat secondaire qui n'est porté que par une minorité de militants.

En l'espace de deux décennies, que couvre désormais la troisième grande période que nous avons identifiée plus haut, l'action syndicale contre les discriminations a pris des accents différents, façonnés par les grandes inflexions juridiques (la loi du 16 novembre 2001 notamment) et institutionnelles (au niveau national: la naissance des CODAC en 1999, de la HALDE en 2004 et du défenseur des droits en 2011, l'Accord National Interprofessionnel sur la diversité du 12 octobre 2006; et au niveau européen: les programmes d'initiative communautaire Equal durant la période 2001-2006, la déclaration des organisations françaises – CFDT, CFTC, CGT, UNSA – membres de la Confédération Européenne des Syndicats, du 2 novembre 2004) qui lui ont donné une actualité contrastée. D'abord héritière du débat sur le racisme, l'approche syndicale des discriminations a considérablement évolué au fil du temps mobilisant deux grandes conceptions à la fois distinctes, superposées, et en tension – l'une générique élargissant le spectre d'actions à tous les critères énoncés par la loi, l'autre spécifique, davantage axée sur un de ces critères (Caradec, Lefrançois, Poli, 2009) – puis étant partiellement recouverte par le paradigme de la diversité (Sénac, 2012). Initialement portées par des acteurs économiques, les politiques de promotion de la diversité ont à la fois produit leur propre cadre d'action (notamment la négociation de chartes ou d'accords diversité dont

la CFDT s'est largement saisie) et requalifié des formes d'action plus anciennes à partir d'une nouvelle rhétorique.

Ces métamorphoses, schématiquement abordées ici, invitent à se placer au plus près des militants syndicaux afin d'en cerner les interprétations subjectives, individuelles et collectives. Elles mettent en effet non seulement en jeu un contexte général et un certain nombre de balises à partir desquels il est possible d'interroger l'écho du combat contre les discriminations auprès des militants syndicaux, tout en réclamant également d'approfondir à partir du point de vue des militants les registres de l'action. En contraste avec une approche qui chercherait à mesurer les apports et les limites de l'action syndicale contre les discriminations, la démarche qui guide cet article consiste à interroger l'appropriation du principe antidiscriminatoire dans un contexte où le critère de l'origine renvoie à des entendements de plus en plus diversifiés. La recherche qui a été conduite est ainsi partie du sens que donnent les syndicalistes à l'action antidiscriminatoire, aux formes de mobilisation qu'ils associent au principe antidiscriminatoire. Cette perspective compréhensive vise à cerner les enjeux qui fondent la mobilisation contre les discriminations liées à l'origine, ainsi que la façon dont les individus se perçoivent (ou non) en capacité d'agir.

L'article est le fruit d'une recherche conduite en 2012 et 2013 et qui a bénéficié du soutien financier de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) (Poli, 2013). L'enquête de terrain repose sur un corpus de 55 entretiens menés auprès de syndicalistes de la CFDT ainsi que sur trois entretiens collectifs réalisés dans le cadre de réunions syndicales. Quatre zones géographiques ont été explorées (Ile-de-France, région PACA, Pays de la Loire, Nord - Pas-de-Calais) ainsi que quatre secteurs d'activité (banques et assurances, services, santé-social, éducation nationale). Le panel des enquêtés est constitué de militants aux professions et aux statuts syndicaux diversifiés (Délégué du Personnel, Délégué Syndical, élu du Comité d'Entreprise, membre d'une Union régionale interprofessionnelle ou d'une Union départementale, délégué fédéral, etc.) et engagés depuis plus ou moins longtemps dans l'action syndicale (entre deux et trente ans). Une des limites majeures de notre échantillon est la sous-représentation des femmes puisqu'elles ne constituent qu'un tiers des personnes interrogées.

Trois grands registres argumentatifs qui sont autant de conceptions de l'action antidiscriminatoire ont été distingués à partir de l'analyse des positionnements des militants par rapport à la lutte contre les discriminations: le registre de l'égalité, de l'altérité et de la solidarité. Ces trois registres seront successivement présentés bien qu'ils ne soient pas séparés en pratique. Comme les illustrations qui suivent le montrent, ils sont tantôt entremêlés, tantôt mobilisés alternativement pour justifier le cadre de l'action antidiscriminatoire. Un même militant peut ainsi se positionner dans l'un ou l'autre des registres en fonction du contexte d'action. Dès lors, cet article entend démontrer que la compréhension de l'engagement des syndicalistes contre les discriminations liées à l'origine relève moins de leur socialisation militante et de leur trajectoire professionnelle que d'agencements argumentatifs auxquels se réfèrent les acteurs.

En étayant leurs conceptions de la discrimination et de l'anti-discrimination, les militants syndicaux déploient une économie morale qui s'appuie sur une interprétation de l'égalité. Toutes les approches plausibles de l'anti-discrimination partagent en effet une même valeur ultime qui est celle de l'égalité. Cependant, au-delà d'un entendement abstrait et fondamental de l'égalité qui repose sur l'idée qu'il faut traiter tous les êtres humains « comme des égaux », nous savons qu'il existe différentes manières de l'exprimer et de l'assortir de moyens d'action. Comme le souligne Will Kimlicka (2003), le débat fondamental n'est pas de savoir si nous acceptons l'égalité mais comment nous l'interprétons, et de comprendre à quelle « plate-forme égalitariste » nous nous référons. S'il existe différentes conceptions de l'égalité, celle qui est dominante au sein des discours des militants repose sur le principe d'égalité « *color blind* » (Fassin, 2009). Une des caractéristiques centrales de ce principe est l'affirmation d'une indifférence aux différences érigée en une sorte d'impératif catégorique afin d'assurer le traitement égalitaire des citoyens. Même si l'émergence du débat sur les discriminations raciales a partiellement détrôné ce raisonnement, leur combat demeure largement associé à l'exigence de neutraliser les différences. L'empreinte de cette perspective se décline toutefois de plusieurs manières dans les discours des militants. Pour la plupart d'entre eux, l'anti-discrimination consiste à assurer, à rappeler, voire à recréer les conditions d'application d'un voile d'ignorance à l'égard de certains critères, et notamment ceux qui ont trait à l'origine des individus. Les propos d'une déléguée syndicale du secteur banque assurance illustrent bien cette position d'indifférence aux différences :

« Lutter contre les discriminations et la diversité c'est lutter pour des règles qui soient claires et accessibles en fonction de ton travail, de tes diplômes, des critères comme ça ce n'est pas discriminant. Moi j'estime que dans une entreprise on est d'abord un salarié, asexué. Ce qui va définir ton profil de salarié c'est ton niveau de diplôme, ton expérience, ton ancienneté. Tous les autres je m'en fous. Que tu sois chauve, que tu sois blond, on ne devrait même pas le prendre en compte. »

Pour cette déléguée syndicale, comme pour beaucoup d'autres militants, des attributs comme le sexe ou la couleur de peau ne font pas partie des systèmes de décision au sein du monde du travail. Les recrutements doivent donc se faire sur la base des compétences. Toutefois, et comme c'est souvent le cas lorsqu'on interroge les individus sur les discriminations, les frontières entre le diagnostic et la préconisation, entre la réalité et l'idéal, se brouillent facilement. Par ailleurs, le principe d'indifférence aux différences est plus ou moins infléchi par toutes sortes de dérogations – légitimées par l'intuition, par les affinités électives entre individus. Dès lors, la standardisation des recrutements à partir de critères jugés neutres et objectifs ne doit pas, selon cette même responsable syndicale, empêcher de faire des différences selon les candidats :

« Maintenant on n'est pas non plus dans un monde de machines. Quand il y a des gens qui postulent pour des postes en interne par exemple et que l'on choisit

quelqu'un d'autre parce que la responsable a préféré l'autre pour des critères qui restent assez flous, c'est peut-être aussi une affaire d'affinités. Et c'est important aussi d'avoir un relationnel qui est bon dans une équipe plutôt que quelqu'un avec qui on ne le sent pas. Moi ça ne me paraît pas discriminant. Je ne trouve pas ça choquant.»

Des arrangements et des ajustements sont donc opérés par les individus au nom de la neutralité ou plutôt d'un principe de neutralisation flexible qui indique, de manière plus fidèle, l'idée que l'indifférence aux différences s'apparente davantage à une dynamique subjective qu'un absolu. Dans cette dynamique subjective, le principe d'égalité formelle renvoie à la fois à un acquis et un idéal, ce qui fragilise la reconnaissance collective de logiques discriminatoires. À tel point parfois que la lutte contre les discriminations se confond avec le rejet d'une réalité discriminatoire environnante.

La croyance en ce principe d'égalité formelle, dont certains ont le sentiment d'avoir personnellement pu tirer les bénéfices, fait plier tout doute sur la possibilité qu'il existe des discriminations liées à l'origine dans leur entreprise. Ce type de discrimination renvoie éventuellement à quelques situations anecdotiques, des expressions, des réflexions à caractère raciste qui appellent par ailleurs plus ou moins de fatalisme.

La confiance en l'application de ce principe d'égalité formelle s'appuie d'ailleurs sur le constat empirique dressé par certains militants de la présence d'individus d'origines, de cultures et de religions diverses au sein de leur espace de travail. Aussi approximative et essentialisante soit-elle, cette « présence » est souvent avancée comme la preuve d'une absence de discriminations, en particulier chez les représentants syndicaux en entreprise de notre panel. Le développement de l'affichage de la diversité (affiches dans les entreprises, campagne de publicité, sites internet, etc.) en particulier dans certains secteurs, comme celui des activités financières, contribue sans doute à nourrir l'idée d'une évolution positive, hypothèse que notre enquête ne permet toutefois pas de généraliser. Toujours est-il qu'une adhésion a priori au principe d'égalité formelle peut être mise au jour et participe à nier les discriminations ou à les penser marginales.

Les répercussions du principe d'égalité formelle jouent également dans la manière même de présenter l'action antidiscriminatoire. Tout en promouvant activement celle-ci via différents projets formalisés (tels que les actions engagées dans le cadre des programmes Equal, dans la construction d'espaces de débat au niveau local) une partie des militants interrogés hésitent à présenter des formes d'action ordinaires comme faisant partie de leurs pratiques syndicales. On trouve ainsi dans les propos de plusieurs militants une sorte de ligne de partage entre des actions formelles, portées par la doctrine syndicale (action de sensibilisation ou de formation par exemple), et celles qui seraient l'expression d'une réaction qualifiée de « normale », voire de « naturelle ».

Lors d'un entretien avec deux permanents d'une structure régionale, l'un d'eux évoque ce qu'il place en marge des actions définies sous l'angle proprement dit de la lutte contre les discriminations liées à l'origine et qui est présentée davantage comme une action informelle correspondant à une bienveillance naturelle qui s'impose à l'égard d'autrui. Notre interlocuteur illustre son propos en racontant le parcours d'une femme étrangère diplô-

mée dans son pays d'origine, entrée sur une fonction de femme de ménage au sein d'une structure régionale et qui assure aujourd'hui une mission administrative au sein du syndicat grâce à cette attention bienveillante. Tout en questionnant donnant une portée universelle : la part de volontarisme et la part d'inconscient dans cette action correctrice d'égalité, il la « réenchantante » en lui donnant une portée universelle :

« Mais bon on ne l'a pas affiché comme élément de lutte contre les discriminations. On essaie d'être à l'écoute des gens, de leur souhait d'évolution, quelle que soit leur appartenance religieuse, raciale, etc. »

Son collègue poursuit en expliquant qu'il y a là une manière idéale de fonctionner qui rejoint le principe d'égalité républicaine aveugle aux différences :

« C'est vrai qu'ici on est presque dans l'idéal entre guillemets. C'est-à-dire que les choses devraient se passer comme ça. On ne juge pas quelqu'un parce qu'il vient de tel endroit ou parce qu'il a telle couleur de peau. C'est comme ça que les choses devraient se passer. »

L'idéal moral que constitue le principe d'égalité formelle peut ainsi, dans certains cas, peser sur le caractère antidiscriminatoire de l'action jusqu'à créer une sorte de hiatus entre ses formes institutionnalisées (les formations, la négociation d'accords, monter un dossier auprès du Défenseur des droits, etc.) et des pratiques ordinaires de correction de l'égalité qui, lorsqu'elles sont abordées, semblent toujours devoir être reformulées au regard d'un « habitus républicain » (Eberhard, 2010).

2 – Le registre de l'altérité

Le deuxième registre argumentaire autour duquel s'agrègent les enjeux soulevés par les militants syndicaux dans leur rapport à l'action anti-discriminatoire visant le critère de l'origine est celui de l'altérité. Il renvoie à la manière dont les différences liées à l'origine sont énoncées et définies par les militants. La légitimité du traitement des discriminations dites raciales, liées à l'origine, ethnico-raciales, s'est en bonne partie fondée sur l'argument de la nationalité française des descendants d'immigrés, régulièrement comparés à leurs parents. Le traitement de la question de l'immigration a, entre autres, construit un certain nombre d'enjeux qui entourent la manière de reconnaître, de surdéterminer ou d'exclure certaines populations du sort d'être potentiellement discriminées. De l'expérience des « jeunes issus de l'immigration » qui a occupé une place majeure dans la définition des figures de l'altérité en France à celle des « minorités visibles », ou encore des personnes représentatives de la diversité, la dynamique anti-discriminatoire s'est greffée et succède en partie à « la question de l'immigration » dans le processus de reconnaissance des différences dont la légitimité est toujours largement questionnée. Ajoutons qu'aujourd'hui, le critère de l'origine ne constitue qu'un des nombreux critères inclus dans la lutte contre les discriminations.

Les critères définis par la loi (la couleur de peau, la race ou l'ethnie supposée, le patronyme, la religion), ne permettent pas, à eux seuls, d'iden-

tifier les situations et les problèmes que tous ceux qui veulent lutter contre les discriminations peuvent considérer comme discriminants. Le critère de l'origine renvoie d'ailleurs à un mélange indéterminé d'éléments naturels (la supposée race et ses attributs physiques) et culturels (l'origine nationale, les traditions, la religion, la langue notamment). Il s'agit d'une dénomination vague et attrape-tout, qui amalgame des catégories fort distinctes. Pour certains, les discriminations liées à l'origine touchent principalement les descendants des travailleurs immigrés issus des quartiers populaires. Pour d'autres, elles concernent « les personnes d'origine étrangère », les « immigrés », les « musulmans », « les migrants », etc. Chacun peut dès lors défendre des versions extrêmement différentes, éventuellement contradictoires, du combat contre les discriminations en s'appuyant sur l'une ou l'autre de ces catégories. Par ailleurs, l'interdit légal qui pèse sur la prise en compte des différences fondées sur l'origine, l'ethnie, ou la religion dans les statistiques conditionne considérablement l'approche à distance de la discrimination. Ce contexte fait non seulement que les logiques de catégorisation des différences peuvent rester plus ou moins floues mais offre également une sorte d'autonomie au terme de discrimination pour définir à lui seul les différences en question. Notons au passage que les politiques de promotion de la diversité ont offert un second souffle au brouillage des critères de discrimination. L'enquête auprès des militants syndicaux fait ressortir deux grandes tensions à ce sujet.

La première se joue entre des catégories implicites et explicites des différences. Lorsque nous évoquons les discriminations liées à l'origine avec les militants syndicaux, nous sommes le plus souvent face soit à une absence de catégorisation, soit à des conceptions implicites des différences, c'est-à-dire qui se réfèrent à un terme générique supposée désigné cette différence (en particulier « jeunes », « banlieue », « quartiers »). Une des figures centrales associées à la lutte contre les discriminations a longtemps été celle de la jeunesse des quartiers populaires. Adaptation républicaine ou stratégique pour éviter de passer par le critère d'origine, le « territoire » s'est d'ailleurs depuis longtemps imposé comme critère de discrimination souvent mobilisé comme *proxy* du critère d'origine et du même coup de mesures correctrices. Comme le souligne la permanente d'une Union régionale en faisant référence à un important dispositif d'insertion dans les banques de jeunes non diplômés des quartiers populaires :

« Et donc l'idée de départ c'était vraiment un recrutement qui permette d'insérer des jeunes qui ont des compétences mais qui n'ont pas forcément de diplômes et au final on a vu que cette méthode-là favorisait aussi l'intégration de jeunes issus d'origine. »

Cette première tension, on le sait, rejaille sur l'identification des discriminations qui se pare toujours de la plus grande prudence. Une des tentations, que nous avons retrouvée à de nombreuses reprises dans les propos des militants syndicaux consiste à réduire l'existence des discriminations liées à l'origine aux verbalisations racistes ou encore à la présence d'électeurs du Front National, les scores en hausse du parti lui redonnant d'autant plus la fonction de boussole du racisme, comme ce fut déjà le cas durant les années 1980 et 1990. Plus récemment, l'emprise du thème de la diversité dans la

sphère du travail encourage un entremêlement entre les conceptions subjectives et objectives de la réalité discriminatoire.

Une mesure des discriminations s'improvise alors à partir d'un regard porté autour de soi, fondé sur des changements que chacun peut plus ou moins palper au regard de son expérience dans son environnement de travail. Par exemple, un permanent syndical, salarié du secteur bancaire, constate une croissance de la part de personnes minorisées autour de lui tout en reliant ce phénomène à l'engagement de son groupe dans la promotion de la diversité :

« En ce qui concerne la discrimination raciale, jusqu'à ces dernières années, on recrutait quand même très rarement des gens de couleur, c'était très rare, et on avait quand même très peu de gens venant de l'immigration. Aujourd'hui on ne peut plus dire ça. Depuis que ça a été déclaré risque majeur on voit aujourd'hui autour de nous et on le voit ici parce qu'on a un restaurant d'entreprise, on a des collègues qui sont de toutes les origines. C'est une nouveauté par rapport à avant. Parce qu'avant ça se voyait très bien et maintenant ça se voit très bien. »

Le constat que ce permanent syndical fait de façon approximative se retrouve formulé dans des formes similaires chez de nombreux militants qui, comme lui, sont optimistes au sujet de l'ampleur du phénomène discriminatoire quand bien même ils ne possèdent aucun moyen de le vérifier. Ces réactions qui se basent sur des conceptions relativement implicites des différences participent à vider de sens l'impératif d'une lutte contre les discriminations liées à l'origine.

La seconde tension qui caractérise les enjeux que couvre le registre de l'altérité s'opère entre la lutte contre les discriminations et la reconnaissance des différences. Théoriquement, la lutte contre les discriminations se distingue de la reconnaissance des différences. Cependant, en pratique, les deux questions ne cessent de se télescoper en raison du processus de visibilité croissante des différences qu'enclenche le combat contre les discriminations. Dans le cadre de notre enquête, cette tension s'est notamment illustrée autour de situations mettant en jeu des pratiques liées à l'islam (les salles de prière, le voile), même si elle ne s'y réduit pas et se prolonge dans la question suivante : certaines pratiques qui demandent à être reconnues dans l'entreprise ou le syndicat doivent-elles être admises au motif que leur refus constituerait une discrimination ?

Cette interrogation fait largement débat parmi les militants qui de façon majoritaire évoquent le fait qu'il est extrêmement difficile de prendre une décision, de réagir face aux situations qu'ils rencontrent. De manière ambivalente, ils relient ces situations à la question des discriminations mais finissent souvent par trancher pour dire que ça n'en est pas. Lorsqu'on lui demande s'il a déjà rencontré des cas de discrimination raciale, le délégué syndical d'un autre grand groupe bancaire nous répond :

« Directement, non. Mais par exemple dernièrement, alors je ne sais pas si c'est de la discrimination ou pas, il y a une jeune femme qui est venue avec un voile dans l'entreprise mais visiblement ça gêne les gens, ça les gêne et à plusieurs titres. Moi c'est ce que j'ai dit au RH, je suis peut-être raciste aussi mais < ou vous acceptez tout, ou vous ne l'acceptez pas >. Si vous acceptez ça, vous acceptez par

exemple les juifs qui viennent avec une kippa. J'en ai parlé avec la hiérarchie, regardez les textes mais c'est bizarre parce que les textes sont vraiment ambigus et ils font tout pour qu'il y ait des problèmes j'ai l'impression. C'est pas du racisme que je vais faire mais ce n'est jamais noir ou blanc ! Ce n'est jamais < il est interdit de faire ça mais on peut faire ça >, ce n'est jamais comme dans un règlement intérieur. C'est < maintenant vous vous débrouillez >. Ce qui est drôle c'est qu'ils ont passé des lois, alors je ne dis pas si elles sont bien ou pas bien, dans les administrations et dans les entreprises c'est < débrouillez-vous ! >. Et là, les entreprises ne savent pas comment faire. Il y a un vrai flottement. Ils se posaient la question et si quelqu'un vient faire sa prière et son tapis, ça se passe comment ? On ne va pas le mettre à la porte, c'est quand même délicat. »

Dans la même veine, d'autres militants affichent volontiers leurs difficultés à interpréter ce type de situation et attendent de trouver davantage de débats au sein de l'organisation pour avancer. Cela dit, cette attente des militants se heurte à la frilosité de la confédération qui cherche à éviter les divisions comme le souligne un permanent au sein d'une des instances régionales du syndicat :

« La question de l'islam, la question du voile, on a été confronté à tout ça. Sauf qu'on ne l'a pas traitée, de peur de braquer des équipes. On n'a pas traité ce genre de débats ».

Ces débats soulignent l'instabilité qui caractérise la lecture de la discrimination et les difficultés à se situer dans l'action antidiscriminatoire partagées par l'ensemble des militants interrogés. Les résultats de notre enquête ne permettent pas d'opérer une distinction entre diverses positions face aux discriminations liées à l'origine sur la base de dispositions sociales particulières des militants ou de leur parcours professionnel. Entre déni des différences, reconnaissance des différences (au nom parfois de la défense d'une essentialisation des différences), ou encore refus des différences, les représentations de l'altérité se mêlent et surtout s'entrechoquent dans la tentative d'identifier les discriminations. Le maillage qui s'opère entre le registre de l'égalité et le registre de l'altérité engendre des interprétations extrêmement diversifiées de la discrimination dont les militants finissent par davantage se prémunir que d'en revendiquer le combat.

3 – Le registre de la solidarité

La reconnaissance d'une réalité discriminatoire et le potentiel d'action qu'elle porte aux yeux des militants se lisent également au miroir d'un troisième registre qui renvoie à la question du lien entre les individus discriminés et les acteurs de la lutte contre les discriminations : la solidarité. Outre le fait que celle-ci constitue une valeur-phare de l'univers syndical, elle permet d'explorer les effets de continuité, de tension, ou de rupture que la question des discriminations engendre entre les conceptions de l'égalité, la reconnaissance de l'altérité et l'impératif d'action.

Aux yeux de nombreux militants, la sensibilité pour la question des discriminations est conditionnée par le fait d'avoir été soi-même traversé par cette expérience. En d'autres termes, la discrimination n'existe que si

on l'a ressentie un jour. Un permanent d'une Union Régionale défend cette idée d'une disposition biographique pour comprendre les discriminations :

« Et on lutte parce qu'on a été discriminé. Tant qu'on n'y est pas, je crois qu'on ne se sent pas concerné. Et je pense qu'il y a des copains dans la boîte ils ne se sentent pas concernés, parce qu'ils ne sont pas discriminés. Et donc nous, à la fin, le message qu'on portait c'était < mais attention on peut tous être victimes de discrimination. > »

Un délégué du personnel dans le secteur des services abonde dans ce sens :

« Même moi quand je vais en parler avec mes adhérents ou les salariés, ils ne sont pas très sensibles. Tant que ça ne t'arrive pas à toi. Tant que tu ne subis pas la discrimination, ou alors il faut avoir des gens proches qui sont concernés sinon, ce n'est pas prioritaire. »

Outre l'argument d'être soi-même (potentiellement) discriminé, les militants peuvent également mettre en avant des expériences liées à leur trajectoire personnelle pour éclairer leur engagement dans la lutte contre les discriminations, comme l'explique cette permanente syndicale d'une des grandes fédérations du syndicat :

« Disons, au départ je suis militante et je suis engagée dans le collectif depuis toujours, depuis que j'ai l'âge de penser un peu par moi-même et de bouger. Et quand moi-même j'ai été par ma propre histoire concernée, naturellement quand j'ai vu toute la difficulté humaine là-dessus, j'ai dit « il faut lutter ». Mais parce que c'est mon histoire qui a fait que. Je ne l'aurais pas fait si cela n'avait pas été mon histoire peut-être parce que des luttes il y en a tellement. Parce que mon parcours militant, que ce soit dans l'associatif, le politique, le syndicat, etc., fait que j'estime avoir un certain nombre de compétences qui fait qu'elles sont transférables. »

Les militants soulignent également qu'un des freins à la solidarité avec les discriminés est le problème du manque ou de l'excès de sollicitations des personnes concernées. À leurs yeux, la visibilité contrastée et éventuellement contestée des discriminations ainsi que le fonctionnement inégal des dispositifs antidiscriminatoires sont liés au manque de sollicitations et de mobilisation des individus qui ont vécu une expérience discriminante.

D'une part, « le silence des victimes » auquel certains militants, comme un des permanents d'une union départementale, se vivent confrontés fait obstacle au déploiement d'une action collective qui repose sur le principe de solidarité.

« C'était ça le problème, c'était parce qu'on en parlait pas qu'on laissait se développer des formes de discriminations, c'est pas forcément faux, en tout cas c'est parce qu'on ne les voyait pas, parce que les victimes ne s'adressaient pas à nous, etc. Du coup, chacun disait < dans ma boîte il n'y a pas de discriminations, surtout pas de discriminations raciales >. Ça, ça n'a pas changé des masses en fait. On a du mal sur la discrimination raciale ».

Ce silence s'explique principalement par le fait que prendre la parole et demander une réparation accentuerait le risque de stigmatisation tout comme il exposerait les personnes discriminées à des conséquences importantes pouvant aller jusqu'au licenciement ou au harcèlement. Une permanente du syndicat santé-social en région PACA fait d'ailleurs du silence des discriminés une dimension intrinsèque des phénomènes discriminatoires :

« En fait, la discrimination, c'est une forme molle de racisme, c'est-à-dire qu'on s'autorise soi-même à plaisanter, à faire des remarques, c'est une forme molle qui est encore plus virulente finalement. Mais j'ai vu quelques salariés qui se sont plaints d'avoir eu des remarques déplacées et intolérables. Mais le problème c'est la preuve. Parce qu'on a beau mettre des lois, sur le harcèlement sexuel, sur la discrimination, le problème c'est que c'est des petites piques lancées et il n'y a pas de preuve. Évidemment si on met sur un papier < je te change ton planning parce que ta tête me revient pas > il n'y a pas de problème, tout le monde sait que c'est interdit par la loi. Et les personnes qui subissent ça, c'est pour ça qu'elles finissent par nier le problème et l'incorporer en se disant « tant pis ce n'est pas grave » parce qu'elles n'ont pas de preuve. C'est ça qui est terrible. Il faut encore que les gens acceptent de témoigner. »

Comme le souligne cette enquêtée, la difficulté d'apporter des preuves objectives à une situation de discrimination constitue également une limite importante de l'action. Le recours au droit est loin d'être aisé contre les discriminations (Bumiller et al., 2011). La complexité et la lourdeur des procédures font que les syndicalistes, s'ils ne renoncent pas à ce combat, doivent s'armer de patience et disposer d'importantes ressources dans l'accompagnement juridique des salariés qui demandent la reconnaissance des discriminations qu'ils estiment avoir subies.

D'autre part, une partie des militants exposés aux discriminations préfèrent prendre leurs distances avec la lutte contre les discriminations parce qu'ils craignent que la lutte soit réduite à l'élan des discriminés et souhaiteraient qu'elle revête une portée plus générale. La frontière, particulièrement ténue, entre réparation et stigmatisation que crée l'anti-discrimination conduit plusieurs militants à préférer se distancier de la question des différences et du même coup de la lutte contre les discriminations. Cécile Guillaume (2007) a déjà souligné ce phénomène lorsqu'elle montre que le stigmate attaché au fait d'être identifiée comme « féministe » rend difficile l'expression des enjeux propres aux rapports sociaux de genre et que les rares femmes en responsabilité au sein du syndicat refusent d'endosser un rôle de représentation des intérêts des femmes.

Le type de mécanisme décrit ici met bien en relief la difficulté, pour les militants, de trouver des réponses et des dépassements à ce que Michel Agier (2013) nomme le « piège identitaire ». Les propos d'une militante au niveau de la Confédération y font justement écho :

« [...] les militants que j'ai entendus dans les rencontres qu'on a organisées sur les chantiers d'évolution de l'organisation, qui étaient issus de la diversité, il y en a quelques-uns qui ont pris la parole très violement et j'ai adoré parce qu'ils ont dit « oui alors voilà, moi je suis Djamel, je suis venu ici parce que j'ai vu qu'il y avait diversité et alors moi, si je suis élu délégué syndical c'est parce que

je fais la tournée des ateliers avant chaque réunion de CE et que je reviens après pour donner la réponse du patron et si je suis élu c'est pas parce que je suis Djamel, c'est parce que je suis un bon délégué syndical et je veux le dire et puis en colère et tout ! [rires].»

Plus une société s'ouvre à la lutte contre les discriminations, plus elle court le risque de négation de la subjectivité de ceux qui veulent échapper à toute injonction identitaire, à toute appartenance collective. L'individu peut certes faire le choix de s'engager au sein d'une identité collective ; il peut aussi faire celui de ne pas s'engager, ou bien encore de se dégager. Toute politique de reconnaissance et d'attribution de droits culturels court le risque de heurter ce type de position, sauf si elle est pensée non pas en faveur de groupes ou de minorités à qui seraient délégués ces droits, mais en faveur des individus qui font le choix d'en relever.

Conclusion

Tout au long de cette plongée dans les registres argumentaires mobilisés par les militants de la CFDT, nous nous sommes placés du point de vue de la conscience que les acteurs syndicaux ont des discriminations liées à l'origine afin de mieux en dessiner les conditions, les orientations, particulièrement diversifiées et controversées. Cette approche permet de déplacer les balises de l'action antidiscriminatoire en faisant des militants syndicaux non plus seulement les témoins de la réalité des phénomènes discriminatoires mais également les acteurs de systèmes de décision qui les confrontent directement à la production des discriminations, ce qui mériterait d'être davantage développé dans le cadre de la formation syndicale.

Si l'anti-discrimination est présentée comme une valeur syndicale fondamentale, elle n'en demeure pas moins un sujet difficile à aborder, une action complexe à réaliser et associée à de multiples aléas. Les contours qu'elle prend amènent d'ailleurs à s'interroger sur ses contradictions internes. Certes, les trois registres argumentaires qui ont été distingués dans cette enquête sont bien souvent mêlés mais ils renvoient également à des positions qui impliquent des actions divergentes voire antagonistes. Adopter une démarche compréhensive qui s'attache à décrire les nuances attachées au principe antidiscriminatoire aura donc aussi permis de révéler une série d'obstacles auxquels se heurte la lutte contre les discriminations et qui sont le plus souvent occultés par les études sur les relations de pouvoir dans l'entreprise, les ressources des militants syndicaux pour contester une discrimination ou encore sur les différents niveaux d'action au sein des organisations syndicales.

BIBLIOGRAPHIE

- Agier M. (2013). *La condition cosmopolite. L'anthropologie à l'épreuve du piège identitaire*, Paris, La Découverte.
- Bataille P. (1997), *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte.
- Beaujolin F. (2009), Évaluation du dispositif « 1000 accord pour l'égalité ». Approche conceptuelle, mobilisation des militants, développement du dialogue social, Rapport de recherche.
- Bouillette L., Collot C., Mouret B. (2004). *Les effets de la recherche-action au niveau local : dynamique et expérience des sites*, 2004, Rapport de recherche.
- Bouchareb R. (2011). « L'action syndicale face aux discriminations ethno-raciales », *Sociologies pratiques*, n° 23 (2), 69-81.
- Bumiller K., Bereni L., Chappe V.-A., Lacalmontie S., Corson F. (2011), « Victimes dans l'ombre de la loi. Une critique du modèle de la protection juridique », *Politix*, n° 24 (94), 131-152.
- Caradec V., Lefrançois C., Poli A. (2009), Quand la discrimination et la diversité se déclinent selon l'âge : émergence, appropriations, ambivalences, *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 127 (2), 223-245.
- Decosse F. (2012), « Maraîchage : « Non aux contrats bidons ! » », *Plein droit*, n° 94, 36-40.
- Eberhard M. (2010), « Habitus républicain et traitement de la discrimination raciste en France », *Regards Sociologiques*, 39, 71-83.
- Fassin E. (2009) [1^{re} ed. 2006], « Aveugles à la race ou au racisme ? Une approche stratégique », in Fassin D., E. Fassin (dir.), *De la question sociale à la question raciale ?*, Paris, La Découverte, 114-138.
- Galano M., Spire A. (2002), « French confection » : le Sentier (1980), *Plein droit*, n° 55, 31-36.
- Georgi F., (2006), « La CFDT et les associations du « mouvement social » des années 1970 à nos jours », in Tartakowsky D., F.Tétard (dir.), *Syndicats et associations. Concurrence ou complémentarité ?*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 419-428.
- Guillaume C. (2007), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence « paradoxale » du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, n° 78, 39-63.
- Mouriaux R., Wihl de Wenden C. (1987), « Syndicalisme français et islam », *Revue française de science politique*, n° 37 (6), 794-819.
- Kimlicka W. (2003) [1^{re} ed. 1990], *Les théories de la justice, une introduction*, Paris, La découverte.
- Poli A. (2013), *Les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine*, Rapport de recherche pour l'IRES, CFDT.
- Rudder V. (de), Yourc'h F. (2006), « De haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme », *Travailler*, 16 (2), 37-56.
- Sénac R. (2012), *L'invention de la diversité*, Paris, PUF.



Conversion d'une chercheuse par expériences d'enquête

Pour une approche inductive des discriminations à l'embauche selon l'apparence physique

Oumaya Hidri Neys* & Atelier Sherpas**

Résumé : *Le questionnement des discriminations à l'embauche fondées sur l'apparence physique est relativement récent, encore peu exploré, souvent décrié et pourtant lourd d'enjeux. Cet article livre, à partir de trois expériences d'enquête, un retour réflexif sur les manières dont une chercheuse a produit un savoir sociologique sur ce sujet. Il expose ce qui a provoqué, dans son itinéraire de recherche, une conversion progressive de la démarche hypothético-déductive à la démarche inductive en méthodologie de la théorisation enracinée. Il montre enfin de quelles manières cette approche a fourni les démarches utiles à l'atteinte de ses objectifs de recherche.*

Mots-clés : *retour réflexif ; expériences d'enquête ; induction ; méthodologie de la théorisation enracinée ; discriminations ; apparence physique.*

Introduction

Comment peut-on porter un intérêt quelconque à l'apparence de nos femmes et hommes politiques (Achin, Dorlin, et Rennes, 2008)? Comment peut-on juger nos pilotes d'avion à l'aune de leur physique (Amadiou, 2002)? Comment peut-on penser que nos médecins traitants sont plus compétents lorsqu'ils sont beaux (Macé et Wolff, 2014)? Ne serait-il pas plus raisonnable et sécurisant d'être gouverné par un président de la république, conduit par un pilote d'avion et soigné par un médecin possédant toutes les compétences requises? Comment expliquer cette absurdité, si ce n'est en suivant les conseils avisés d'Howard Saul Becker (2002 [1998], 58-62): «chaque fois que nous découvrons quelque chose qui nous semble si étrange et si incompréhensible que la seule explication que nous puissions en donner est une version quelconque de *«Ils doivent être fous»*, nous devrions systématiquement suspecter que nous manquons grandement de connaissances sur le comportement que nous étudions. Il vaut mieux supposer [...] que le comportement que l'on étudie est parfaitement sensé, mais que ce sens nous échappe pour le moment [...] et en rechercher la signification». Durant dix-sept ans, j'ai tenté d'objectiver le poids des apparences physiques, entendues comme l'ensemble des caractères physiques (poids, taille, etc.), des attributs (tenue vestimentaire, accessoires, etc.) et des attitudes corporelles d'un individu (Duflos-Priot, 1981), lors de l'accès à l'emploi. Parce que ce dernier représente un processus asymétrique, *a fortiori* dans un contexte de fort chômage. Parce qu'il est ponctué de «*contacts mixtes*», «*instants où normaux et stigmatisés partagent une même «situation sociale»*», donc, idéal pour appréhender la force des mécanismes de discrimination à l'œuvre dans toute interaction (Goffman, 1975[1963], 23). Parce que malgré tous les apports scientifiques,

* Maîtresse de conférences HDR en STAPS.

** Atelier SHERPAS (URePSSS, EA 7369), Université de Lille.

technologiques ou réglementaires venant cadrer les opérations de recrutement, il fait figure de « *périple au pays des incertitudes* » (Marchal, 2013, 17). Et parce que la promulgation de la loi du 16 novembre 2001¹, selon laquelle « *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison [...] de son apparence physique* », a rendu la prise en compte des apparences physiques, non plus seulement « illégitime », mais « illégale » (Fassin, 2002 ; Lochack, 1987). Le rapport de l'assemblée nationale n° 2609² à l'origine de cette loi, justifie l'ajout de l'apparence physique en s'appuyant sur différents contentieux confirmant l'existence d'une discrimination selon l'apparence physique jusqu'alors « *méconnue ou niée* ». L'introduction de ce critère dans le dispositif déjà existant de lutte contre les discriminations semble donc résulter d'une « *réaction <épidémique>, non raisonnée d'un groupe de parlementaires à des faits divers* » (Péru-Pirotte, 2009, 16) et cela invite à interroger son champ d'application propre. En s'appuyant sur un cas d'école, Laurence Péru-Pirotte (2009) a ainsi démontré sa non-pertinence en droit et mes premiers travaux ont confirmé le caractère multi-dimensionnel de l'apparence physique qui, en « révélant » aux recruteurs des indices relatifs à d'autres motifs visés par la loi du 16 novembre 2001 (l'origine, l'âge, le sexe, le handicap, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, etc.), constitue le lieu d'expression privilégiée d'un cumul des discriminations (Hidri, 2010). Mais l'attention de la communauté scientifique sur les discriminations fondées sur la race/ethnie et le sexe, le fait que de récentes enquêtes sur les discriminations auto-déclarées par les Français mettent au jour le poids des apparences physiques dans le processus³ et l'analyse de la jurisprudence rendent ce critère à la fois spécifique et utile en droit (Duflos et Hidri Neys, 2018). C'est pourquoi, convaincue par le pouvoir d'appréhension et d'explication du réel de la sociologie, j'ai choisi de placer la focale sur les discriminations à l'embauche fondées spécifiquement sur l'apparence physique.

Pourtant, un tel objet ne se laisse pas facilement approcher : il opère dans et par le langage, dans et par les représentations, dans et par les corps. Travailler cet objet « insaisissable », c'est accepter de rencontrer quelques difficultés et de nombreuses surprises. Ces expériences d'enquête m'ont invitée à mener une réflexion *a posteriori* sur mes manières de produire un savoir sociologique. Dans le cadre de ce numéro spécial de la revue *Les Mondes du Travail* consacré aux démarches de recherche et procédés méthodologiques adoptés pour étudier les discriminations, il m'a semblé intéressant, au-delà des résultats obtenus et publiés par ailleurs⁴, de livrer ce retour réflexif. Cet article expose ce qui a provoqué, dans mon itinéraire de recherche, une conversion progressive de la démarche hypothético-déductive à la démarche inductive en méthodologie de la théorisation enracinée (Guillemette et Luckerhoff, 2009). Cette conversion a nécessité une petite « révolution » pour l'apprentie-sociologue que j'étais : il m'a fallu acquérir une flexibilité méthodologique (April et Larouche, 2006). Mais je tenterai de montrer ici le gain scientifique offert par ce changement d'approche, tout particulièrement lorsqu'il s'agit de mettre au jour les mécanismes sociologiques contribuant au processus de discrimination à l'embauche selon l'apparence physique. Cette bascule s'est faite progressivement, au gré des enquêtes menées, mais elle s'est imposée comme une nécessité. C'est en faisant des données empiriques fournies par les acteurs qui produisent et/

1. Loi n° 2001-1066 relative à la lutte contre les discriminations, JORF n° 267 du 17 novembre 2001, p. 18311.

2. Rapport de l'Assemblée nationale n° 2609 fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi (n° 2566) de Jean LE GARREC relative à la lutte contre les discriminations, fait par Philippe VUILQUE, député et enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 4 octobre 2000.

3. À titre d'exemple, le 9^e baromètre du Défenseur des droits (2016) révèle que 43 % des personnes déclarant une discrimination liée à l'apparence physique estiment l'avoir été sur ce seul critère.

4. Pour de plus amples informations sur les dispositifs empiriques et apports théoriques de chacune des enquêtes mobilisées dans cet article, le lecteur pourra se référer aux productions citées.

ou vivent les phénomènes de discrimination étudiés, le « *point de départ de la démarche et le critère de pertinence pour toutes les étapes et tous les aspects de la recherche* » (Guillemette, 2009, 1), que j'ai pu produire quelques résultats.

La première partie de cet article montre comment la modification du recours aux référents scientifiques m'a permis à deux reprises de surmonter des obstacles interprétatifs : l'application du principe de suspension temporaire ayant fait émerger de nouveaux cadres analytiques. La deuxième partie montre l'intérêt qu'il y a à réaliser la collecte et l'analyse des données dans une interaction réciproque. L'application du principe d'« *emergent-fit* » (Guillemette et Luckerhoff, 2009, 7) a supposé de revoir mon rapport à l'« *échantillonnage théorique* » (Glaser et Strauss, 1967) et à la saturation du terrain.

I – Modifier le recours aux écrits scientifiques

I.1. De la prégnance...

Ma formation initiale à la recherche en sociologie m'a d'emblée inscrite dans une démarche hypothético-déductive, sans que jamais l'expression ne soit mobilisée. Il fallait se conformer aux procédures traditionnelles de la démarche scientifique (qui identifient précisément les étapes et l'ordre pour les traverser) pour autoriser l'élaboration d'hypothèses et leur mise à l'épreuve des faits. Il fallait construire un cadre théorique à partir des théories disponibles et expliquer déductivement les phénomènes étudiés en appliquant ce cadre aux données empiriques recueillies. Mais un problème s'est rapidement posé. Alors que d'autres jeunes chercheurs « se bousculent » et entrent parfois en concurrence sur des terrains surinvestis, comme ce fut le cas de Fanny Chabrol lorsqu'elle interrogea les pratiques de prise en charge des malades du sida au Botswana, j'ai très vite compris que je ne travaillais guère sur « *un objet convoité* » (Chabrol, 2008, 232). À l'aube des années 2000, le poids des apparences physiques dans la formation du jugement par les recruteurs constituait un impensé⁵ dans les travaux de recherche. De fait, lorsque j'ai souhaité dresser l'état du savoir sur la question, je n'ai guère pu adopter le principe « *concentrique* » consistant en la lecture intensive de « *ce qui se rapproche le plus du cœur du sujet* » (Kaufmann, 2003, 36). J'ai donc mobilisé la littérature de la sociologie du recrutement qui considérait que la « *présentation* » avait une part plus ou moins déterminante dans le mécanisme d'embauche. Une première série de travaux définissait les comportements discriminatoires des recruteurs comme étant non rationnels et résultants de représentations infériorisantes erronées qui viendraient doubler le processus de stigmatisation observé par ailleurs (Becker, 1957; Goffman, 1975[1963]); Amadieu, 2002; etc.). Une deuxième série de travaux renvoyait au contraire les pratiques discriminatoires des recruteurs à un calcul rationnel leur permettant de neutraliser les incertitudes inhérentes au processus de recrutement et/ou d'abaisser le coût du travail de recrutement (Phelps, 1972; Dubernet, 1996; Eymard-Duvernay et Marchal, 1997; Marchal, 1999; Lazuech, 2000 et Le Gall, 2000). J'avais en parallèle débuté un travail exploratoire fait d'observations non participantes d'entretiens de recrutement et d'entretiens ethnographiques avec les recruteurs observés (Hidri, 2009). Et la première difficulté s'est posée : Comment expliquer le fait que certains recruteurs,

5. Il est intéressant de préciser ici que Lorraine Savoie-Zajc (2004) a proposé trois niveaux d'induction : une logique typique d'induction, une induction modérée et l'induction dite délibératoire. Elle préconise l'usage de la première, par laquelle les catégories d'analyse doivent provenir entièrement du matériel recueilli, lorsque l'on mène l'étude d'un phénomène nouveau, méconnu ou peu exploré.

soucieux de rationaliser leurs procédures de recrutement afin de sélectionner le candidat répondant le mieux aux « *repères-critères*⁶ » édictés au préalable, finissent par recruter le candidat le plus éloigné des fiches de poste et de profil ? Comment expliquer le fait que la quasi-totalité des recruteurs, femmes et hommes confondus, nie toute intervention de l'apparence physique des candidats dans la formation de leur jugement alors même qu'ils consacrent plus du tiers des entretiens ethnographiques menés à les décrire spontanément⁷ (coloris, marque ou encore matière d'un vêtement, coupe de cheveux, bijoux, longueur et soin des ongles, etc.) ? Comment expliquer le fait que, pour diminuer les incertitudes liées à la situation d'entretien d'embauche, certains recruteurs mettent en œuvre des situations de travail qui ne permettent guère d'attester des compétences des candidat-e-s ? Comment expliquer qu'à l'inverse du « *goût pour la discrimination* » (Becker, 1957), certains recruteurs finissent par recruter pour un poste de cadre commercial, les candidats présentant « *un costume bon marché, pas super super* », « *qui bégayait, pas trop à l'aise, il était rouge sur tout le visage [...], il était roux, très blanc de peau, il devait en baver à cause de ça* » ou encore « *obèse, vraiment obèse*⁸ » (Hidri, 2010 ; Hidri Neys et Bohuon, 2011) ?

Durant de longs mois anxieux et solitaires, je me suis efforcée d'appliquer aux données empiriques recueillies, l'une ou l'autre des deux explications théoriques à ma disposition. Et plus je m'y attachais, moins je parvenais à saisir ce qui concourrait à la perception mutuelle des interactants (recruteur-se-s et candidat-e-s). Cette impasse m'a amenée à introduire plus de souplesse dans ma manière de lire et d'analyser les matériaux. J'ai décidé d'oublier les cadres analytiques à ma disposition. J'ai poursuivi mes observations et entretiens ethnographiques avec des yeux et des oreilles que je tentais de rendre les plus « naïfs » possible, davantage avec « *des lunettes d'inconnaissance que des lunettes de savant* » pour rendre l'expression de François Guillemette (2006, 5). Cela a facilité mon ouverture « *à l'expérience que vivent les acteurs et à la conscience qu'ils en ont* » (Guillemette et Luckerhoff, 2009, 12) et c'est donc du terrain, dans le huis-clos que constitue habituellement l'entretien de recrutement, qu'ont émergé les questions et les analyses sociologiques pertinentes.

En développant l'interprétation à partir de ce que vivaient les enquêtés et de ce qu'ils en disaient, j'ai abouti à quelques résultats inédits : tous les recruteurs ont tenu compte de l'apparence physique des candidat-e-s dans la formation de leur jugement et leur décision. Mais comme il existe des « *façons de recruter* » (Eymard-Dunernay et Marchal, 1997), il existe différentes manières d'intégrer cette dimension. Trois cas ont été mis au jour, ils révèlent la manière dont les recruteurs évaluent les postulants à l'aune de leurs propres trajectoires sociale, scolaire, professionnelle, répondant à l'adage connu de tous, selon lequel « *qui se ressemble s'assemble* » (Hidri, 2009). Ainsi, les trajectoires de vie des recruteurs jouent comme des grilles implicites d'évaluation des candidats à l'embauche. Et l'apparence physique, par son statut particulier (Boltanski, 1971), participe à la proximité sociale qui se crée entre le recruteur et le candidat en entretien d'embauche ; elle interfère dans le jugement émis, y compris quand des critères plus objectifs sont mis en avant. Une telle pratique devrait favoriser le recrutement des jeunes diplômés d'origine sociale supérieure, mais, les recruteurs observés et interviewés ne constituent pas un ensemble homogène. Derrière un même inti-

6. François Eymard-Duvernay et Emmanuelle Marchal (1997, 81) ont relevé la différence entre des « *repères-critères* », c'est-à-dire des repères mobilisés comme étant des conditions *sine qua non*, et des « *repères-indices* », c'est-à-dire des repères qui devront être approfondis pour être décisifs.

7. C'est-à-dire sans qu'aucune consigne ou relance de ma part ne les y contraigne.

8. Ces citations émanent des entretiens menés avec trois recruteurs qui avaient pourtant considéré « officieusement » comme étant des « *repères-critères* », une « *présentation très soignée, attentive* », « *une personne sociable, qui aime le contact humain, qui est à l'aise avec les gens* » ou encore « *un look de commercial, un physique de gagnant quoi, une personne agréable à regarder* » (Hidri, 2010 ; Hidri Neys et Bohuon, 2011).

tulé, se cachent des hommes et des femmes, des fonctions différentes mais surtout des trajectoires sociales, scolaires et professionnelles fort diverses. Loin d'épouser la thèse de l'existence d'un profil de cadre « idéal », largement véhiculé par le sens commun et les conseillers en aide à la recherche d'emploi, mes résultats montrent que le cadre commercial recruté n'est pas seulement le mieux adapté aux caractéristiques exigées par l'entreprise mais aussi et surtout le candidat le mieux assorti au recruteur. Or, dans les faits, le recruteur ne doit demander au postulant que des informations destinées à apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et ses aptitudes professionnelles (Code du travail, L.121-6). L'apparence physique du candidat joue donc, en ce sens, un rôle essentiel dans cet « appariement » (Goffman, 1983) puisqu'elle apporte au recruteur des informations (fondées ou non) que le candidat ne livre pas verbalement. L'analyse en termes de rapports sociaux de classe et de sexe a montré combien la symbolique du miroir (Hidri, 2010) est opérante, amenant le recruteur à privilégier littéralement un autre soi-même⁹.

9. Il peut être utile ici de préciser que le premier recruteur cité dans la NDBP 5 portait un costume façonné dans des matières peu coûteuses et passablement défraîchi (Hidri, 2009). Le second était roux et souffrait depuis l'enfance d'un cheveu sur la langue; la dernière était elle-même en situation d'obésité (Hidri, 2010).

10. Un œil averti pourra toutefois constater que je passe « miraculeusement » de l'intérêt à poser la question traitée à la formule consacrée « nous tentons de montrer que [...] » (Hidri, 2009, 105).

11. « Suspendre » n'a rien de définitif. Mais après cette « suspension », ce sont les données empiriques recueillies sur le terrain, qui viennent guider le recours aux écrits scientifiques ayant un certain rapport avec les thèmes émergeant du terrain (Lavoie et Guillemette, 2006).

12. De formation Bac +4/5 en management des RH, ces cadres accompagnent les managers sur le recrutement et l'animation de leurs équipes dans plusieurs magasins, ils interviennent systématiquement pour le recrutement des cadres commerciaux.

13. Ils occupent alors des fonctions d'Animateurs-Rayon, de Responsables-Rayon, Responsables-Magasin, etc.

14. Que je n'avais toutefois pas formalisée comme telle à l'époque.

Cette expérience a constitué ma première « entorse » à l'approche hypothético-déductive. Mais mon statut de doctorante m'a empêché alors, par un sentiment anticipé de « honte », d'exposer mes difficultés et ce que je qualifiais de « bricolage », tant dans la thèse que dans la publication ultérieure¹⁰. Pourtant, j'en ai eu la conviction par la suite, l'avancement des connaissances est favorisé « lorsque le chercheur cesse, au moins temporairement, de faire son analyse à partir de cadres d'interprétation pour laisser place à une concentration sur les données et sur ce qui en émerge » (Guillemette, 2009, 1). En me soumettant à la phase de « suspension des référents théoriques¹¹ », j'ai pu comprendre le processus de discrimination « en actes » et ouvrir, avec Gilles Lazuech (2000), Bertrand Réau (2009), Muriel Darmon (2012) ou encore Frédéric Gautier (2013), une troisième série d'explication au poids des apparences physiques dans le processus de recrutement.

1.2. ...à la mise à distance

En 2006, j'ai décidé d'analyser le poids des apparences physiques lors de l'accès au marché du travail des cadres commerciaux de la grande distribution sportive. Mon regard s'est tourné vers trois enseignes de la distribution d'articles sportifs, *Décathlon*, *Intersport* et *Sport 2000*, dans lesquelles les « recruteurs » sont des « professionnels de cette activité¹² » ou des « personnes procédant plus ponctuellement à des recrutements¹³ » (Marchal, 1999, 41).

Malgré mon expérience précédente¹⁴, je pensais m'inscrire fidèlement dans la troisième série de travaux à laquelle j'avais contribué, montrant combien les conduites discriminatoires selon l'apparence physique pouvaient se développer à l'insu des recruteurs, du fait des positions et dispositions des interlocuteurs mis en présence dans le cadre de la situation d'entretien d'embauche. Pour éviter de traiter cette interaction particulière comme « un empire dans un empire » (Bourdieu, 1982), je m'apprêtais donc à croiser la compréhension des significations accordées par les recruteurs à leurs actes à des éléments de leurs biographies sociales individuelles. La lecture de l'ouvrage de Pierre Paillé et d'Alex Mucchielli (2003, 70) quelques années plus tard, m'a fait comprendre combien mon esprit était de nouveau plus « confirmatoire » qu'« explorateur ». En effet, « bien que nous

sachions que chercher, c'est aller vers ce qui est provisoirement inconnu, tout se passe parfois comme si la réalité ne pouvait pas nous surprendre au point de se situer en dehors des avenues tracées par nos premières explorations du phénomène».

Heureusement, les premiers entretiens exploratoires m'ont permis de me rendre très vite à l'évidence : ce cadre d'interprétation ne permettait en aucun cas de lire les matériaux recueillis, pas plus que les deux premiers évoqués précédemment. Or, « si nous ne parvenons pas à restituer [...] la réalité dans laquelle sont engagées les personnes que nous avons étudiées, la réalité qu'ils créent en donnant un sens à leur expérience, et par référence à laquelle ils agissent, nous ne produirons pas une analyse sociologique satisfaisante du phénomène que nous cherchons à expliquer » (Becker, 1985, 196). J'ai donc adopté de nouveau cette attitude d'ouverture qu'implique la démarche inductive, en suspendant le recours aux référents théoriques, à mes connaissances et expériences antérieures (Guillemette, 2009).

Je me suis alors aperçue que les discours recueillis, évoquant des choix professionnels pourtant personnels, étaient tous prononcés à l'aide des pronoms indéfini et/ou pluriel (« on »/« nous ») et laissaient apparaître de nombreuses redondances et un consensus au niveau du choix des mots. Cette absence de différences interindividuelles dans les discours des recruteurs, alors même que leurs trajectoires scolaires étaient très hétérogènes (droit, psychologie, chimie, lettres modernes, STAPS, etc.) et qu'ils exerçaient dans des enseignes et/ou des magasins très éloignés géographiquement, a permis de mettre au jour le poids de la politique des ressources humaines dans leurs logiques et pratiques de recrutement (Hidri et Bohuon, 2008). Plus précisément, le discours managérial développé au sein de ces enseignes, entièrement tourné vers la dimension symbolique du sport donne une cohérence à la gestion des ressources humaines de ces entreprises, aux logiques et pratiques de recrutement et à l'évaluation de l'apparence physique des candidats. Le « capital sportif » (Hidri Neys et Bohuon, 2011) occupe une place privilégiée dans les logiques et pratiques de recrutement des cadres commerciaux de la distribution d'articles sportifs : de la diffusion des profils de poste et offres d'emploi à la situation d'entretien, en passant par l'analyse des *curricula vitae* et des lettres de motivation. Ce ne sont pas tant les qualifications et/ou compétences sportives des candidats qui semblent intéresser les recruteurs que les « valeurs » ainsi nommées, qu'ils associent à la pratique de ce type d'activités. Mais leur évaluation est problématique, le transfert des terrains sportifs à l'entreprise non mécanique et les outils de sélection peu adaptés. En dernier recours, les recruteurs confrontent leurs représentations de ce que doit être un corps sportif aux attitudes corporelles et caractères physiques des candidats pour former leur jugement. Une apparence physique dont mes résultats ont montré qu'elle doit répondre au slogan d'une des enseignes étudiées, « à fond la [les] forme[s] ». Et l'importance accordée à l'apparence physique du candidat apparaît comme normale, allant de soi et d'autant plus légitime que les recruteurs considèrent leurs entreprises respectives comme un espace sportif. Paraître sportif s'impose avec une telle violence symbolique que les recruteurs interviewés s'astreignent aux mêmes exigences (régimes alimentaires, activités d'entretien corporel, soins esthétiques, etc.). La pression à la conformité à laquelle ces recruteurs, eux-mêmes cadres commerciaux à Décathlon, Intersport et Sport 2000, sont soumis depuis de longues années, aboutit à l'intériorisa-

tion, à titre d'enjeu fondamental, des normes pourtant implicites d'apparence physique. Ils sont donc les victimes privilégiées de cette violence symbolique, mais aussi les instruments tous désignés pour en relayer les effets en direction des catégories dominées (Bourdieu, 1998), les candidats à l'embauche souhaitant intégrer les professions de cadre commercial dans la distribution d'articles sportifs.

Durant cette enquête, j'ai éprouvé une fois encore l'intérêt qu'il y avait à maintenir la « *mise entre parenthèse* », la « *suspension temporaire* » concernant le « *recours aux écrits scientifiques* » (Guillemette et Luckerhoff, 2009, 10-11). Ce n'est pas chose aisée car du fait de l'enchaînement successif d'enquêtes sur un même objet, les connaissances théoriques s'accumulent inévitablement en mémoire (Strauss et Corbin, 1998). Mais en tentant de les « neutraliser » le plus longtemps possible, en tenant d'opérer « *un effort intellectuel de réserve par rapport au connu et d'ouverture par rapport à l'inédit* » (Guillemette et Luckerhoff, 2009, 13), je suis parvenue à identifier le poids des contraintes organisationnelles sur les logiques et pratiques discriminatoires des recruteurs enquêtés ; ce qu'une dernière série de travaux en sociologie du recrutement a confirmé et généralisé quelques années après (Gasparini et Pierre, 2008 ; Dalla Pria et Leroux, 2010 ; Cortéséro, Kerbourc'h, Mélo et Poli, 2013, par exemple). Pour ne donner qu'un exemple, Yan Dalla Pria et Nathalie Leroux (2018, 34) expliquent la construction de l'engagement organisationnel « *quasi-fusionnel et dénué de distance critique* » des cadres d'une des enseignes étudiées, en dépit de la violence de certains rapports sociaux et notamment d'entorses au droit du travail, en mettant au jour les effets des dispositifs gestionnaires de l'enseigne, « *système cohérent de techniques et de discours destinés à conformer les pratiques et représentations [des cadres] au projet de l'entreprise* ». Bien que leur enquête n'interroge pas spécifiquement les discriminations à l'embauche fondées sur l'apparence physique, elle montre ce qui amène les cadres à exprimer un sentiment fort d'identification à leur enseigne, confirmant et explicitant autrement les résultats obtenus auprès des recruteurs. Puisqu'elles révélaient « *de l'inédit avec évidence* », être attentive et fidèle aux manifestations empiriques du phénomène étudié s'est donc imposé rapidement dans cette étude (Guillemette, 2006, 3).

2 – Faire entrer la collecte et l'analyse des données dans un cercle vertueux

Dans un premier temps, je reviendrai sur une enquête portant sur le poids des apparences physiques dans le recrutement des hôtesse-s d'accueil et/ou de caisse de la distribution sportive. Je décrirai de façon la plus transparente possible le cheminement parcouru et les différentes voies que le terrain a ouvert alors même que la question de départ ne laissait rien prévoir de tel. Dans un second temps, je montrerai l'intérêt qu'il y a eu, dans cette enquête, à réaliser la récolte et l'analyse des données dans une interaction réciproque.

2.1. De la déambulation...

Les hôtesse-s d'accueil et de caisse ont été écartés des premiers travaux sur les logiques et pratiques de recrutement dans la distribution sportive,

tant le lien entre ces professions de (re)présentation, largement investies par des jeunes femmes et le travail des apparences semblait être dans l'ordre des choses ; si évident qu'il n'avait jamais été mis à l'épreuve des faits. J'ai donc décidé de mener l'enquête¹⁵ en reprenant les entretiens menés entre 2007 et 2009 auprès des recruteurs de l'enseigne *Décathlon* (n=15) pour analyser les attentes globales de l'entreprise : caractériser les modalités qui président au recrutement des hôte-sse-s d'accueil et/ou de caisse d'une part, relever la manière dont est présenté le métier à celles et ceux qui sont recrutés d'autre part. Le constat était prévisible : s'en contenter n'était pas suffisant, tant le discours managérial des distributeurs d'articles sportifs s'attache à mettre en scène la cohérence de la gestion des ressources humaines de ces entreprises et, tout particulièrement, de leurs pratiques de recrutement.

J'ai donc poursuivi par une analyse de contenu des profils de poste et des annonces d'offre d'emploi. Les matériaux étaient maigres mais leur analyse a permis de relever un premier paradoxe. Alors que les discours des recruteurs valorisaient les dimensions physique et, dans une moindre mesure, sociale de la relation de service inhérente à l'activité professionnelle des hôte-sse-s, les documents institutionnels servant de base à leur recrutement valorisaient les dimensions cognitive et, dans une moindre mesure, sociale. L'existence du cadre législatif anti-discriminatoire français pouvait expliquer l'écart entre les discours recueillis et les écrits largement diffusés. Le fait que *Décathlon* consacre environ 6 % de sa masse salariale à la formation de son personnel, à travers un programme de formation dispensé en magasin par des moniteurs internes et à l'université internationale des métiers de l'entreprise, pouvait également justifier le manque d'intérêt que les recruteurs affichaient à l'égard des savoirs et savoir-faire des candidats à l'embauche. Mais deux éléments m'interpellaient, que l'analyse des documents institutionnels et des discours recueillis auprès des recruteurs ne permettait pas de rendre intelligibles. Le fait que les entretiens d'embauche menés aient pour objectif « assumé » de permettre aux recruteurs d'acter la possession, ou non, de certaines propriétés corporelles (la minceur, l'hygiène corporelle, etc.), d'une part. Le fait que, loin de dissimuler ces critères de sélection à celles qui sont sélectionnées, les recruteurs profitaient du huis-clos qu'assurait l'entretien de recrutement pour expliciter les normes d'apparence physique officiellement attendues par l'organisation, d'autre part. Il convenait d'interroger le terrain autrement en s'approchant au plus près des acteurs concernés, les hôtesses d'accueil et/ou de caisse.

Dès mars 2011, quelques entretiens semi-directifs avec des hôtesses ont été menés. Ces premiers entretiens exploraient leurs parcours scolaire et professionnels afin de mettre en évidence leurs logiques et pratiques d'accès à l'emploi. Les interviewées ont confirmé les prescriptions informelles liées à leurs apparences physiques dispensées lors d'entretiens de recrutement aussi brefs que superficiels. Toutes ont déclaré considérer comme légitimes ces logiques et pratiques de recrutement. Et c'est parce que j'avais déjà été « sensibilisée » (Glaser et Strauss, 1967) aux stratégies anticipatrices d'insertion professionnelle liées au travail des apparences physiques (Hidri, 2004 ; 2005 et 2008) que j'ai pu comprendre combien les prescriptions informelles diffusées par les recruteurs de *Décathlon* répondaient à leurs représentations du « cœur du métier » (Demazière, 2005). Associées à des modalités de sélection particulières, ces prescriptions ont confirmé que la distribution spor-

15. Pour une présentation détaillée des résultats obtenus de cette enquête, se référer à Hidri Neys, 2013 et Hidri Neys, 2017.

tive était un espace reconnaissant une valeur à leur capital corporel. Pourtant, ces premiers entretiens laissaient entrevoir un certain « *mal-être* » au travail, une certaine « *insatisfaction* » liée à « *un manque de reconnaissance* ».

Il fallait que je fasse évoluer mon questionnement et que je réalise en sus des observations afin de décrire précisément l'activité et les tâches quotidiennes des hôtesse-s d'accueil et/ou de caisse. Premièrement, j'ai pu constater qu'une présentation sexualisée de soi était attendue des hôtesses. Leur corps est investi d'une fonction de représentation et d'attractivité et l'organisation spatiale des postes de travail y participe : ainsi, un petit espace de 6 m², ouvert aux yeux de tous, est situé à l'entrée du magasin; l'hôtesse d'accueil se doit d'y évoluer debout. Les postes de caisse, en ligne à la sortie du magasin, sont équipés d'un mobilier minimaliste de sorte que l'hôtesse de caisse, bien qu'assise, doit régler son siège « *pour des raisons ergonomiques* » à la hauteur maximale, et, ce faisant, dévoile son corps aux clients jusqu'aux genoux, parfois jusqu'à mi-cuisses. Ces dispositions architecturales participent de l'intériorisation par les hôtesses d'accueil et de caisse des normes d'apparence physique implicitement attendues par l'organisation. Le fait que ces deux espaces constituent des lieux de passage obligatoires (pour les clients, les collègues mais aussi pour les supérieurs hiérarchiques) renforce aussi ce sentiment d'« hyper-visibilité », de sur-exposition permanente au regard d'autrui. Deuxièmement, j'ai pu relever qu'un client sur trois « en moyenne » ignorait totalement l'hôtesse de caisse alors que « la moyenne » monte à un sur deux pour l'hôtesse d'accueil, que certains clients les insultent, se moquent d'elles ou encore méprisent leur activité.

Les entretiens menés avec les hôtesses se sont poursuivis mais ils ont évolué en intégrant l'exercice du métier (les missions, les tâches, les difficultés, les trois dimensions de la relation de service, les relations avec les clients, les collègues et la hiérarchie). L'évocation de l'entrée dans le métier a mis au jour un désenchantement, qui se traduisait par la confrontation avec une réalité brutale, à la source d'un véritable choc affectif. Ce qui faisait violence et amenait les hôtesses à vivre la relation-client comme une épreuve était l'expérience répétée de l'invisibilité, qui consistait en l'absence d'attention de la part des clients. C'est parce qu'elles étaient privées des gestes expressifs (le regard, l'expression du visage, le sourire, les formules de politesse) qui manifestent habituellement et publiquement l'existence et la valeur sociale d'un sujet pour autrui, que les hôtesses de la distribution sportive exprimaient des sentiments de non-reconnaissance¹⁶ (Honneth, 2005). Alors même qu'en intégrant la distribution sportive, toutes les hôtesses s'étaient forgées une représentation idéalisée de la relation de service, avec un fantasme très genré du « métier relationnel ». Leur invisibilité aux yeux des clients a donc constitué une surprise désagréable, d'autant moins supportable que ces jeunes femmes attendaient de leur activité professionnelle qu'elle soit un moyen de valoriser leur capital corporel. Il faut dire qu'en négligeant les compétences cognitives nécessaires à l'exercice de leur métier et en sur-valorisant les dimensions « physique » et sociale » de la relation de service, les hôtesses renforcent l'infériorité de leur position vis-à-vis des clients qui ne les sollicitent pas volontairement et ne leur accordent aucune expertise particulière (Tiffon, 2011).

Le « choc » des débuts résultait donc de la différence très nette entre ces représentations antipatrides et la découverte des conditions réelles d'exer-

16. Mes tentatives pour quantifier la relation « hôtesse-client » ont montré que la relation dure de 20 secondes minimum à 5 minutes maximum, qu'il y ait échange oral ou non.

cice de leur activité. Cela m'a encouragée à récolter et analyser d'autres documents institutionnels : les supports des formations internes et les grilles d'évaluation. Le dispositif de formation (une journée intégration durant laquelle elles acquièrent les connaissances leur permettant d'être « *opérationnelles* » à l'accueil et/ou à la caisse) présente les objectifs à atteindre (la « satisfaction garantie client ») et les conduites formelles à suivre selon la règle stéréotypée d'accueil du client définie par la méthode « SBRAM » (Sourire-Bonjour-Regard-Au Revoir-Merci). Quant au dispositif d'évaluation, il s'appuie sur des normes différentes des conceptions que les hôtesses se font du travail bien fait. La dimension sociale de la relation de service est jugée mais, face à la difficulté de son appréciation, les évaluateurs ne la mobilisent qu'en dernier ressort lorsqu'une situation de crise apparaît¹⁷. La dimension cognitive de la relation de service est mesurée par des indicateurs quantitatifs : le « score » réalisé au test « *E-learning*¹⁸ », le taux de fiabilité de l'encaissement du magasin, le nombre d'erreurs de caisse par mois, le nombre moyen de passages clients par jour, le chiffre d'affaire « carte *Décathlon* » rapporté au chiffre d'affaire « Magasin », etc. Aucune attention n'est portée à la dimension physique de la relation de service. La non-reconnaissance de leurs propriétés corporelles dans les dispositifs de formation et d'évaluation, ainsi respectueux du cadre législatif anti-discriminatoire français, provoque de nouveau l'incompréhension des hôtesses et est vécue comme un indicateur supplémentaire de leur « invisibilité ». Mais les observations menées m'ont permis de nuancer et donc, *a posteriori*, de relancer les discours recueillis auprès des hôtesses. Ce n'est pas parce que la dimension physique de la relation de service n'est pas évaluée formellement qu'elle ne l'est pas du tout. Ainsi, si les écarts ne sont pas repérés officiellement par l'organisation, ils le sont par le jeu local du contrôle social quotidien, insidieux, qu'exerce le groupe sur lui-même *via* les collègues et/ou les supérieurs hiérarchiques (Hidri Neys, 2013).

2.2. ... à une meilleure compréhension

Dans le cadre de cette enquête consacrée au poids des apparences physiques dans le recrutement des hôtesses d'accueil et/ou de caisse de la distribution sportive, le principe d'« *emergent-fit* » (Guillemette et Luckerhoff, 2009, 7) a été respecté « à la lettre ». Il s'agissait de profiter de la confrontation permanente des données issues des discours indigènes, des observations consignées ou encore des documents institutionnels pour orienter le choix des outils de recueil et d'analyse des données à venir. Cela a supposé, dès le début de l'enquête, d'accepter de ne pas en planifier le déroulement. Impossible de prévoir à ce stade la totalité de l'« *échantillonnage théorique* » (Glaser et Strauss, 1967). Il faut au contraire « *choisir les échantillons de situations étudiées non seulement au fur et à mesure de l'avancement de la recherche, mais aussi en fonction de ce qui va effectivement permettre au chercheur de mieux comprendre ce que les données manifestent comme phénomène* » (Guillemette, 2009, 2). Ce n'est que progressivement, « *au fil des interactions dans lesquelles le chercheur est engagé sur son terrain, au gré de tâtonnements et abandons de pistes, en réaction aux découvertes, surprises, imprévus et obstacles qui façonnent le travail ethnographique* » (Morrisette, Demazière et Pepin, 2014, 10), que l'analyse de contenu des documents institutionnels, l'observation non participante

17. Par exemple, lorsque des clients font remonter un problème par l'intermédiaire des questionnaires de satisfaction auto-administrés, disponibles après le passage en caisse (dans la réalité, très peu de questionnaires sont remplis) ou lorsque des clients mécontents souhaitent rencontrer un responsable pour se plaindre d'un-e hôte-esse.

18. Il s'agit d'un questionnaire, mis en ligne sur l'intranet, validant ou non l'acquisition de connaissances relatives à l'entreprise et à l'offre de services.

de l'activité des hôtessees « en train de se faire » ou la réalisation d'entretiens semi-directifs avec des hôtessees se sont imposés. Finalement, en adaptant les méthodes de recueil et d'analyse aux nécessités qui émergent du « terrain », cette enquête s'est inscrite dans une analyse continue et comparative (Glaser et Strauss, 1967 ; Paillé et Mucchielli, 2003). La collecte des données et leur analyse ont été réalisées simultanément, plus précisément dans une interaction réciproque (Glaser et Strauss, 1967). Chaque phase de collecte de données fut ainsi orientée par les premiers résultats issus des analyses précédentes, tout en autorisant la re-analyse des données précédemment collectées (les « *old data* » de la *Grounded Theory*) à l'aune des plus récentes analyses ; inscrivant ma démarche de recherche dans une approche circulaire (Guillemette et Luckerhoff, 2009). Alors que je souhaitais comprendre et expliquer le poids des apparences physiques des hôtessees d'accueil et/ou de caisse dans la distribution d'articles sportifs, l'étude de ce processus m'a conduite bien au-delà de ce que j'avais planifié. Pour réellement enraciner les analyses dans le monde empirique, il m'a fallu intégrer les représentations anticipatrices d'insertion des hôtessees, les contenus et leurs perceptions de la formation et de l'évaluation, leurs débuts dans cette activité professionnelle. Car c'est un des résultats de cette étude : lorsque la politique des ressources humaines d'une organisation autorise les discriminations à l'embauche selon l'apparence physique, ces dernières se perpétuent d'autant plus facilement que différentes figures contribuent à les rendre possible. Les candidat-e-s qui, anticipant l'influence des apparences physiques au moment de leur sélection, développent des stratégies censées accroître leurs chances d'insertion ; les recruteurs qui, soucieux d'appliquer les - et convaincus de la légitimité des - logiques et pratiques de recrutement de leurs employeurs, sélectionnent les candidat-e-s répondant aux normes corporelles attendues ; les aménageurs qui conçoivent des espaces de travail satisfaisant les volontés institutionnelles de mise en visibilité du personnel commercial ; les formateurs et évaluateurs qui, connaissant le cadre législatif anti-discriminatoire français, mettent en place des dispositifs d'accompagnement des salariés exempts de discrimination ; enfin, les collègues et supérieurs hiérarchiques qui, ayant vécu « par corps » ce façonnage institutionnel des apparences physiques et lui accordant une forte légitimité, participent de la diffusion et de la permanence de ces logiques et pratiques dans l'organisation.

C'est « *en recourant aux témoignages, aux preuves matérielles, à leurs propres observations, en exerçant un doute méthodique sur ce qui est déclaré ou montré, en diversifiant les sources et en recoupant les informations, en opérant une reconstitution qui soit étayée par des preuves et apparaisse plausible* » (Bizeul, 1998, 765) que j'ai pu aboutir à « *une compréhension acceptable* » pour reprendre l'expression de l'auteur, du poids des apparences physique au-delà du seul processus de sélection, en amont comme en aval. J'ai donc adopté une posture d'ouverture maximale dans l'utilisation des instruments de collecte, mais aussi dans leur évolution. Pour prendre l'exemple de la grille d'entretien utilisée avec les hôtessees d'accueil et/ou de caisse, son canevas « *n'est plus souhaité constant mais, au contraire, témoigne d'autant mieux de la progression de l'analyse qu'il s'est modifié en cours de recherche* » (Paillé, 1996, 185). Cela m'a permis d'apprécier autrement le moment où l'enquêteur parvient à la saturation du terrain. Non plus lorsque les discours recueillis sont redondants, l'invitant alors à

valider ou non ses hypothèses. Mais plutôt lorsque le système interprétatif proposé à partir des données récoltées précédemment ne nécessite plus d'élaborer un nouvel outil de recueil de données. Pour le dire autrement, la saturation correspond bien à la redondance mais renvoie au moment de l'enquête durant lequel plus « *aucune donnée nouvelle ne vienne modifier la théorie construite* » (Laperrière, 1997, 324).

J'ai accepté d'inscrire cette enquête dans une véritable démarche méthodologique itérative : il a fallu passer et perdre du temps, surmonter la frustration, traverser de longues périodes de doute et d'incompréhension, parce que « *la production et la vérification de la théorisation procèdent par approximations successives jusqu'à la validité et la fiabilité voulues* » (Paillé, 1994, 235). Mais en tenant compte « *des voies ouvertes et des directions « induites » par ce qui émerge des données* » (Guillemette et Luckerhoff, 2009, 8), j'ai eu le sentiment d'une bascule dans ma démarche de recherche, celle d'être passée d'un « bricolage » au sens laborieux du terme, à un « bricolage » au sens ingénieux du terme.

Conclusion

Ce retour sur expériences d'enquête souhaitait argumenter sur la pertinence qu'il y a, lorsque l'on souhaite mettre au jour les mécanismes sociologiques contribuant au processus de discrimination à l'embauche selon l'apparence physique, à basculer d'une approche hypothético-déductive à une approche inductive en méthodologie de la théorisation enracinée. Cette opérationnalisation de la méthode inductive s'établit à travers différents aspects que j'ai tenté d'illustrer : la manière particulière d'avoir recours aux écrits scientifiques, l'application du critère de l'*emergent-fit*, l'échantillonnage théorique et la circularité de la démarche. C'est en acceptant de mener ma démarche générale de recherche « *sous la forme d'une exploration, d'un examen minutieux et d'un retour constant à la concrétude des phénomènes tels qu'ils sont vécus par les humains* » (Guillemette et Luckerhoff, 2009, 7) que j'ai pu objectiver le poids des apparences physiques lors de l'accès à l'emploi. Loin d'en faire aveuglément l'apologie, j'ai tenté de montrer le gain scientifique offert par ce changement d'approche pour traiter un objet souvent décrié et pourtant lourd d'enjeux. À l'instar du retour réflexif livré par Johanne April et Hélène Larouche (2006, 167) constatant « *qu'une analyse inductive faite à partir d'un véritable ancrage empirique permet de réhabiliter l'intuition du chercheur dans une logique de découverte* », cet article confirme la fécondité de l'approche inductive en méthodologie de la théorisation enracinée. Elle a permis de mettre au jour de nouveaux cadres analytiques – exposés à partir des trois enquêtes sur lesquelles cet article s'est focalisé – qui sont autant de surprises stimulantes pour un chercheur (Guillemette, 2009, 1), surtout lorsqu'il questionne un phénomène encore inexploré à l'aube des années 2000 dans la littérature sociologique francophone.

BIBLIOGRAPHIE

- Achin C., Dorlin E. et Rennes J. (2008), «Capital corporel identitaire et institution présidentielle: réflexions sur les processus d'incarnation des rôles politiques», *Raisons politiques*, n° 31/3, p. 5-17.
- Amadiou J.-F. (2002), *Le poids des apparences. Beauté, amour et gloire*, Paris, Odile Jacob.
- April J. et Larouche H. (2006), «L'adaptation et la flexibilité d'une chercheuse dans l'évolution de sa démarche méthodologique», *Recherches Qualitatives*, n° 26/2, p. 145-168.
- Becker G.-S. (1957), *The Economics of Racial Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Becker H.S. (1985[1963]), *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié.
- Becker H.S. (2002[1998]), *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte.
- Bizeul D. (1998), «Le récit des conditions d'enquête: exploiter l'information en connaissance de cause», *Revue française de sociologie*, n° 39/4, 751-787.
- Boltanski L. (1971), «Les usages sociaux du corps», *Annales: Économies, sociétés, civilisations*, n° 1, p. 217-233.
- Bourdieu P. (1998), *La domination masculine*, Paris, Minuit.
- Chabrol F. (2008), «Enquêteur en milieu convoité. Les terrains surinvestis de l'anthropologie», in Fassin D. et Bensa A. (dir.), *Les politiques de l'enquête. Epreuves ethnographiques*, Paris, La Découverte, p. 229-244.
- Cortéséro R., Kerbourc'h S., Mélo D. et Poli A. (2013), «Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de registres argumentaires enchevêtrés», *Sociologie du travail*, n° 55, p. 431-453.
- Dalla Pria Y. et Leroux N. (2010), «La construction de la fonction de cadre par l'organisation: l'exemple des cadres opérationnels chez Décathlon et Go Sport», in Sobry C. (dir.), *Sport et travail*, Paris, L'Harmattan, p. 27-34.
- Dalla Pria Y. et Leroux N. (2018), ««La vie en bleu». La construction de l'engagement organisationnel des cadres d'une enseigne de la grande distribution d'articles de sport», *Sciences sociales et sport*, n° 11, p. 33-66.
- Darmon M. (2012), «Sélectionner, élire, prédire: le recrutement des classes préparatoires», *Sociétés contemporaines*, n° 86, p. 5-29.
- Demazière D. (2005), «Au cœur du métier de facteur: «sa» tournée», *Ethnologie française*, n° 35/1, p. 129-136.
- Dubernet A.-C. (1996), «La sélection des qualités à l'embauche. Une mise en scène de la valeur sociale», *Formation-Emploi*, n° 54, p. 3-14.
- Duflos J. et Hidri Neys O. (2018), «Entre perceptions accrues et recours marginaux: le paradoxe des discriminations selon l'apparence physique à l'embauche», *Les Cahiers de la Discrimination*, à paraître.
- Duflos-Priot M.-T. (1981), «L'apparence individuelle et la représentation de la réalité humaine et des classes sociales», *Cahiers internationaux de sociologie*, LXX, p. 63-84.
- Eymard-Duvernay F. et Marchal E. (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.
- Fassin D. (2002), «L'invention française de la discrimination», *Revue française de science politique*, n° 52, 4, p. 403-423.
- Gasparini W. et Pierre J. (2008), «Vendre et se vendre. Dispositions et compétences des vendeurs d'articles de sport», *STAPS*, n° 82, p. 43-55.
- Gautier F. (2013), «L'entretien de recrutement des gardiens de la paix dans la Police nationale. Paradoxes de l'épreuve et prime à la «compétence interactionnelle»», *Formation emploi*, n° 124, p. 63-86.
- Glaser B.G. et Strauss A.L. (1967), *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago, IL, Aldine.
- Goffman E. (1975[1963]), *Stigmate: les usages sociaux des handicaps*, Paris, Minuit.
- Goffman E. (1983), *L'ordre de l'interaction, Les Moments et leurs hommes*, Paris, Seuil/Minuit.
- Guillemette F. (2006), «Introduction», *Recherches Qualitatives*, n° 26/2, p. 3-5.
- Guillemette F. (2009), «Approches inductives», *Recherches Qualitatives*, n° 28/2, p. 1-3.
- Guillemette F. et Luckerhoff J. (2009), «L'induction en méthodologie de la théorisation enracinée (MTE)», *Recherches Qualitatives*, n° 28/2, p. 4-21.

- Hidri O. (2004), «Le corps de l'emploi». Les étudiants et leurs stratégies d'insertion professionnelle», *STAPS*, n° 66, p. 129-142.
- Hidri O. (2005), «(Trans)former son corps, stratégie d'insertion professionnelle au féminin?», *Formation-emploi*, n° 91, p. 31-44.
- Hidri O. (2008), «Se forger une apparence <recrutable>: Une stratégie d'insertion professionnelle des étudiant(e)s», *Travailler*, n° 20, p. 99-122.
- Hidri O. (2009), «<Qui se ressemble s'assemble...> Le recrutement des jeunes diplômés dans les professions de cadre commercial», *Formation-emploi*, n° 105, p. 67-82.
- Hidri O. (2010), «Ô Miroir, mon beau miroir... Impact de l'apparence physique en entretien d'embauche», in Guyard L. et Mardon A. (dir), *Le corps à l'épreuve du genre: entre normes et pratiques*, Nancy, PUN.
- Hidri Neys O. (2013), «Le jeu des apparences: piège ou profit? Enquête auprès des hôtesse d'accueil et de caisse de la distribution sportive», *Travail et Emploi*, n° 134, p. 75-89.
- Hidri Neys O. (2017), «Doublement invisibles. La (non)reconnaissance des hôtesse d'accueil et/ou de caisse dans la distribution d'articles sportifs». In Cléach, O. et Tiffon, G. (Coords.), *Invisibilisations au travail. Des salariés en mal de reconnaissance*, Toulouse, Octarès.
- Hidri O. et Bohuon A. (2008), «Faire du sport pour être embauché? Logiques et pratiques de recrutement du personnel commercial à Décathlon», *STAPS*, n° 82, p. 57-70.
- Hidri Neys O. et Bohuon A. (2011), «Le capital sportif dans le recrutement des commerciaux. Comparaison entre le secteur de la grande distribution et le commerce d'articles de sport». In Gasparini, W. et Pichot L. (Dir), *Compétences, activité de travail et emploi. Sport et corps dans les organisations contemporaines*, Paris, L'Harmattan, p. 211-234.
- Honneth A. (2005), «Invisibilité: sur l'épistémologie de la «reconnaissance»», *Réseaux*, n° 129/130, p. 39-57.
- Kaufmann J.C. (2003[1996]), *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan/VUEF.
- Lavoie S. et Guillemette, F. (2009), «L'apport de la méthodologie de la théorisation enracinée dans l'étude de l'enseignement des sciences humaines», *Recherches Qualitatives*, n° 28/2, p. 47-64.
- Lazuech G. (2000), «Recruter, être recruté. L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce», *Formation-Emploi*, n° 69, p. 5-20.
- Laperrière A. (1997), «La théorisation ancrée (Grounded Theory): démarche analytique et comparaison avec d'autres approches apparentées». In Poupard J., Deslauriers J.-P., Groulx L.-H., Laperrière A., Mayer R. et Pires A.P. (Éds.), *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Boucherville: Morin, p. 309-340.
- Le Gall J.-M. (2000), «Équilibre du jugement et jugement de l'équilibre: les faits, les mots, le corps dans l'entretien de recrutement», *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 36, p. 69-83.
- Lochack D. (1987), «Réflexions sur la notion de discrimination», *Droit Social*, n° 11, p. 773-786.
- Macé S. et Wolff F.-C. (2014), Les médecins grands et beaux sont-ils plus souvent perçus comme de «grands» médecins? *Journal de gestion et d'économie médicales*, n° 32/4, p. 245-262.
- Marchal E. (1999), «Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats», *Travail et Emploi*, n° 78, p. 41-51.
- Marchal E. (2013), *Les incertitudes sur les valeurs des candidats. Contribution à la sociologie du marché du travail*. Thèse d'habilitation à diriger des recherches, Institut d'études politiques de Paris.
- Marchal E. et Rieucou, G. (2010), *Le recrutement*, Paris, La Découverte.
- Morrisette J., Demazière D. et Pepin M. (2014), «Vigilance ethnographique et réflexivité méthodologique», *Recherches qualitatives*, n° 33/1, p. 9-18.
- Paillé P. (1996), «Qualitative par théorisation (analyse de contenu)». In A. Mucchielli (Éd.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin, p. 184-190.
- Paillé P. (1994), «L'analyse par théorisation ancrée», *Cahiers de recherche sociologique*, n° 23, p. 147-181.
- Paillé P. et Mucchielli A. (2003), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris: Armand Colin.
- Péru-Pirotte L. (2009), *L'historique, la signification et la pertinence du critère de l'apparence physique dans notre droit*. Conférence à l'occasion du Colloque «L'apparence physique, motif de discrimination: entre norme, codes sociaux, esthétisation et rejet de la différence visible», Lille.
- Phelps E.-S. (1972), «The statistical theory of racism and sexism», *The American economic review*, n° 62/4,

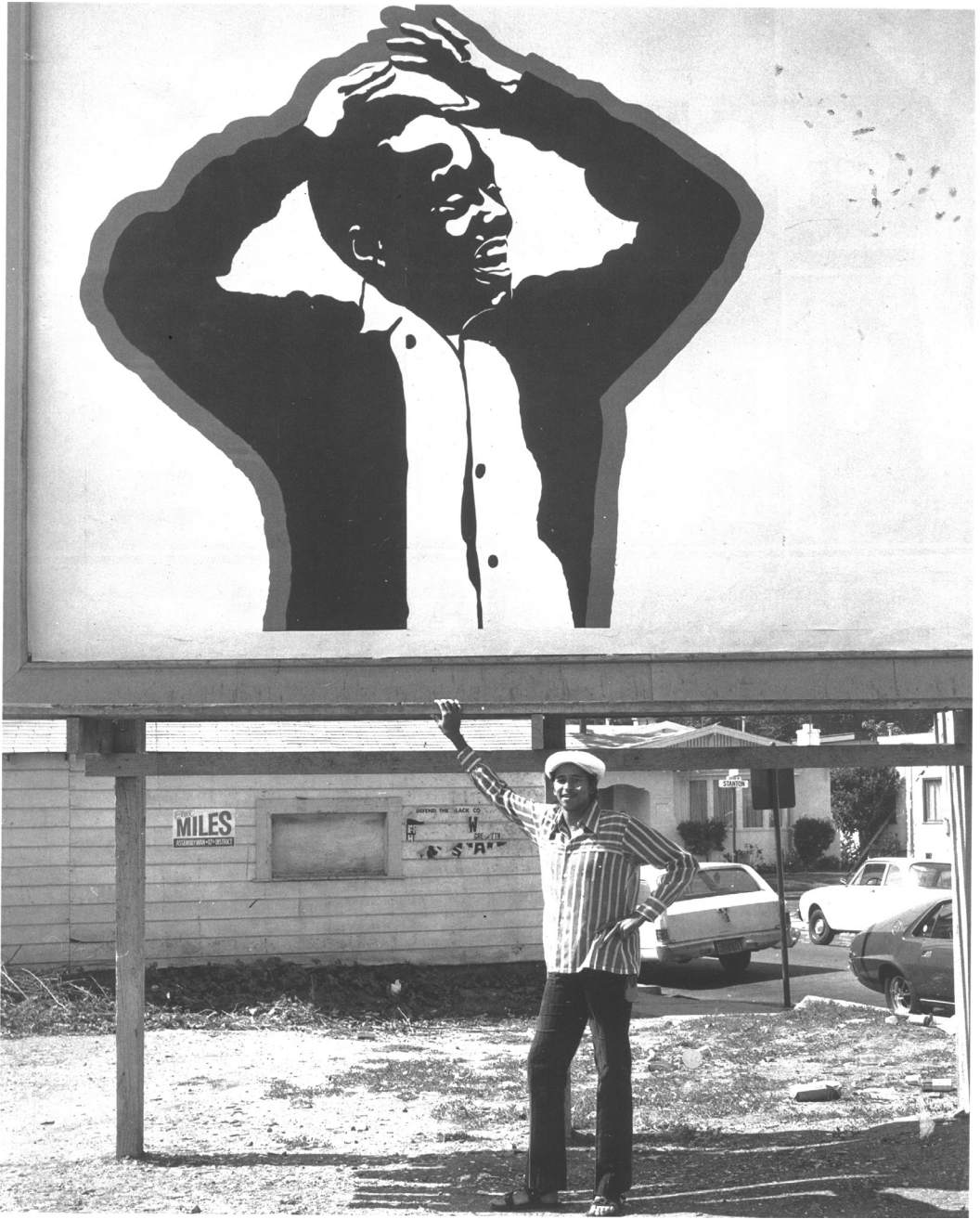
p. 659-661.

Réau B. (2009), « Les modalités de l'embauche dans une multinationale des loisirs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 178/3, p. 100-113.

Savoie-Zajc L. (2004), « La recherche qualitative/interprétative », in Karsenti T. et Savoie-Zajc L., *La recherche en éducation : ses étapes, ses approches*. Sherbrooke, Édition du CRP.

Strauss A.-L. et Corbin J. (1998), *Basics of qualitative research*. Thousand Oaks, CA, Sage.

Tiffon G. (2011), « Quand le comportement des clients fait violence : le cas des caissières de la grande distribution spécialisée » in Dressen M., Durand J.-P. (Coord.), *La violence au travail*, Toulouse, Octarès, p. 297-307.



Intersectionnalité: controverses militantes et théoriques dans l'espace français

Irène Pereira*

Résumé: *Cet article s'intéresse à la réception de la notion d'intersectionnalité dans l'espace académique, militant et médiatique français depuis une dizaine d'année. Il en dégager les enjeux et retrace les controverses autour de cette notion, en particulier celles en relation avec la question raciale. Il revient sur certains problèmes théoriques que soulève cette notion. Il tente d'apporter des réponses à certaines difficultés en s'appuyant sur une perspective matérialiste d'analyse des rapports sociaux.*

Mots clés: *intersectionnalité; controverses; matérialisme; racisme; classes sociales; France.*

La notion d'intersectionnalité a fait son entrée dans le champ des sciences sociales en France depuis une dizaine d'années et connaît actuellement un intérêt croissant. Le terme a déjà au niveau international une histoire plus ancienne puisqu'il est utilisé pour la première fois en 1989 par la juriste afro-américaine, appartenant au courant de la théorie critique de la race, Kimberlé Crenshaw. Au moment où cette notion arrive dans le champ scientifique français, l'intersectionnalité connaît déjà une importante réception internationale puisqu'en 2005, elle a pu être qualifiée de « plus importante contribution des études féministes à ce jour » (McCall cité par: Davis, 2015).

Ce qui va nous intéresser plus particulièrement dans cet article consiste à examiner un certain nombre de controverses, plus particulièrement en France, autour de cette notion. Pour procéder ainsi, nous allons adopter une conceptualisation large de l'intersectionnalité. Comme le souligne Kathy Davis, le succès du concept tient au caractère assez flou de sa réception (Davis, 2015). En outre, le terme lui-même ne fait pas consensus pour désigner une approche qui entend croiser plusieurs oppressions qui sont généralement celle liées au rapports sociaux de sexe, de racialisation et de classe (Juteau, 2016). Certain-e-s auteur-e-s sont réticent-e-s à utiliser ce terme jugé trop ambiguë, en particulier parce que comme la notion de « genre » (Pfefferkorn, 2012), il ne suppose pas clairement une orientation théorique matérialiste. Certain-e-s préfèrent ainsi évoquer une nécessaire « articulation des rapports sociaux » (Dunezat et Pfefferkorn, 2011, Kergoat, 2012), d'autres parlent de « d'imbrication des rapports sociaux » (Falquet, 2006). Néanmoins, pour faciliter la lecture, nous utiliserons le terme le plus usité actuellement, à savoir celui d'intersectionnalité, en dépit et à cause de ses ambiguïtés. En effet, notre objet consiste à revenir sur les controverses qui traversent cette notion ou plutôt qui traversent plus largement le projet scientifique d'articuler les différentes oppressions. Nous allons en outre adopter un second parti pris dans cet article consistant à nous centrer en priorité sur les débats dans la sphère francophone et cela pour deux raisons. La première tient au fait que la littérature sur l'intersectionnalité au niveau international est aujourd'hui beaucoup trop pléthorique pour que l'on

* Université Paris-EST, LIS (EA4395), UPEC, F-94010, Créteil, France

puisse prétendre en faire le tour. Mais surtout, parce que la réception de l'intersectionnalité en France pose un certain nombre de difficultés spécifiques sur lesquelles il nous semble pertinent de revenir.

L'objectif de cet article est de montrer que la notion d'intersectionnalité possède l'intérêt théorique d'avoir remis sur le devant de la scène un souci de penser l'ensemble des inégalités sociales, en essayant de dépasser la segmentation des champs de recherche : sociologie des classes sociales, études de genre, sociologie des migrations... Néanmoins, si cette notion a l'intérêt d'ouvrir un champ de réflexion, elle soulève également un ensemble de difficultés théoriques. L'article qui suit va donc mettre en lumière certaines de ces controverses et certaines des réponses les plus cohérentes qui nous semblent avoir été apportées à ces difficultés théoriques. En particulier, nous accorderons une place spécifique aux approches matérialistes qui accordent une centralité aux rapports sociaux de travail.

I – L'intersectionnalité : des difficultés d'une réception française

Le terme d'intersectionnalité est introduit en France dans un contexte spécifique qui fait suite à un ensemble de débats dans l'espace public en particulier liés à la loi de 2004 sur le port de signes religieux ostentatoires à l'école (Dorlin, 2012 ; Fassin 2015).

I.1. Les controverses sur l'introduction de la notion dans l'espace français

L'introduction de la notion d'intersectionnalité en France se fait dans le cadre académique avec une orientation stratégique qui vise à éviter d'opposer les approches féministes et les approches anti-racistes politiques dans le contexte de débats qui clivent le mouvement féministe avec une opposition souvent présentée de manière un peu simpliste entre féminisme de la deuxième vague et féminisme de la troisième vague (Bessin et Dorlin, 2005 ; Lamoureux, 2006). En 2005-2006, des premiers articles ou dossiers de revues sont consacrés en France à cette question de l'articulation des rapports sociaux ou intersectionnalité (Crenshaw, 2005 ; Poiret, 2005 ; Falquet, Lada et Rabaud, 2006). Ils se sont depuis lors multipliés (Fassin, 2015).

Néanmoins, l'intersectionnalité connaît dans l'espace académique et le champ militant une réception controversée. Ainsi le politiste Laurent Bouvet voit dans cette notion un cheval de Troie de conceptions culturalistes et identitaires (Bouvet, 2015). Cette notion se trouve également assimilée de manière très discutable au Parti des Indigènes de la République et à l'ouvrage polémique d'Houria Bouteldja, *Les blancs, les juifs et nous* (Bouteldja, 2016). Cette confusion peut être illustrée par la vive polémique qu'a créée l'organisation d'un colloque sur l'Intersectionnalité en éducation au printemps 2017 à l'ESPE de Créteil où des groupes militants, liés à la gauche républicaine et à l'extrême-droite, ont accusé les organisatrices de vouloir former les futurs enseignants avec les Indigènes de la République (Fassin, 2017).

Il est possible de souligner que ces polémiques se cristallisent autour de deux aspects de la notion. Le premier consisterait, par l'articulation du féminisme et de l'anti-racisme politique, à faire le jeu de l'islamisme en

relativisant la laïcité à la française. Le second aspect porte sur l'introduction de la notion sociologique de « race » dans l'espace public français. La simple utilisation de la notion de « race » est bien souvent assimilée à un projet raciste anti-blanc. La réception de la notion d'intersectionnalité en France fut d'autant plus houleuse qu'elle s'effectue dans un pays qui s'identifie fortement dans son discours public à une référence à « l'Universalité » des droits de l'homme et qui refuse le modèle multiculturaliste, et qui de ce fait avait déjà connu des polémiques antérieures, notamment en 2007 sur les statistiques ethniques.

Ce que l'on peut dire d'ores et déjà de ces polémiques, c'est qu'elles reposent sur des amalgames. En effet, le Parti des Indigènes de la République a pris des positions critiques relativement à la notion d'intersectionnalité et se revendique plutôt de la pensée décoloniale (Bouteldja, 2015).

1.2. Articuler les rapports sociaux ou penser l'intersectionnalité

Dans l'espace intellectuel états-unien, la notion d'intersectionnalité ne surgit pas de nulle part, elle a déjà une histoire qui date au moins des années 1970 au sein du *black feminism* (Falquet, 2006). Elle fait suite en particulier à des théories additionnelles des oppressions. L'originalité de la thèse de Kimberlé Crenshaw est de ne pas considérer que les oppressions se cumulent de manière mécanique, mais de penser que les individus se situent à l'intersection de plusieurs rapports sociaux (Crenshaw, 2005). Néanmoins, au niveau international, la notion d'intersectionnalité est traversée de controverses internes (Bilge, 2009, 2010). Elle est marquée en particulier comme le signale la canadienne Danièle Juteau par une ambiguïté concernant la base des rapports sociaux: celle-ci est-elle matérielle ou non (Juteau, 2016) ?

La réception de la notion d'intersectionnalité en France s'effectue dans un contexte théorique où par rapport à d'autres pays la sociologie des classes sociales a longtemps gardé une certaine importance¹ et où il existe également une tradition de recherche féministe matérialiste. Il est possible à cet égard de prendre l'exemple de Danièle Kergoat présentée parfois comme une précurseuse française des problématiques « intersectionnelles ». En effet, les travaux de Danièle Kergoat ont porté principalement sur l'articulation entre les rapports sociaux de classe et de sexe (Kergoat, 2012) avec néanmoins une moindre prise en compte explicite des rapports sociaux de racisation. Dans un article co-écrit avec Elsa Galerand, Danièle Kergoat prend ses distances avec le terme même d'intersectionnalité (Galerand et Kergoat, 2014).

Il est à cet égard intéressant de revenir sur certaines positions théoriques de Danièle Kergoat pour comprendre en quoi son approche de l'articulation des rapports sociaux peut néanmoins s'avérer heuristique. Cette auteure a élaboré une conceptualisation matérialiste des rapports sociaux, qui lui permet d'éviter d'avoir recours à l'introduction de nombreuses structures sociales historiques invariantes: « Le rapport social peut être assimilé à une tension qui traverse la société; cette tension se cristallise peu à peu en enjeux autour desquels, pour produire de la société, pour la reproduire ou « pour inventer de nouvelles façons de penser et d'agir », les êtres humains sont en confrontation permanente. Ce sont ces enjeux qui sont constitutifs

1. Malgré le reflux important observé entre 1980 et 2000 (Cf. Pfefferkorn, 2007).

des groupes sociaux. Ces derniers ne sont pas donnés au départ, ils se créent autour de ces enjeux par la dynamique des groupes sociaux » (Kergoat, 2005 : 95). Les classes sociales ne préexistent donc pas au rapport social, mais sont créées par le rapport social. Il est donc possible d'admettre qu'il y ait autant de rapports sociaux antagonistes que de conflits sociaux. Il n'est donc pas possible comme le fait Marx *a priori* de réduire toute l'histoire de l'humanité à la lutte des classes sociales économiques. Le féminisme matérialiste a mis en avant, par exemple, une « lutte des classes de sexe ».

Le second apport de la conceptualisation proposée par Danièle Kergoat consiste à prendre position par rapport à une autre controverse qui traverse le champ de la notion d'intersectionnalité. Si l'on peut admettre qu'il existe une pluralité de rapports sociaux, pour autant la liste de ces rapports sociaux est-elle illimitée ou existe-t-il une limite intrinsèque à cette liste ? L'approche matérialiste de Danièle Kergoat la conduit à introduire néanmoins un invariant structurel : il s'agit de la « centralité du travail » (Galerand et Kergoat, 2014). Cela signifie donc que la conceptualisation d'un rapport social autonome est subordonnée à l'existence d'une base matérielle économique d'exploitation. Cette position vient cependant contredire la conception selon laquelle l'introduction d'une pluralité d'oppressions, et corrélativement l'abandon de la centralité de la classe sociale économique, aboutirait à une vision postmoderne de la réalité sociale et en définitive néo-libérale (Benn Michaels, 2009). En revanche, elle pré-suppose la thèse que l'approche matérialiste n'est pas propre aux seuls rapports sociaux de classe sociale économique, mais qu'elle peut également être mise en œuvre lorsqu'on aborde les questions relatives aux rapports sociaux de sexe et de racisation.

Une lecture matérialiste de la réalité sociale induit une autre difficulté. Il s'agit de l'autonomie dont peuvent disposer les dimensions politiques et culturelles concernant l'analyse des rapports sociaux relativement à la dimension économique. Leurs opposants en France² tendent souvent à réduire les études culturelles anglo-saxonnes à des approches culturalistes postmodernes. En réalité, plusieurs auteurs introduisent une approche matérialiste au sein des *Cultural Studies* comme c'est le cas de Stuart Hall ou de Raymond Williams par exemple. Danièle Kergoat distingue pour sa part trois niveaux dans le rapport social : l'exploitation économique, la domination politique, et l'oppression culturelle (Galerand et Kergoat, 2008). Ainsi, si le rapport social a une base d'exploitation économique pour autant il ne se réduit pas à la seule réalité économique.

La question de la tension entre dimension culturelle et matérielle des rapports sociaux est par exemple présente au sein des approches « queer ». Lors du congrès international des recherches féministes Francophone à Lausanne en 2012, la féministe matérialiste Christine Delphy reproche à la théorie queer de se centrer uniquement sur les normes et de ne pas prendre en compte les dimensions matérielles économiques. De son côté, Sophie Noyé (Noyé, 2014) montre que les approches les plus récentes de la théorie queer, en particulier le *queer of color*, incluent les problématiques matérielles en s'interrogeant sur les inégalités économiques auxquelles sont confrontées les personnes queer, en particulier celles qui sont racisées.

Ces premiers éléments théoriques étant posés, il s'avère nécessaire d'approfondir la réflexion en s'intéressant à une des dimensions les plus polémiques

2. Voir par exemple le numéro d'Agone consacré aux rapports sociaux de classe et de sexe (Vincent, 2003)

miques de la notion d'intersectionnalité, à savoir la prise en compte des rapports sociaux de racialisation (ou de racisation – NDLR)

2 – L'intersectionnalité et la question raciale

Comme nous l'avons déjà mentionné auparavant, une des dimensions les plus polémiques dans l'arrivée de la notion d'intersectionnalité en France tient à l'introduction de la notion de race en sociologie.

2.1. La « race » comme notion sociologique

L'introduction de la notion de « race » comme notion sociologique suscite un certain nombre de réticences dans l'espace français. En effet, après la Seconde Guerre mondiale, la biologie s'est attachée à déconstruire la pseudoscience raciale du XIX^e siècle en montrant que les races chez les êtres humains n'existent pas. Les races animales, comme notion biologique, sont une création artificielle, un produit d'une sélection liée à l'élevage. Cette disqualification de la race, comme notion biologique, a conduit par la suite à mettre en valeur la notion plutôt culturelle d'ethnie et à centrer la critique du racisme sur ses dimensions culturelles (Lévi-Strauss, 1952). Ce tabou autour de la notion de « race » en France est tel qu'en 2013, un amendement a été voté par l'Assemblée nationale, interdisant toute mention de la notion de « race » dans les textes législatifs.

Néanmoins, dans d'autres aires nationales, comme au Brésil ou aux États-Unis, la notion de « race » a été maintenue dans la statistique publique, sur la base de l'auto-catégorisation, afin de pouvoir mesurer l'effet des discriminations sociales. Ainsi, si on prend le recensement états-unien (par exemple celui de 2010), il fait une distinction entre race et ethnie. Les personnes d'origine hispaniques sont classées comme ethnie : il s'agit des personnes d'origine espagnole ou latino-américaine. À l'intérieur de cette ethnie, les individus peuvent se catégoriser comme blancs, noirs, bi- ou multiraciaux ou autres... Au Canada, le recensement public a recours à deux catégories, celles de minorité visible et celle de minorité ethnique. Parmi les minorités visibles figurent les « arabes » et les « latino-américains ». Si on compare, aux catégories états-uniennes, on constate que les arabes sont classés comme blancs et quant aux latino-américains, ils constituent une ethnie et une partie d'entre eux sont d'ailleurs classés comme blancs. Ces exemples montrent que les notions de « race » et d' « ethnie » sont des constructions sociales qui posent des problèmes d'élaboration au même titre qu'en France, les CSP posent la question de la construction des critères de classification.

L'introduction de la notion de « race » dans les études sociologiques en France ne peut être réduite à un simple effet de mode liée à l'influence des États-Unis. Elle s'explique par des difficultés auxquelles étaient confrontés les chercheurs et auxquelles les instruments classiques utilisés dans la sociologie des migrations ne permettaient pas de répondre adéquatement. En effet, la statistique publique se réfère principalement à deux catégories : les immigrés (personnes nées à l'étranger) et les étrangers (personnes qui n'ont pas la nationalité française). Néanmoins, la venue massive en France, à partir des années 1960, d'une immigration post-coloniale a mis en valeur

d'autres dimensions du racisme. Certains groupes sociaux, en dépit de leur présence sur le sol français depuis plusieurs générations, continuent à ne pas être perçus comme français. C'est le cas, par exemple, des personnes noires (Pap Ndiaye, 2008). Quoi de commun sur le plan du parcours migratoire ou de la culture entre une personne noire issue d'Afrique sub-saharienne francophone et une personne noire d'origine antillaise ? Rien, si ce n'est d'être catégorisées comme noire. Ainsi, la race, bien que n'existant pas sur le plan biologique, continue d'être une réalité qui exerce des effets sociaux. Ainsi, la « race » apparaît dans un premier temps comme une notion basée sur des différences phénotypiques [note en bas de page NDLR] par opposition à « l'ethnie » qui serait construite à partir de différences culturelles (Safi, 2013).

2.2. Appréhender le racisme en France

De manière générale, un ensemble de travaux se sont intéressés ces dernières années à mettre en valeur des discriminations et des inégalités dont sont l'objet certains groupes sociaux sur la base d'une origine vraie ou supposée : discrimination au logement, à l'emploi, contrôle au faciès, trajectoires scolaires différenciées... Ainsi, une étude a mis en lumière en 2009 que le contrôle au faciès de la part des forces de l'ordre toucherait de prime abord les personnes catégorisées comme « arabes » ou comme « noires » (Jobard et Levy, 2009). En ce qui concerne les discriminations à l'emploi ou au logement, il est possible de noter qu'elles se font essentiellement sur la base du phénotype (photographie (en biologie, la notion de phénotype signifie une autre composition génético-sanguine)) pour les personnes noires, et sur la base du nom de famille pour les personnes maghrébines. L'existence de l'ensemble de ces discriminations et de ces inégalités explique pourquoi, sur un plan sociologique, on ne peut pas parler de racisme anti-blanc. Le racisme ne se caractérise pas seulement par des discours ou des attitudes individuelles conscientes, mais constitue un rapport social qui traverse l'ensemble de la société. L'inégalité raciale structure l'ensemble des dimensions sociales : l'exploitation économique avec par exemple la sur-exploitation des travailleurs sans-papiers, la domination politique avec la sous-représentation d'élus politiques issus de l'immigration ou encore des stéréotypes culturels négatifs. Il n'y a pas de racisme anti-blanc sur un plan structurel car il y a socialement un privilège blanc. La théorie du privilège, souvent mobilisée aujourd'hui avec celle de l'intersectionnalité, est due à la féministe américaine, Peggy McIntosh (McIntosh, 1988). Un privilège désigne un avantage dont dispose une personne sur la base de la place que son groupe d'appartenance occupe dans les rapports sociaux. Ainsi, la race ne se limite pas au phénotype : « Les catégories raciales émanent de rapports de domination alors que les groupes ethniques impliquent moins souvent des relations de pouvoir » (Safi, 2013 : 9).

Les études qui mesurent la perception positive ou négative des groupes sociaux en France actuellement font apparaître des catégories actives de racialisation : juifs, noirs, maghrébins, musulmans et roms (ECRI, 2016, CNDH, 2016). La difficulté que pose l'intersectionnalité pour aborder les catégories de racialisation en France, c'est que celle-ci a été élaborée dans le cadre de la théorie critique de la race. Cette notion a été produite dans

le contexte d'un rapport social de racialisation qui oppose les blancs et les noirs. La théorie critique de la race permet d'appréhender un clivage social important au sein de la société américaine, mais même aux Etats-Unis, cette théorie ne permet de rendre compte que d'une partie des questions de racialisation puisqu'elle s'applique imparfaitement au racisme anti-latinos. C'est pourquoi dans le cadre des études chicanas, c'est plutôt une autre approche qui occupe une place importante, à savoir la pensée décoloniale (Boidin et Lopez, 2009). Il serait bien trop long de présenter ici la pensée décoloniale latino-américaine (voir, par exemple Bourguignon, Colin, 2016). Mais il est possible d'en souligner quelques éléments saillants. La pensée décoloniale désigne un groupe d'auteur qui partage le point commun d'accorder un rôle spécifique à la colonisation dans la construction du racisme et par extension d'un ensemble de phénomènes tels que le capitalisme et l'épistémé eurocentrique moderne. En France, la pensée décoloniale connaît une réception, à la suite des travaux postcoloniaux, pour essayer de penser les conséquences raciales de la colonisation, actives encore actuellement dans l'hexagone.

En dépit de l'intérêt que présente la pensée décoloniale, elle comprend également quelques difficultés et limites. La pensée décoloniale, par exemple dans la version proposée par Anibal Quijano qui a pu être critiqué par les féministes décoloniales latino-américaines (Falquet, 2017), peut courir le risque de secondariser d'autres questions au profit d'un clivage principal : les rapports sociaux de race deviendraient alors plus centraux que les rapports sociaux de sexe. On retrouverait la même tension qu'entre classe sociale économique et classe de sexe, sur la question de la contradiction principale et des contradictions secondaires. Or l'intersectionnalité se refuse de secondariser certains rapports sociaux au profit d'autres rapports sociaux. C'est pourquoi les féministes décoloniales latino-américaines croisent *black feminism* et pensée décoloniale. La seconde limite, c'est que la pensée décoloniale latino-américaine propose une analyse du racisme moderne depuis la colonisation, mais n'offre pas d'outils conceptuels pour penser des formes de ségrégations sociales qui sont antérieures à la colonisation et qui perdurent dans les sociétés européennes : c'est le cas des discriminations contre les juifs dès le Moyen-âge ou de l'esclavage des roms également au Moyen-âge. Cela d'autant plus que l'analyse décoloniale a été théorisée à partir de l'Empire espagnol où, contrairement à l'Empire portugais, l'immigration vers les colonies des nouveaux chrétiens (juifs, mais aussi musulmans convertis) et gitans avait été interdite. On peut se demander si une partie des polémiques actuelles autour de l'appréhension de la question raciale ne tient pas au fait que les théories proposant une approche du racisme restent insatisfaisantes.

Il serait sans doute plus pertinent d'analyser les catégories de racialisation en France et de voir comment elles fonctionnent concrètement. Il est possible de constater que ces catégories de racialisation sont en lien avec des représentations économiques. Les juifs, mêmes s'ils sont mieux acceptés socialement aujourd'hui, continuent à être liés à des stéréotypes considérant qu'ils ont de l'argent ou des liens avec la finance. On peut constater également que des agressions médiatisées qui ont eu lieu contre des personnes asiatiques étaient liées au fait que l'on supposait qu'elles avaient de l'argent (Zappi, 2016). À l'inverse, les personnes originaires du Maghreb ou d'Afrique

sub-saharienne sont stigmatisées en lien avec une situation de pauvreté liée au chômage et à l'habitat en cités HLM, tandis que les Roms sont stigmatisés en raison de leur pauvreté qui les conduit à vivre dans des bidonvilles. Il semble donc que la racialisation entretienne un lien étroit avec des représentations ou des réalités économiques. On assiste donc en particulier à une racialisation de la pauvreté. Des circonstances historiques, comme l'histoire coloniale et post-coloniale, peuvent venir s'ajouter pour expliquer que certains groupes soient plus spécifiquement discriminés économiquement et racialisés. En outre, cette racialisation de la pauvreté dans l'espace public peut conduire *a contrario* à l'impression chez des personnes blanches de classes populaires d'origine françaises d'être les oubliés des pouvoirs publics.

Ce lien entre rapports sociaux de racisation et rapports sociaux de classe sociale économique conduit à mettre en valeur les dimensions d'« imbri- cation » des rapports sociaux (Falquet, 2006) ou encore de « consubstantia- lité » (Galerand et Kergoat, 2014). Les rapports sociaux ne sont pas indépen- dants les uns des autres et ils se co-construisent. La racialisation est une construction liée à la place qu'occupent également les groupes sociaux dans les rapports de production. Ainsi, les travailleurs immigrés originaires de l'archipel de Madère à la fin du XIX^e siècle lorsqu'ils arrivèrent dans l'île d'Hawaï furent classés comme « caucasiens non-blancs » (Lasalle, 2016). L'en- jeu de cette classification était alors de les payer moins chers et de les empê- cher d'accéder à des postes de direction économique réservés aux euro- péens blancs. La racialisation permet donc une surexploitation de la main d'œuvre qui fait que les travailleurs blancs et les travailleurs racisés ne par- tagent pas exactement le même destin social.

3 – Quel sujet politique pour l'intersectionnalité ?

Comme le laisse apparaître la question de la co-construction des rapports sociaux, l'intersectionnalité peut sembler aboutir à une segmentation des sujets politiques. Ainsi, le prolétariat se trouve divisé en des groupes antagonistes entre hommes ouvriers et femmes ouvrières, entre ouvriers blancs et ouvriers racisés, et même entre ouvrières blanches et ouvrières racisées.

3.1. Adieu à l'unité de la classe sociale ?

Avec l'intersectionnalité, les individus se trouvent positionnés à l'inter- section de différents rapports sociaux : ils sont blancs ou racisés, ils sont hommes ou femmes, de classes populaires ou de classes sociales supé- rieures... Mais la position que chaque individu occupe à l'intersection de ces rapports sociaux ne conduit pas seulement à une simple addition de caractéristiques, mais induit des identités qui sont spécifiques. Ainsi, les stéréotypes qui sont attachés aux femmes blanches et aux femmes noires ne sont pas les mêmes : la femme blanche est vue comme douce et fragile, tandis que la femme noire est perçue comme vigoureuse physiquement (Hooks, 2015). De même, comme le souligne Danièle Kergoat, « ouvrière n'est pas le féminin d'ouvrier » (Kergoat, 2012). Une telle analyse semble venir remettre en question un présupposé qui avait été présent dans l'ana- lyse marxiste et féministe, à savoir l'idée d'une solidarité de classe (l'inter-

nationalisme du mouvement ouvrier ou la sororité du mouvement féministe) (Juteau, 2010).

S'il est nécessaire de comprendre comment il existe des différences sociologiques entre les différentes catégories produites par l'intersection des rapports sociaux, il est également pertinent pour l'analyse de dégager des invariants structurels au niveau de l'ensemble de la classe sociale. C'est ce que nous allons illustrer à partir de plusieurs exemples. Il est possible de constater que les jeunes garçons de classes populaires pratiquent plutôt le football et ceux des classes supérieures le tennis. Néanmoins, il est possible de mettre en lumière que la construction de la masculinité hégémonique, et donc de la classe de sexe des hommes, passe par la performance sportive indépendamment des variations opérées par les classes sociales économiques. On peut constater que pendant que les féministes blanches manifestaient pour le droit à l'avortement, les femmes racisées étaient victimes d'avortement et de stérilisations forcées (Vergès, 2017). Néanmoins il est possible de remarquer qu'au-delà de ce clivage, ce qui est posé, c'est la question de la maîtrise par les femmes de leur maternité. Le jugement porté sur le monokini sur les plages ou encore sur les vêtements trop courts des jeunes femmes dans les règlements scolaires ou à l'inverse la polémique créée par le burkini ou encore par les jupes longues, considérés comme des vêtements islamistes, dans les établissements scolaires, mettent en lumière que le sexisme passe par un contrôle vestimentaire du corps des femmes jugé soit trop couvrant, soit pas assez couvrant.

La fonction d'une sociologie intersectionnelle peut donc consister à décrire les variations sociales entre les sous-catégories. Mais, elle peut être également un outil permettant de dégager des transcendants communs à plusieurs sous-groupes au-delà des variations plus fines. Il est ainsi possible de constater que ce travail qui consiste à s'élever au-dessus des variations phénoménologiques contradictoires pour dégager des catégories plus conceptuelles permet de prendre une distance scientifiquement nécessaire par rapport aux polémiques médiatiques.

3.2. Identité et mobilité dans les rapports sociaux

L'analyse intersectionnelle n'exclue pas en outre de penser une certaine mobilité dans la tendance sociale structurelle à la stabilité et à la reproduction des classes sociales. C'est en cela que la classe se distingue de la caste. La caste interdit tout de forme de mobilité, la classe sociale implique une tendance lourde à la reproduction, mais elle n'exclue pas des formes de mobilité à la marge.

Ainsi, il est possible de s'intéresser sociologiquement aux individus qui franchissent les frontières de classe ou dont la position est plus incertaine dans le système de classes sociales. Ainsi, peut-on reprendre la notion de transclasses (Jacquet, 2014) pour désigner ceux qui franchissent les frontières de la classe sociale économique. Les transidentités désignent les personnes qui franchissent les frontières de l'identité sexuelle, tandis que la notion de transgenre s'applique à ceux qui franchissent les frontières de l'expression de genre (Ribeiro et Zdanowicz, 2015). La notion de « passing » est utilisée indistinctement aux États-Unis pour désigner des personnes racisées qui par leur apparence physique parviennent à passer pour blanche ou des per-

sonnes trans* qui parviennent à passer socialement pour des personnes de l'autre sexe (Zdanowicz, 2015).

Les approches intersectionnelles ne sont donc pas des sociologies ou des politiques de l'identité comme on tend parfois à l'affirmer dans l'espace français. Il ne s'agit pas de se replier sur des identités, celles de racisés post-coloniaux ou de femmes racisées ou de personnes queer racisées. Leur objectif ne peut être réduit à la reconnaissance d'une identité figée (Fraser, 2011). Les identités sociales ne sont pas des essences, mais des constructions sociales qui sont le produit de la position au sein des rapports sociaux. Néanmoins, même s'il existe des déterminismes sociaux, il existe des trajectoires statistiquement marginales d'individus qui connaissent des formes de mobilités interclasses au sein des rapports sociaux de racisation, de sexe ou de classe.

Là encore, il est possible de constater que ces formes de mobilités sociales au sein des rapports sociaux font apparaître leur consubstantialité. Ainsi, le passage à la catégorie blanc ou homme est susceptible de faire acquérir des privilèges sociaux liés à ces catégories sociales dans les rapports sociaux de classes économiques. Là encore, la définition que propose Danièle Kergoat du rapport social est éclairante. En effet, un rapport social induit des rapports de pouvoir-contrainte, mais il n'y a de rapport social, et donc conflit, que parce qu'il y a également des formes de résistances individuelles ou collectives (Cardon, Kergoat, Pfefferkorn, 2009), celles-ci se traduisant parfois par des mobilités sociales individuelles.

Conclusion

Cet article s'est donné pour objectif de contextualiser un ensemble de controverses, de malentendus et de limites liées à la réception de l'intersectionnalité dans l'espace français. Il a essayé de mettre en avant plusieurs points qui nous semblent importants dans la manière d'appréhender la question de l'intersectionnalité. Premièrement, il nous semble nécessaire de défendre un matérialisme épistémologique qui accorde une centralité au travail. Mais le matérialisme ne doit pas être réduit aux seuls rapports sociaux de classe sociale économique. Il doit être appliqué comme une grille d'analyse dans l'étude des rapports sociaux de sexe et de racisation. Deuxièmement, nous avons souligné l'importance d'affirmer l'existence d'une pluralité de rapports sociaux sans constitution d'un rapport social principal. Nous avons ensuite souligné comment la co-construction des rapports sociaux implique en particulier de penser conjointement la construction de la classe sociale et des rapports sociaux de racisation. Cela est également valable dans l'analyse des autres rapports sociaux. En dépit de la multiplication des positions sociales, l'approche intersectionnelle ne conduit pas nécessairement à invalider la pertinence de l'analyse en termes de classes sociales, mais seulement à la complexifier et à affiner les descriptions sociales.

BIBLIOGRAPHIE :

- Been Michaels W. (2009), *La diversité contre l'égalité*, Paris, Raisons d'agir.
- Bessin M., et Dorlin E. (2005), «Les renouvellements générationnels du féminisme: mais pour quel sujet politique?», in *L'Homme et la société*, vol. 158, n° 4, 2005, pp. 11-27.
- Bilge S. (2009), «Théorisations féministes de l'intersectionnalité», *Diogenes*, vol. 225, n° 1, pp. 70-88.
- Bilge S. (2010), «De l'analogie à l'articulation: théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe», *L'Homme et la société*, vol. 176-177, n° 2, pp. 43-64.
- Boidin C. et Lopez F.H. (dir.) (2009), Dossier: «Philosophie de la libération et tournant décolonial», *Cahiers des Amériques latines*, n° 62, 2009, pp. 17-22.
- Bourguignon C., Colin Ph., «De l'universel au pluriversel. Enjeux et défis du paradigme décolonial», *Raison présente*, n° 199, 3^e trimestre 2016, dossier «Colonial, postcolonial, décolonial», pp. 99-108.
- Bouteldja H. (2015), «Race, classe et genre: une nouvelle divinité à trois têtes», Communication au congrès de recherche féministe francophone de Montréal. URL: <http://indigenes-republique.fr/race-classe-et-genre-une-nouvelle-divinite-a-trois-tetes-2/>
- Bouteldja H. (2016), *Les blancs, les juifs et nous*, Paris, La Fabrique.
- Bouvet L. (2015), *L'insécurité culturelle*, Paris, Fayard, 2015.
- Cardon P., Kergoat D., Pfefferkorn R. (dir.) (2009), *Chemins de l'émancipation et rapports sociaux de sexe*, Paris, La Dispute.
- CNCDH (2016), *La lutte contre le racisme, l'anti-sémitisme et la xénophobie*, Paris, La Documentation française. URL: http://www.cncdh.fr/sites/default/files/cncdh_rapport_2016_bat.pdf
- Crenshaw K.W. (2005), «Cartographies des marges: intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur», *Cahiers du genre*, n° 39, 2005, pp. 51-82.
- Dunezat X. et Pfefferkorn R. (2011), «Articuler les rapports sociaux: classes, sexes, races», *Raison présente*, n° 178.
- ECRI (2016), *Rapport de l'ECRI sur la France*, Conseil de l'Europe, URL: <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecrj/Country-by-country/France/FRA-CbC-V-2016-001-FRE.pdf>
- Dorlin E. (2012), «L'Atlantique féministe. L'intersectionnalité en débat», *Papeles del CEIC*, vol. 2, n° 83. URL: <http://www.identidadcolectiva.es/pdf/83.pdf>
- Falquet J. (2006), «Le Combahee River Collective, pionnier du féminisme Noir», *Les cahiers du CEDREF*, n° 14, pp. 69-104.
- Falquet J., Lada E. et Rabaud A. (2006), Dossier: «(Re)articulation des rapports sociaux de sexe, de classe et de «race»», *CEDREF*, n° 14.
- Falquet J. (2017), «Les racines féministes et lesbiennes autonomes de la proposition décoloniale d'Abya Yala, Contretemps. URL: <https://www.contretemps.eu/racines-feministes-lesbiennes-autonomes-dabya-yala/>
- Fassin É. (2015) «D'un langage l'autre: l'intersectionnalité comme traduction», *Raisons politiques*, vol. 58, n° 2, pp. 9-24.
- Fassin E. (2017), «Comment un colloque sur l'intersectionnalité a failli être censuré», *Le Nouvel Observateur*. URL: <http://bibliobs.nouvelobs.com/idees/20170518.OBS9602/comment-un-colloque-sur-l-intersectionnalite-a-failli-etre-censure.html>
- Fraser N. (2011), *Qu'est-ce que la justice sociale? Reconnaissance et distribution*, Paris, La Découverte.
- Galerand E. et Kergoat D. (2008), «Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail», *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 27, n° 2, pp. 67-82.
- Galerand E. et Kergoat D. (2014), «Consubstantialité vs intersectionnalité?: À propos de l'imbrication des rapports sociaux», *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2), pp. 44-61. URL: <https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2014-v26-n2-nps01770/1029261ar/>
- Hooks b.(2015), *Ne suis-je pas une femme?*, Paris, Kambourakis.
- Jobard F. et Lévy R. (2009), «Les contrôles au faciès à Paris», *Plein droit*, vol. 82, n° 3, pp. 11-14.
- Jacquet C. (2014), *Les transclasses ou la non-reproduction*, Paris, PUF.
- Juteau D. (2010), ««Nous» les femmes: sur l'indissociable homogénéité et hétérogénéité de la catégorie», *L'Homme et la société*, vol. 176-177, n° 2, pp. 65-81.
- Juteau, D. (2016), «Un paradigme féministe matérialiste de l'intersectionnalité», *Cahiers du Genre*, vol. 15

Davis K. (2015), «L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe», *Les cahiers du CEDREF*, n°20 . URL: <http://cedref.revues.org/827>

Kergoat, D. (2005), «Penser la différence des sexes: rapports sociaux et division du travail entre les sexes», in: Maruani, M. (dir), *Femmes, genre et sociétés*, Paris, La Découverte, pp. 94-101

Kergoat D. (2012), *Se battre disent elles...*, Paris, La Dispute.

Lamoureux, D. (2006), «Y a-t-il une troisième vague féministe?», *Cahiers du Genre*, vol. hs 1, n° 3, pp. 57-74.

Lasalle M. (2016), «Caucasian but not White: Race and The Portuguese in Hawaiï», *Genealogy Research Journal*. URL: <http://www.researchjournal.yourislandroutes.com/2016/07/caucasian-but-not-white-race-and-the-portuguese-in-hawaii/>

Lévi-Strauss C. (1952), *Race et histoire*, Paris, UNESCO.

Ndiayé P. (2008), *La condition noire*, Paris, Calman-Lévy.

Noyé S. (2014), «Pour un féminisme matérialiste et queer», Communication au colloque Penser l'émancipation à l'Université de Nanterre, Contretemps. URL: <https://www.contretemps.eu/pour-un-feminisme-materialiste-et-queer/>

McIntosh P. (1988), «White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women's Studies». URL: <http://www.collegeart.org/pdf/diversity/white-privilege-and-male-privilege.pdf>

Pfefferkorn R. (2007), *Inégalités et rapports sociaux. Rapports de classe, rapports de sexe*, Paris, La Dispute.

Pfefferkorn R. (2012), *Genre et rapports sociaux de sexe*, Lausanne, p. 2.

Poiret C. (2005), «Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques», *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21, n° 1. URL: <http://remi.revues.org/2359>

Ribeiro K. et Zdanowicz I. (dir) (2015), Dossier: «Transféminismes», *Revue Comment s'en sortir?*, n° 2. URL: <https://commentssortir.org/numeros/numeros-parus/numero-2/>

Safi M. (2013), *Les inégalités ethno-raciales*, Paris, La Découverte.

Verges F. (2017), *Le ventre des femmes*, Paris, Albin Michel.

Vincent B. (dir) (2003), «Lutte des classes et lutte des sexes», *Agone*, n° 28.

Zappi S. (2016), «À Paris, manifestations massives de la communauté chinoise contre «le racisme envers les asiatiques», *Le Monde*, 4 Septembre.

URL: http://www.lemonde.fr/societe/article/2016/09/04/manifestation-a-paris-de-la-communaute-chinoise-contre-le-racisme-envers-les-asiatiques_4992321_3224.html

Zdanowicz I (2015), «L'architecture du passing: la place, le regard, le mouvement», *Revue Comment s'en sortir?*, n° 2. URL: https://commentssortir.files.wordpress.com/2015/12/css-2_2015_zdanowicz_architecture-du-passing.pdf



Racial discriminations at work

Everyday racism: understand the life of care workers in private institutions for elder people

Nina Sahraoui

This article examines how racialised care workers' daily experiences of discrimination and racism at work –and the ways they cope with the latter individually and collectively– reveal the power relationships in place at the workplace level on the one hand and the gendered and racialised structures of inequality at the societal level on the other. In the light of the intersecting implications of gender and migration regimes, structural discriminations are here studied through individual trajectories, highlighting how these are shaped by labour market segmentation. Against the background of these power relationships, the article furthermore emphasizes the emotional labour necessary to “face” and “cope with” racist remarks and attitudes of some residents/clients on a daily basis. The use of humour as a strategy for collective detachment is analysed in relation to an institutional indifference to these experiences.

Key words: racism; care; discrimination; labour market.

Black women in care institutions: how do they speak about ethno-racial borders?

Marine Haddad

This paper studies discrimination at the workplace through biographical interviews with Caribbean women, with work experience as nurses, nursing assistants or less qualified jobs in hospitals and retirement homes in mainland France. The unfair treatments this method captures reflect a specific dimension of discrimination and the respondents' interpretations. Caribbean women's trajectories help better understand how they produce such narratives. They often have little education and their skin color increases their difficult position on the labor market. In that context, hospitals and retirement homes offer an easy access to a steady job: they prevent more than they produce discriminations. Caribbean women face racism

in their work mostly in their interactions with patients. When it happens, they distance themselves from discriminations by defusing potential conflicts. As a result, they perform relational skills that reaffirm their professional aptitudes and their femininity, while muting the stigma of racism.

Key words: discrimination; racism; biographical interview; hospital; Caribbean women.

To be confronted with racism at work. Between “dealing with” and “opposing to”

Grégory Giraudo-Baujeu

Based on a doctoral study that examined the insertion of women and men from Maghreb and Sub-Saharan Africa into temporary work in France, this paper proposes the question of racism as an event. Our approach will lead us to consider the subjective management of racism, through the ways of experiencing racism, highlighted by the ways in which the experiences of women and men are narrated. Emphasis will be placed on the plurality of “responses” and individual and collective reactions to racism and discrimination. A diversity that seems to respond to several variables, notably the relationship to the activity of temporary workers, the forms of expression borrowed by racism and discrimination, but also the frequency of experiments. Individual and collective strategies are then put in place with more or less ease and success in two major postures: “dealing” with racism or “facing” with racism.

Key words: racism; discrimination; temporary work; strategies.

When trade union activists are confronted to racial discriminations linked to origins. Plural individual logics among a collective seeking for sense

Alexandra Poli & Louis Braverman

This article discusses the ways that CFDT union activists have appropriated the anti-discrimination principle. The analysis focuses on the criteria around which the legal definition of discrimination was developed in France: origin. The findings are drawn from interviews with activists as well as ethnographic observation and take a comprehensive approach that emphasizes the meanings that union activists attribute to their actions. This approach suggests that activists make their arguments in their struggles against discrimination regarding three principal axes: equality, alterity and solidarity. The CFDT union thus appears as an area where different categories of moral distinction meet, co-exist and sometimes oppose each other, creating diverse, sometimes contradictory interpretations of the imperative for equality given discriminatory practices.

Key words : struggle against discrimination; discrimination on national/ethnic origin ground; racism; trade-unions.

When reseachers come to conversion: pleading for an inductive approach of discriminations based upon colour and physical appearence

Oumaya Hidri Neys

Question discrimination based upon skin color during recruitment or hiring sessions is quite new. This article give insight, based upon three different inquiries a reflection upon how a reseracher has produced sociological knowlegde about this topic. It exposes what provoked, through the journey of the research, a conversion from a deductive and hypothetical approach towards an inductive approach of grounded theory. It show finally to what extend this approach was usefull to reach the goals of the research.

Key words: reflexivity; reserach experiences; induction; methodology of grounded theory; discriminations; physical appearance.

Intersectionality: theoretical and militant controversies in french speaking world

Irène Pereira

This article focuses on the reception of the notion of intersectionality in the academic, militant and media space in France for about ten years. It reveals the stakes and traces the controversies around this notion, especially those related to the racial question. He returns to certain theoretical problems raised by this notion. It tries to answer some difficulties by relying on a materialistic perspective of social relations analysis.

Key words: Intersectionality; controversies; materialism; racism; social classes; France.



3 varia

Enquêter sur un groupe professionnel sans décrire son travail ?

Des ouvriers de la finance saisis par les lieux de leur activité

Edwige Rémy*

Résumé : *Au siège d'une grande entreprise financière publique française, a été annoncée la relocalisation d'un service semi-industriel de 150 agents du centre de la capitale française à l'une de ses banlieues populaires. Fondée sur une demande de la direction du service, l'enquête de terrain visait à étudier la réception de cette annonce par les agents ; elle a été conditionnée par l'interdiction de décrire le travail et l'organisation du service du fait du contenu de son activité. Cet article propose de revenir sur les pistes qui ont été explorées pour faire œuvre de connaissance sur le monde du travail tout en contournant cette condition d'enquête. À partir d'une vingtaine d'entretiens, l'analyse explore le rapport de personnels du service à leurs lieux de travail, à différentes échelles. Elle met au jour, dans les représentations des personnels, la congruence entre la permanence de leur groupe professionnel et celle des lieux de leur activité.*

Mots-clés : *enquête ; travail ; lieux ; relocalisation ; entreprise publique ; ouvriers*

Le terrain où a été constitué le matériau de cet article est le siège d'une grande entreprise financière publique française¹. Le cœur de son activité réside dans la manipulation de valeurs monétaires. En 2015, elle employait environ 11 000 personnes, dont près de la moitié travaillait dans cet établissement. L'un des services semi-industriels de l'entreprise, que nous appellerons ici « le Coffre », est historiquement situé au cœur de cette structure. Il comptait, en 2015, 150 salariés, qu'ils soient ouvriers, contremaîtres ou

*Edwige Rémy,
Université Paris-Dauphine,
Université de recherche
Paris Sciences et Lettres,
CNRS, UMR [7170], IRISSO,
75016 Paris, France.

1. Nous l'anonymisons.

cadres ; nous les nommerons « les travailleurs de l'argent ». Au moment de notre arrivée sur le terrain, le service s'apprête à être relocalisé à l'extérieur de l'établissement, déménageant ainsi du centre de la capitale française vers l'une de ses banlieues populaires. Dans ce contexte, la recherche a reposé sur une demande, exprimée par la direction du service, de mieux cerner les enjeux de ces transformations du Coffre du point de vue des personnels y travaillant au quotidien. Répondre à cette demande d'analyse sociologique de la part de l'entreprise a été une porte d'entrée sur le terrain ; elle a induit le fait que nous signions un contrat de travail de 5 mois avec l'entreprise. Cependant, une fois entrés dans l'établissement, une condition a été posée pour que la recherche puisse se faire : du fait du contenu de l'activité du Coffre, la description du travail réalisé et de son organisation a été interdite.

Par le passé, des travaux d'ergonomie, entre autres, ont montré que le déplacement d'une activité dans l'espace entraîne par définition des recompositions de l'activité elle-même (Wisner, 1985). Depuis les observations des ateliers de production réalisées au tournant des années 1970 par Philippe Bernoux (1973) et Robert Linhart (1978), une série de travaux sociologiques français a montré la pertinence de décrire précisément l'activité pour produire une connaissance sur le monde du travail². Si le recours à une telle méthode d'enquête ne s'est pas autant institutionnalisé en France qu'aux États-Unis dans la tradition de l'École de Chicago (Peneff, 1996), cette démarche de recherche sur le travail industriel connaît des prolongements en France aujourd'hui (parmi les plus récentes, Rot et Vatin, 2017 ; Bidet, Datchary et Gaglio, 2017). Dès lors, l'interdiction sur notre terrain de s'intéresser de près à l'activité des travailleurs du Coffre a constitué un obstacle pour la recherche. Cet article propose de revenir sur les pistes qui ont été explorées pour contourner ces difficultés posées par les conditions de l'enquête. Comment faire œuvre de connaissance sur le monde du travail sans pouvoir recourir ni à sa description, ni à l'analyse de son organisation ?

Encadrés par ces interdits, une vingtaine d'entretiens ont été menés. Dans le cadre de la démarche sollicitée par la direction du Coffre, des personnels destinés à changer de lieu de travail ont été entendus. Le cadre de ces interactions nous plaçait dans la posture particulière d'un enquêteur missionné par la direction. Profitant d'une présence à moyen-terme dans l'entreprise, nous avons pu négocier une deuxième série d'entretiens en complément : nous avons alors rencontré des personnels n'étant pas directement concernés par le transfert, du fait d'un départ en retraite prévu avant le déménagement. Parce qu'ils n'étaient pas directement concernés par le changement de lieu de l'activité, le cadre de l'interaction a différé avec ces derniers. La situation a été définie plus aisément comme une interaction entre une personne salariée permanente de l'entreprise et une autre menant un travail de recherche universitaire. Des situations nous plaçant dans une posture de recherche ont donc pu être développées à côté de celles où nous nous sommes trouvés plus cantonnés au rôle d'enquêteur missionné par la direction. Dans cet article, il est question d'analyser des extraits d'entretiens issus de l'une et de l'autre situation d'enquête.

En commun, les personnels rencontrés ont un statut d'emploi assimilé à la fonction publique, acquis par le passage d'un concours spécifique à l'institution. Au Coffre, ils sont pour les deux tiers des hommes. La moitié de ceux que nous avons rencontrés sont entrés dans l'entreprise il y a plus

2. Sur le plan méthodologique, cette démarche a été formalisée dans l'ouvrage *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits* dirigé par Christelle Avril, Delphine Serre, et Marie Cartier (2010).

de 30 ans. La pyramide des âges des travailleurs du Coffre indique une sur-représentation des personnels de plus de 50 ans par rapport au reste de l'établissement où ils se trouvent. Alors que le service est sur le point de connaître de profondes restructurations, le rapport des personnels à leurs lieux de travail, à différentes échelles, s'est exprimé dans les entretiens. Qu'ils occupent un poste au cœur du Coffre ou dans l'un de ses services supports, tous mettent en avant la valeur qu'ils attribuent à leur groupe professionnel. Nous nous proposons ainsi d'observer dans cet article comment, à travers l'analyse de leur rapport à leurs espaces de travail³, il est possible de faire œuvre de connaissance sur le groupe professionnel des travailleurs de l'argent. Après avoir présenté le terrain, le rapport des travailleurs de l'argent à l'espace du Coffre sera analysé autant que le permettent les conditions de l'enquête. À une échelle plus large, l'analyse du rapport des personnels à leurs lieux de travail permettra de rendre compte de la valeur qu'ils attribuent à la situation de leur groupe professionnel.

I – Le Coffre : un espace clos où les frontières matérielles et sociales se recourent.

Le siège de l'entreprise où la recherche a été menée a la taille d'un bloc immobilier dans le paysage urbain. À l'intérieur, le Coffre se situe au détour de l'un des 22 kilomètres de couloirs cumulés du bâti sur 5 étages. Pour y accéder, une fois entrés dans l'édifice, nous parcourons des couloirs au sol en marbre et aux murs aux pans de bois clair vernis. L'espace du Coffre peut être atteint en franchissant un sas à l'intérieur même de la structure. Derrière la porte blindée à la peinture quelque peu défraîchie qui en matérialise l'entrée, un agent de sécurité nous attend. Un salarié à l'intérieur du service doit venir nous ouvrir la deuxième porte blindée pour sortir du sas et entrer au Coffre. Un badge nominatif ainsi qu'un laissez-passer daté nous permettent de franchir ce passage : délivré par le service de contrôle de sécurité de l'entreprise, ce dernier ne s'obtient, en interne, que sur demande de la hiérarchie du Coffre, prévenue à l'avance. Venant pour réaliser des entretiens dans le service, il nous est répété à plusieurs reprises par les chefs d'atelier qui nous accueillent que nous n'avons pas le droit de circuler dans les couloirs autrement qu'accompagnés par quelqu'un y travaillant au quotidien. D'ailleurs, il nous aurait été impossible de sortir sans qu'une personne des lieux ne nous raccompagne. Au sein de cet espace, nous trouvons par endroits des portes qui ne peuvent être ouvertes qu'avec un badge de travailleur de l'argent permanent. Au bout d'un certain temps de fréquentation des lieux, à une reprise, un jeune employé ne nous a pas raccompagné jusqu'au bout d'un couloir en fin d'entretien ; nous nous sommes confrontés à la clôture du lieu de l'intérieur.

La clôture du Coffre est ainsi matériellement tangible. Cette dimension cloîtrée du Coffre, qui en fait un espace caché, est mise en avant par les travailleurs de l'argent comme l'un des versants essentiels du service, lors des entretiens. Un ouvrier, 45 ans : « *Là on est quand même noyés dans la masse ici.* ». Une ouvrière, 26 ans : « *Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais quand vous ne connaissez pas le milieu... [...] Je vois même des gens ici [dans l'établissement de Paris] lui-même qui ne savent même pas qu'il y a un Coffre qui [fait ce travail] hein ! Pourtant ils sont dedans ! C'est des gens qui travaillent dans les*

3. Nous ne distinguons pas les notions d'« espace » et de « lieu », l'un et l'autre n'étant envisagés ici qu'à travers les représentations qu'en ont donné les acteurs.

bureaux, des choses comme ça. ». Le caractère quelque peu caché du Coffre au sein de la structure, notamment à l'égard du personnel qui ne travaille pas en lien avec l'argent, a été mentionné par environ un tiers des enquêtés, de leur propre initiative. La « masse » évoquée en premier renvoie ainsi à l'allure imposante de l'univers du travail de bureaux, qui s'oppose au Coffre, seul espace où se fait une activité semi-industrielle dans la structure. Le fait d'être salarié permanent de l'établissement paraît contradictoire, selon le deuxième extrait d'entretien, avec le fait de méconnaître l'existence du Coffre au sein du bâti. Cette donnée semble faire des salariés externes au Coffre des personnels étant « dedans mais dehors », bien qu'internes à l'établissement, étrangers. La méconnaissance de l'existence même du Coffre à l'intérieur de la structure participe à faire de ce service un espace réservé, voire préservé.

Le caractère réservé du Coffre renvoie à une dissociation spatiale et socio-professionnelle des différents salariés de l'établissement entre eux. Une ouvrière, 36 ans : « *Les [travailleurs de l'argent] sont une catégorie à part dans le sens où on a appris à travailler ensemble, on parle un peu fort, on est un peu bruyants, on aime travailler mais dans une ambiance un peu de camaraderie. [...] Les [travailleurs de l'argent] c'est la catégorie ouvrière méconnue de l'[entreprise], les petites mains dans l'ombre. [...] Les cadres et ceux de l'étage ne connaissent même pas ces gens-là, ils passent comme ça. Oui, c'est un monde à part.* ». L'ouvrière présente le groupe dans lequel elle travaille par son caractère détonnant. En opposition avec le monde du travail des cadres et employés de bureau, elle présente le milieu ouvrier comme faisant manifestement résonner les lieux clos où il se trouve. Au-delà de cette dissonance établie dans la présentation de soi, le contraste entre les personnels travaillant dans différents types d'espaces au sein du même bâti s'observe à travers leur répartition dans la structure. Dans cette citation, la position spatiale des ateliers semi-industriels, dans les bas niveaux de l'établissement, est mise en contraste avec celle de « ceux de l'étage ». Les « petites mains dans l'ombre » ne se situent pas dans les hauteurs du bâti, mais dans des entre-sols, aux ateliers souvent sans fenêtres. Or, « *à quand les PDG, ou les ministres, au rez-de-chaussée des tours et les OS et autres chaouchs au sommet ?* » (Lautier, 1999 : 177). La situation spatiale du Coffre place ses personnels dans une position *a priori* moins valorisée que les cadres et les employés de bureau. Si les métaphores spatiales font sens (Matoré, 1976), elles indiquent ici la séparation des ouvriers de l'établissement dans une position socialement inférieure à celle des autres salariés.

Cependant, à l'abri des regards, l'espace du travail de l'argent est préservé par des frontières sociales. Les frontières matérielles sont consolidées par l'encadrement juridique des emplois des membres du groupe. Un maître, 55 ans : « *Moi quand je suis entré [dans l'entreprise], j'ai été engagé à Paris, et logiquement dans mon contrat de travail, je ne suis pas mutable. Dans le contrat de travail qu'on a signé, les secrétaires sont mutables, les [travailleurs de l'argent] ne le sont pas ! Évidemment on est mutable si on le demande, mais on ne fait pas partie d'un personnel mobile.* » Cette caractéristique de leur emploi place les travailleurs de l'argent dans une situation où ils maîtrisent, de leur point de vue, leur affectation territoriale. Ceci leur offre, selon cet entretien, une garantie contre une décision unilatérale de la direction concernant leur destinée socio-spatiale. Une correspondance entre affectation spatiale et

destinée sociale est faite à rebours par un travailleur de l'argent qui se présente dans une situation de déclassement au regard d'aspirations à l'ascension sociale qu'il avait nourries : « *Là on est dans un vase clos. [...] Surtout pour les [travailleurs de l'argent] car on est dans un milieu confiné. On est vraiment à part, donc le secrétaire va pouvoir aller un peu partout, là où ça l'intéresse. Avec la catégorie à laquelle il appartient, il peut répondre à des offres de postes d'à peu près n'importe quelle direction [de l'entreprise]. [Travailleurs de l'argent], on se sent pris par notre catégorie en fin de compte.* » (Un ouvrier, 56 ans).

Cette catégorie socioprofessionnelle est accessible selon des dispositifs de recrutement qui lui sont spécifiques. Ces derniers sont distincts de ceux des autres salariés de l'établissement, modérant de fait la fluidité du passage des travailleurs de l'argent vers le monde des emplois de bureau. Les frontières de l'espace social du Coffre recourent ainsi celles des lieux matériels. Un concours d'entrée spécifique au service fait office de première barrière à l'intégration de son corps professionnel. Ce concours est souvent passé à un jeune âge, sur le conseil de connaissances déjà employées par l'entreprise. Aucune formation extérieure au lieu ne permet aux nouveaux recrutés d'arriver dans cet endroit avec un savoir déjà constitué. L'activité ne se pratique pas ailleurs que dans cette entreprise. Du fait qu'elle se centre sur des matières à haute valeur, une enquête policière de proximité complète les barrières au recrutement dans cet endroit. Une fois intégré, l'espace offre à ses membres, recrutés sans le bac jusque dans les années 1990, une sécurité de l'emploi par un statut assimilé à la fonction publique. À la sécurité matérielle du lieu, se couple ainsi la sécurisation sociale de l'espace : il protège notamment les salariés, par le statut d'emploi qu'il confère, du risque de chômage. Après avoir intégré le Coffre au grade inférieur, un ouvrier connaît classiquement un avancement de carrière en interne. À tous égards, cet espace social s'assimile au sein même de la structure à un marché du travail fermé, au sens de Catherine Paradeise (1985).

2 – Le rapport à l'espace des travailleurs du Coffre : comment contourner l'interdit de la description de l'activité.

À l'intérieur du Coffre, les caractéristiques de l'activité induisent un certain rapport des travailleurs de l'argent à l'espace. En dépit de l'interdiction réglementaire de dépeindre cette activité et son organisation, nous allons malgré tout tenter d'en livrer suffisamment de traits génériques pour présenter le rapport à l'espace de production qu'elles induisent. Si « *le rapport à l'espace de chacun est défini par sa situation de travail* » (Lautier, 1999 : 35), au Coffre cette situation est celle d'un travail semi-industriel. Les travailleurs de l'argent se rendent au Coffre en journée, pour réaliser une activité de production qui n'est que partiellement automatisée. Dans cet espace, les activités auxquelles les chefs d'atelier placent les agents, selon les besoins de la production, varient d'une demi-journée sur l'autre, et d'une journée à l'autre. Aucun schéma organisationnel n'est semblable d'une semaine sur l'autre, au gré des effectifs présents d'un jour au lendemain. L'assignation à l'exécution d'une tâche pour une demi-journée peut appeler le personnel à réaliser des activités statiques, ou, à l'inverse, impliquant de se déplacer de façon dynamique. Le fait de se déplacer pour accomplir les tâches qui sont demandées est perçu, par l'ensemble des travailleurs du Coffre que nous

avons rencontrés, comme un vecteur de diversification de l'activité. La routine organisationnelle dominante dans l'emploi du temps des travailleurs de l'argent consiste donc dans le fait de travailler à l'intérieur du Coffre, sur plusieurs postes différents. Ainsi décrit, l'espace du Coffre s'apparente moins à une série de postes individuels qu'à une scène de travail réparti collectivement. Cette façon d'organiser l'activité permet de développer un rapport collectif à l'espace de travail. Cette structuration du rapport à l'espace des travailleurs de l'argent est confortée par la présence d'un système de vidéosurveillance des lieux. Du fait du caractère précieux de la production, des caméras filment l'intégralité des espaces de travail. Il n'y a pas d'angle mort aux champs de leurs angles de vue. Chaque geste des travailleurs est surveillé, de sorte que l'espace du poste auquel un ouvrier est assigné une demi-journée ne nous est jamais présenté, par ceux que nous avons entendus, comme un espace personnel. Le rapport des travailleurs de l'argent à l'espace du Coffre se distingue donc du rapport à l'espace d'ouvriers spécialisés qui seraient en permanence postés sur une machine, au sens où « *pour un OS, l'espace de travail se limite au poste lui-même* » (Lautier, 1999 : 35).

Au-delà de cette description de l'organisation du travail et de ses représentations qui nous ont été présentées en entretiens, les scènes de production n'ont été accessibles que sous contrôle. En dehors des moments où nous nous sommes rendue au Coffre pour mener les entretiens, seule une visite guidée d'une demi-journée par le responsable du site nous a permis d'observer concrètement les espaces de production. Ainsi soumis à escorte, le regard extérieur est contrôlé. L'origine de ce contrôle peut être rapportée au contenu de l'activité. Il reste que cette limite pour la recherche comporte un résultat en soi : le public ne pouvant avoir au plus qu'un accès restreint au Coffre, l'espace de ce dernier se dote d'un caractère privé. Du fait des conditions de l'enquête, la restriction de l'accès à l'espace du Coffre s'est appliquée au devant de la scène productive, mais les coulisses des scènes de production du Coffre n'ont, pour leur part, pas pu être observées du tout. À l'occasion des entretiens, le rapport des travailleurs de l'argent à l'espace du Coffre s'est manifesté dans les discours sur le « *hors-travail au travail* » (Pruvost, 2011), au-delà du cadre de l'activité.

Lorsque Donald Roy (2006) décrivait les pauses horaires de l'équipe de l'atelier où il travaillait au milieu des années 1940, les lieux apparaissaient en filigrane : après « *l'heure de la banane* », il décrivait « *l'heure de la fenêtre* » (Roy, 2006 : 168). Au Coffre, il y avait, parfois « *la fête, et ça avec l'aval de la hiérarchie... Il y avait un temps pour tout, un temps pour le travail, un temps pour ça. Les pots de départs, les anniversaires, les mariages. [...] Ils fermaient l'atelier et faisaient des repas.* » (Une secrétaire, 50 ans). Cette personne travaille au quotidien dans un service support au Coffre depuis le milieu des années 1990. Dans cet extrait d'entretien, elle véhicule une représentation de moments de hors-travail au Coffre faisant référence aux lieux. Elle présente les travailleurs de l'argent comme un groupe d'ouvriers qui avait des pratiques d'intégration soutenues par la hiérarchie. Se positionnant à l'extérieur du groupe, elle met en avant la dimension privée que pouvait prendre l'espace du Coffre dans son ensemble lors de moments festifs. La fête, en entreprise, est un moment où sont toujours « *[mises] en avant les valeurs du groupe* » (Monjaret, 2012a). Que ces célébrations aient lieu pour fêter un événement de la vie professionnelle ou personnelle des salariés, l'enquêtée ici citée met

en avant qu'elles sont l'occasion de fermer le Coffre. L'espace prend alors un caractère collectivement privé : un « entre-nous ». Le rapport à l'espace induit par cette représentation du hors-travail au Coffre est celui d'un lieu collectif configuré de façon propice au renforcement ponctuel de la cohésion de ses membres, hiérarchie incluse. La fermeture du Coffre se présente ainsi, à l'occasion de moments hors-travail, comme un paramètre clef de la configuration favorisant la cohésion du groupe.

3 – Le rapport des travailleurs de l'argent à leurs lieux de travail : au-delà des frontières du Coffre.

À une échelle plus large, les lieux de travail ont fait référence dans les discours des travailleurs de l'argent. Les entretiens ont été des occasions d'approcher le rapport des acteurs à leur quartier de travail. Le quartier où se trouve l'entreprise se situe dans le centre de Paris. Composé de rues mises en histoire, de jardins entretenus selon l'élégance française, le capital immobilier y est préservé : il est défini unanimement par les travailleurs de l'argent comme un « beau quartier ». Il se distingue pour autant de ceux qui ont été étudiés par les sociologues Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot (1989) dans l'Ouest parisien. L'arrondissement où se trouve l'établissement n'est pas un espace public qui a été approprié exclusivement par des classes sociales supérieures traditionnelles. À l'occasion de l'enquête, nos observations du quartier environnant l'établissement recourent celles d'anthropologues définissant le centre de Paris par le fait qu'« *habitants, touristes et travailleurs [y] cohabitent* » (Monjaret, 2012b). Les travailleurs de l'argent ne résident pas dans le quartier : leur domicile se situe, pour la grande majorité, à l'extérieur de la ville de Paris, de la banlieue proche jusque, fréquemment, au terminus des lignes de transport en commun franciliennes. Ils se rendent dans le centre de Paris pour leur activité professionnelle. Leur rapport à cet espace se définit donc à l'occasion de leurs trajets pour se rendre au travail. Lors des entretiens, les personnels parlent de ce quartier comme un lieu qu'ils investissent volontiers en dehors du temps de leur activité. Une contremaître, 56 ans : « *Ici si on n'a pas envie de manger [au restaurant d'entreprise], on prend un sandwich on va au [jardin public à la française entouré de colonnes d'esthétique classique], aux [jardins publics plus grands, plus boisés, également taillés à la française], on va se balader sur les quais.* ». Une ouvrière, 20 ans : « *Ici on peut traîner, se donner rendez-vous avec des gens. Enfin, c'est vrai qu'au centre [de Paris] il y a plein de trucs à faire.* ». Récemment promue du grade de secrétaire, une cadre de 34 ans d'un service support au Coffre a présenté ce même rapport au quartier de travail : « *Quand je sors du travail, si ce n'est pas trop tard, ce n'est pas pour m'engouffrer dans les transports. Je sais que je peux me permettre de perdre une demi-heure pour marcher. Je traverse la Seine quand même, enfin j'ai envie de dire c'est pas mal!* ». Ces trois femmes évoquent à chaque fois des moments où elles sortent du cadre du travail, lors d'une pause ou en fin de la journée. Elles mettent en récit l'espace du quartier en insistant sur la pluralité des choses qu'il leur est possible d'y faire. D'après Jean-Didier Urbain (2010), le fait de parler d'un lieu en s'y mettant en scène participe du processus d'appropriation des espaces par les acteurs. Ici, la localisation de l'activité professionnelle à l'échelle du quartier se présente comme une source de satisfaction.

À l'échelle de l'établissement, la mise en récit de soi dans les lieux est une manifestation de l'attachement des personnels à leur situation. Lors d'un entretien, une contremaître de 56 ans, proche de la retraite, évoque avec nous le moment où elle a accédé à un emploi statutaire dans l'établissement : « *Le Grand Hall c'était impressionnant quand on rentrait. Tous ceux qui passaient le concours, on le passait dans le Grand Hall ! C'était l'écrit, c'était des grandes tables en marbre, disposées de façon à présenter ça en "U" comme dans des concours, et on a passé notre concours ici.* ». Sa référence multiple au lieu qu'est le « Grand Hall » mérite qu'on lui porte attention. En 1980, lorsque cette personne a passé le concours de travailleur de l'argent, ce lieu était l'entrée de l'établissement. Là, des activités de guichet, en contact avec un public, s'exerçaient. La façon dont elle présente ce lieu met l'accent sur ses volumes, l'aspect imposant de son aménagement, sur les matériaux nobles qui s'y trouvaient (le marbre). Le lieu est présenté de façon valorisée. Elle lie intrinsèquement sa description de l'espace avec le fait que c'est ici qu'a commencé sa vie professionnelle en tant que travailleuse de l'argent, par le passage d'une épreuve écrite. Si « *pour s'ancrer dans la mémoire, le souvenir doit d'abord être fixé dans un lieu* » (Muxel, 2002), la façon dont cette personne décrit cet espace et le lie à un moment clef de sa carrière montre la valeur qu'elle attribue à la situation du groupe professionnel qu'elle a intégré.

À l'échelle du bâti, c'est l'historicité des lieux qui est mise en valeur par les enquêtés. Le cœur du bâtiment est un ancien hôtel particulier édifié par un noble au XVII^e siècle⁴. À l'intérieur, certains espaces ont depuis été classés au patrimoine national français. Un contremaître, 55 ans : « *On visite donc les jardins, la Galerie Brillante⁵, le bureau du Régent, tout l'hôtel de Perpignan qui est un superbe bâtiment qui date de l'époque de Napoléon avec des tapisseries de Louis XI. C'est intéressant hein ! Moi quand je suis rentré [dans l'entreprise], on nous faisait faire ça. C'était passionnant ! Oui, on faisait une visite du patrimoine historique [de l'entreprise], de tout le patrimoine historique [de l'entreprise].* ». De façon analogue à sa collègue précédemment citée, ce contremaître lie dans son discours la présentation de ce patrimoine et le moment où il a intégré l'entreprise qui l'abrite. La « *mise en historicité* » (Bonnet et Filion, 2014) des lieux fait office ici d'une valorisation des espaces côtoyés. Être recruté au siège de l'entreprise se traduit ainsi par le fait de pouvoir entrer dans des lieux dont la noblesse a été reconnue par leur mise en histoire. Cette représentation de la richesse des lieux de l'entreprise se retrouve parmi les générations suivantes de personnels. Une cadre, 34 ans : « *Moi quand j'ai passé le concours [pour entrer dans l'entreprise à 20 ans], je fermais les yeux, je voyais, vous savez, les lettres d'or sur la façade.* ».

L'architecture extérieure du siège de l'entreprise rappelle l'esthétique classique par ses ornements et leurs symétries. Tout en s'intégrant dans un modèle d'architecture de la période classique de l'histoire de France, le bâtiment a été revalorisé depuis par des agrandissements au caractère plus haussmannien du XIX^e siècle. Il est un monument historique. « *Et qu'est-ce qu'un monument sinon un espace d'anamnèse ? L'espace concourt ainsi à structurer le social en lui redonnant pied dans son histoire.* » (Lautier, 1999 : 177). Le terme « anamnèse » renvoyant au récit des antécédents, François Lautier nous invite à penser l'espace de travail comme source de rappel aux personnels de l'histoire collective dans laquelle ils s'inscrivent. À travers leurs représentations de la richesse de leur établissement, les salariés de l'entreprise cités se

4. Une telle conversion est relativement fréquente à la fin du XVIII^e siècle (Coquery, 1997).

5. Tous les noms de lieux ont été changés et leur description anonymisée.

réfèrent à son histoire. Comme les personnels cités juste avant nous invitent à le penser, la longévité du groupe professionnel auquel ils appartiennent est soutenue par les lieux. Si historiquement, « *les manufactures ont donné lieu à des œuvres architecturales majeures, surtout celles qui dépendent de l'État* » (Pillon, 2012), dans l'espace de la ville, l'ancrage à travers les siècles de ce type de bâtiments rappelle à ceux qui les côtoient, un instant ou de façon plus régulière, la stabilité de ce qu'ils abritent. La stabilité du lieu de travail rappelle ici à ses personnels où ils se situent, notamment en renvoyant « au groupe lui-même l'image apaisante de sa continuité » (Halbwachs, 1950 : 132).

Conclusion

Si de nombreux sociologues du travail ont désormais montré l'intérêt d'étudier les espaces d'activités professionnelles⁶, le lieu de travail a ici été appréhendé comme étant « *simultanément principe de sens pour ceux qui l'habitent et principe d'intelligibilité pour celui qui l'observe* » (Augé, 1992 : 68). L'analyse du rapport des travailleurs de l'argent à leurs espaces de travail, à différentes échelles, a constitué tout particulièrement des pistes de connaissance sur leur rapport à leur groupe professionnel. À travers leurs représentations de leurs lieux de travail, ils ont fait part de la valeur qu'ils attribuent à leur situation, d'une longévité certaine. La clôture de l'espace social et matériel du Coffre est apparue comme un paramètre clef de la configuration du groupe, comme un corps social intégré. Singeant une épreuve de fermeture d'usine telle qu'Anne Monjaret a pu en observer (2005), l'annonce de la relocalisation du Coffre à l'extérieur des murs du siège de l'entreprise a donc mis à l'épreuve la permanence du collectif des travailleurs de l'argent. Elle est posée, par les travailleurs de l'argent, en termes de stabilité du groupe. Elle appelle les salariés du Coffre à sortir des frontières de l'établissement; elle est présentée par ces derniers en termes de violation de frontières. Les contraintes pour l'enquête, faisant dériver l'objet de la recherche initiale, ont finalement permis, par leur contournement, de mettre en exergue cette congruence entre permanence du groupe professionnel et lieu de son activité.

6. En témoigne la parution en 2016 du numéro 9 de la *Nouvelle revue du travail* sur « Les espaces du travail »

- Augé M. (1992), *Non-lieux. Introduction à une anthropologie de la surmodernité*, Seuil, Paris.
- Avril C., Serre D., Cartier M. (dir.) (2010), *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*, La Découverte, Paris.
- Bernoux P., Motté D., Saglio J. (1973), *Trois ateliers d'OS*, Éditions ouvrières, Paris.
- Bidet A., Datchary C., Gaglio G. (dir.) (2017), *Quand travailler c'est s'organiser. La multi-activité à l'ère numérique*, Presses des Mines, Paris.
- Bonnet T., Filion N. (2014), « Formes et usages de la mémoire dans la construction de l'éthos professionnel », in *Sociologies pratiques*, n° 29, pp. 83-91.
- Coquery N. (1997), « Patrimoine privé, patrimoine public : la conversion de l'hôtel aristocratique parisien en bureaux au XVIII^e siècle », in Grange D. J., Poulot D. (dir.), *L'esprit des lieux. Le patrimoine et la cité*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, pp. 377-390.
- Halbwachs M. (1950), *La mémoire collective*, Presses Universitaires de France, Paris.
- Lautier F. (1999), *Ergotopiques. Sur les espaces des lieux de travail*, Octarès, Toulouse.
- Linhart R. (1978), *L'établi*, Éditions de Minuit, Paris.
- Matoré G. (1976), *L'espace humain*, Librairie A. G. Nizet, Paris.
- Monjaret A. (2005), « Quand les lieux de travail ferment... », in *Ethnologie française*, n° 35, pp. 581-592.
- Monjaret A. (2012a), « Fêtes et travail dans les organisations professionnelles : quelles relations possibles? », in *ethnographiques.org*, n° 24, <http://www.ethnographiques.org/2012/Monjaret>.
- Monjaret A. (2012b), « Pour une anthropologie de Paris », in *Ethnologie française*, n° 42, pp. 413-417.
- Muxel A. (2002), *Individu et mémoire familiale*, Nathan, Paris.
- N° 9 « Les espaces du travail » (2016), *Nouvelle revue du travail*.
- Paradeise C. (1985), *La Vie des marchés du travail fermés, le cas de la marine de commerce française*, Thèse pour le doctorat de l'Université Paris IV, Paris.
- Peneff J. (1996), « Les débuts de l'observation participante ou les premiers sociologues en usine », in *Sociologie du Travail*, n° 38, pp. 25-44.
- Pinçon M., Pinçon-Charlot M. (1989), *Dans les beaux quartiers*, Seuil, Paris.
- Pillon T. (2012), « Espace », in Bevort A., Jobert A., Lallement M., Mias A. (dir.), *Dictionnaire du Travail*, Presses Universitaires de France, Paris.
- Pruvost G. (2011), « Le hors-travail au travail dans la police et l'intérim. Approche interactionniste des coulisses », in *Communications*, n° 89, pp. 159-192.
- Rot G., Vatin F. (2017), *Au fil du flux. Le travail de surveillance-contrôle dans les industries chimique et nucléaire*, Presses des Mines, Paris.
- Roy D. (2006), « « L'heure de la banane ». La satisfaction dans le travail et l'interaction libre. », in Briand, J-P., Chapoulie, J-M. (trad.), *Un sociologue à l'usine. Textes essentiels pour la sociologie du travail*, La Découverte, Paris, pp. 155-187.
- Urbain J.-D. (2010), « Lieux, liens, légendes. Espaces, tropismes et attractions touristiques », in *Communications*, n° 87, pp. 99-107.
- Wisner A. (1985), *Quand voyagent les usines*, Syros, Paris.

4 notes de lecture

Camille Dupuy **Journalistes, des salariés comme les autres? Représenter, participer, mobiliser.**

Presses universitaires de Rennes, 2016, 197 p.

En 1910, Max Weber avait élaboré un projet de recherche ayant pour objet la presse en précisant que « pour examiner la presse sous l'aspect sociologique, il est fondamental de constater d'abord qu'elle est nécessairement, de nos jours, une grande entreprise privée capitaliste » (p. 11). Camille Dupuy se réfère explicitement à ce projet pour fonder son objet de recherche visant « à saisir le journaliste comme un salarié d'une entreprise classique du système capitaliste dont le travail concourt à la production de l'information » (p. 12). Il s'agit alors pour l'auteure non pas, comme cela a pu être déjà fait, de s'intéresser au travail proprement dit des journalistes et aux influences de diverses natures qui pèsent éventuellement sur eux, ni à leur pouvoir d'influence sur la société, mais à investiguer les effets de leur statut de salariés ainsi que les dispositifs institutionnels et collectifs qui structurent et assoient leur autonomie alors même qu'ils sont salariés.

Les développements de cet ouvrage issu d'une thèse s'appuient sur des données recueillies à des sources diverses : entretiens (89 entre 2009 et 2013) exploitation d'archives publiques et privées, observations de situations spécifiques (conférences professionnelles, négociations etc.) et monographies de sept entreprises de presse dont il faut noter qu'elles sont toutes nationales et concernent exclusivement la presse écrite. Comme le souligne Camille Dupuy, son travail s'inscrit dans le champ de la sociologie des pro-

fessions mais aussi des relations professionnelles et de l'action collective.

Divisé en six chapitres, l'ouvrage comporte en fait deux parties équilibrées. La première explore les dimensions historiques, institutionnelles et les pratiques situées ; la seconde est constituée par trois monographies d'entreprises de presse confrontées à des changements majeurs permettant à l'auteure d'analyser le rôle et la place tenus par les collectifs de journalistes dans ces transformations.

Le premier chapitre retrace et analyse les différentes étapes de la construction progressive d'un statut du journaliste depuis la fin du XIX^e et surtout le début du XX^e siècle à la fois en articulant dans le temps les actions contractuelles et législatives qui progressivement précisent et généralisent l'état de salariés pour les journalistes mais reconnaissent aussi leur singularité inscrite dans le code du travail en 1935. Une commission paritaire créée par décret en 1936 est chargée d'attribuer la carte de presse qui est censée attester de l'identité professionnelle de son détenteur et qui a été conçue, à l'origine, pour mettre de l'ordre dans la profession (p. 28). Suffit-elle à créer « une catégorie sociale unifiée autour d'une carte d'identité » (p. 28) comme l'affirme l'auteure ? Comme elle le démontre cependant dans la suite de son développement, cette carte est obligatoire (selon la convention collective) sans l'être tout à fait puisque certains ne la demandent pas sans en être pour autant sanctionnés et que la jurisprudence s'en tient à la définition du code du travail qui ne la mentionne pas. N'y ont pas droit tous les non salariés (notamment les quelques 25 à 30 000 correspondants locaux de presse pour 36 000 « encartés » que l'auteure ignore) mais aussi

tous les journalistes indépendants, à leur compte, qui ne sont pas salariés. Plus que la carte, c'est bien le statut de salariés (indépendamment de la nature du contrat qui le lie à l'entreprise : CDI, CDD ou pigiste) qui prime dans la définition du journaliste, quelles que soit par ailleurs les spécificités de l'employeur (presse écrite, radio, télévision, sites informatisés), l'obtention de la carte dépendant de l'accès à cet état.

Dans les deux chapitres qui suivent, Camille Dupuy, analyse le comportement collectif de ces salariés qui, tant au niveau de la branche professionnelle (chapitre 2) que de l'entreprise (chapitre 3), partageant un statut commun avec les autres salariés, ont cependant des intérêts particuliers à défendre. Sous-tendant l'analyse qui prévaut dans ces deux chapitres figure l'idée que l'analyse du système de relations professionnelles implique, à côté des acteurs institutionnels traditionnels (les syndicats), la prise en compte d'autres acteurs collectifs créés en référence à une position professionnelle spécifique.

Au niveau de la branche, l'auteure s'attache à la présentation des organisations syndicales représentatives où les organisations de salariés côtoient une organisation syndicale exclusivement dédiée à la défense de la profession de journalistes : le Syndicat National des Journalistes (SNJ), majoritaire au sein de la branche professionnelle. Par rapport à la vulgate dominante consistant à décrire une représentation syndicale construite autour de deux axes, l'un professionnel, l'autre territorial faisant fi des particularismes de métiers, l'auteure souligne l'exceptionnalité d'une branche professionnelle et d'une convention collective dédiée aux seuls journalistes qui agrège en son sein un syndicat autonome (le SNJ) et des syndicats confédérés qui représentent l'ensemble des salariés du secteur en ayant cependant, en leur sein, des organisations spécifiques aux journalistes. À la diversité des organisations syndicales fait écho celle des organisations patronales elles-mêmes aussi diverses que les supports contemporains de l'information. De cette description, l'auteure tire une conclusion sans doute trop rapide et très imprécise : « Ainsi, le système de relations professionnelles dans le secteur de l'information présente des spécificités puisqu'il ne correspond pas à une logique industrielle mais à une logique de métier centrée sur des enjeux catégoriels à défendre » (p. 55). Une connaissance plus fine des quelques 700 branches professionnelles encore existantes aurait sans doute permis de comprendre que la situation observée n'a cependant rien d'original. Pour autant, l'auteure s'attache avec raison à l'analyse d'un système de relations professionnelles très complexe entre un

syndicat catégoriel éventuellement qualifié de corporatiste (le SNJ) et des syndicats de salariés – et en particulier la CGT – qui n'ont jamais éliminé dans leurs mécanismes de représentation ceux des « corporations » qui subsistent en leur sein (prouvant, *a contrario*, que « la logique industrielle évoquée par l'auteur n'a guère de sens ». L'exemple d'une négociation inaboutie en 2010 portant sur l'élaboration d'une charte de déontologie à annexer à la convention collective souligne selon l'auteure l'échec de la profession de journalistes à obtenir la reconnaissance du statut d'une quasi profession libérale, ce qui n'empêche pas leurs représentants syndicaux de s'investir dans des revendications plus traditionnelles (salaires, conditions de travail etc.)

Au niveau de la branche, la forme syndicale n'est cependant qu'un des modes de regroupement des journalistes. À côté des associations de journalistes spécialisés dans divers domaines, Camille Dupuy, choisit de s'intéresser à l'Association de Préfiguration d'un Conseil de Presse (APCP) dont l'objectif est de proposer « les bases d'un conseil de presse à la Française » (p. 65), sorte d'ersatz des conseils des ordres des professions libérales. Espace de dialogue, cette association à laquelle l'auteure accorde grande importance rassemble une cinquantaine de membres dont des journalistes retraités. Elle affirme qu'à défaut d'être partie prenante du système de relation professionnelle instituée, elle est à même d'influencer les positions des acteurs en son sein, ce qui reste en grande partie à démontrer.

Il reste à investiguer le statut de cette entreprise de presse soumise aux mêmes contraintes économiques que toutes les autres et singulière par la spécificité de ce qu'elle produit et par l'importance de l'information dans la vie démocratique. L'auteure rappelle l'histoire des débats récurrents tournant autour d'un statut spécifique de l'information » (p. 78) afin de maintenir une certaine forme d'équilibre entre les moyens financiers très importants nécessaires à leur survie et la garantie d'une indépendance rédactionnelle. À côté des instances représentatives du personnel propres à toutes les entreprises mais jugées insuffisantes pour la prise en charge des intérêts des journalistes et de leur rôle spécifique dans la production de l'information, figurent des instances dédiées aux seuls journalistes par le biais de l'actionnariat et surtout par celui de sociétés de journalistes qui ont obtenus un droit de regard sur l'orientation éditoriale de l'entreprise, voire sur la nomination du directeur. On s'étonne que l'auteur n'évoque pas ici la clause de conscience qui figure dans le code du travail, droit individuel exorbitant du

droit commun dont bénéficie les journalistes et qui repose sur les mêmes fondements que ceux qui ont favorisés la création de sociétés de journalistes. La vision positive portée sur ces regroupements de journalistes au sein des entreprises de presse conduit Camille Dupuy à y voir un élément structurant d'une démocratie industrielle vivante, ce qui reste à discuter dans la mesure où ces droits ne s'étendent pas aux autres salariés de l'entreprise.

Les trois monographies de négociations présentées par l'auteur dans les trois derniers chapitres de l'ouvrage portent respectivement sur l'Agence Française de Presse (AFP), le groupe *Le Monde* et *Le Monde Interactif*. L'AFP et *Le Monde* sont confrontés à des difficultés dont la solution appelle des réponses différentes dans chacun des cas en raison de la différence des statuts des deux entreprises, *Le Monde Interactif* à l'innovation du processus de production de l'information. Au-delà de l'intérêt des négociations observées, on regrette que l'auteur n'ait pas pris la peine de justifier le choix fait de l'AFP après avoir affirmé de manière réitérée que les entreprises de presse étaient des entreprises capitalistes, ce que précisément n'est pas l'AFP qui est un établissement publique dérogatoire qui ne dispose que des recettes de la vente de ses informations¹. C'est en partie parce qu'elle n'est pas une entreprise capitaliste que l'entreprise est confrontée de manière réitérée à des difficultés de trésorerie dont les solutions proposées par les pouvoirs publics reposent, pour les surmonter, sur une modification des statuts à laquelle s'opposent avec vigueur les représentants du personnel et l'association des journalistes qui réussissent à atténuer fortement l'ampleur des modifications proposées. L'ouverture du capital du groupe *Le Monde* à des investisseurs extérieurs altère le poids de l'actionnariat des salariés et modifie l'équilibre des rapports de pouvoir. Si les instances représentatives participent activement aux négociations, les journalistes obtiennent en échange de leur perte de pouvoir économique un droit de surveillance sur l'indépendance du journal vis-à-vis de ses actionnaires ainsi qu'un pouvoir interne de contrôle de la direction. Dans les deux cas, l'auteur insiste sur le rôle essentiel joué par les associations de journalistes, ce qui est à n'en pas douter facilité par leur rôle stratégique dans la production de l'information. Alors que les deux précédentes entreprises sont de très grosses structures qui emploient plusieurs centaines de journalistes, *Le Monde Interactif* est au contraire une petite structure de création récente où journalistes et informaticiens sont au cœur du dispositif, se connaissent tous et coopèrent étroitement. Afin de pouvoir négocier salaires

et conditions de travail, les salariés décident de créer une section syndicale CFDT, le choix de cette organisation étant guidé exclusivement par la possibilité de créer une section unique regroupant tous les catégories de salariés. « Cette évolution » observe l'auteur, « interroge l'avenir du syndicalisme journaliste qui pourrait à terme être remplacé par un syndicalisme réunissant toutes les catégories de la presse » (p. 172). C'est sans doute aller un peu vite en besogne et méconnaître les différentes formes d'organisations choisies par les centrales syndicales au plus près du terrain. En effet, alors que la CFDT a opté pour une seule section syndicale d'entreprise regroupant tous les adhérents quel que soient leurs grades ou leurs métiers dans tous les secteurs, la CGT reste, au plus près du terrain, organisée par métiers et par grades, chacune de ces « bases » étant susceptible d'adhérer à des syndicats différents ce qui n'est pas sans conséquence sur les formes prises par la négociation d'entreprise. Sauf à se saborder, on voit mal comment le SNJ pourraient intégrer des non journalistes en son sein.

Incontestablement, l'ouvrage de Camille Dupuy repose sur un travail important et « un programme de recherche » original. Plusieurs questions restent cependant pendantes. Le champ de l'enquête est réduit à la presse écrite et nationale. Il ignore la presse de province et tout le champ de l'audiovisuel public et privé dotés de structures et d'organisations spécifiques, relativisant ainsi la généralisation possible des résultats obtenus. On regrette aussi les glissements opérés dans les notions utilisées qui structurent l'analyse. Les relations professionnelles s'étendent ici à toutes les formes de relations collectives au sein des entreprises (ce que l'on peut observer partout et pas seulement dans la presse) mais cela permet-il de glisser vers la notion de « démocratie industrielle » telle qu'elle a été définie par le Tavistock au milieu du siècle dernier et dans certains pays de l'Europe du Nord ? Enfin les réflexions portant sur l'assimilation possible du groupe professionnel des journalistes à une profession libérale bien que salariée en s'appuyant sur l'exemple des médecins du travail est bien peu convaincante : les médecins du travail paient leur statut de salarié au prix d'une interdiction de prescrire, donc de soigner, retréignant le champ de leur activité à la seule prévention. Par ailleurs, l'entrée dans une profession libérale est toujours associée à la détention d'un titre spécifique souvent associé à une prestation de serment. Au-delà du statut de salarié, l'auteur, on le regrette, ignore les mécanismes d'accès à l'emploi dans la profession qui n'exige aucun titre spécifique au moment du recrutement (moins du quart des journalistes en

activité sont issus des écoles spécialisées dans le journalisme selon les dernières données concernant cette profession). À la lecture de l'ouvrage, le groupe professionnel étudié enchaîné dans le salariat laisse à sa périphérie des effectifs importants d'acteurs revendiquant son appartenance au groupe, réduisant, pour reprendre les catégories proposées par Hughes, la « licence » à un contrat de travail et un « mandat » qui peine à se doter des règles d'exercice et de contrôle de l'activité qu'il délimite avec plus ou moins de rigueur.

Françoise Piotet
Université Paris I

1. On regrette, de même, que dans le recensement des entreprises pratiquant l'actionnariat (p. 93), l'auteure n'ait pas souligné le fait qu'*Alternatives Économiques* n'est pas une entreprise de presse comme les autres mais une coopérative.

Pierre Roche
La puissance d'agir au travail.
Recherches et interventions cliniques

Toulouse, Erès, Collection « Sociologie clinique », 2016, 323 p.

Dans la lignée des récentes publications sur le renouvellement de l'éducation populaire politique et du « pouvoir d'agir » (Maurel, 2010 ; Morvan, 2011 ; Talpin, 2016), la réflexion menée par Pierre Roche dans cet ouvrage vise à bousculer quelques lignes conceptuelles et épistémologiques de la sociologie, en abordant les sujets classiques de son utilité sociale, de ses visées transformatrices et de son rapport aux acteurs. Issu d'une habilitation à diriger des recherches soutenue en 2014, le propos d'ensemble porte sur les expériences cumulées de l'auteur en « interventions cliniques » pour poser les jalons d'une « clinique sociologique ». Organisé en douze chapitres, l'ouvrage réunit une somme d'analyses originales et d'articles remaniés qui fournissent une densité de références éclectiques adossées tant à la philosophie, qu'à la psychanalyse et à la sociologie, où les influences de Spinoza, Marx, Freud et Lacan sont prégnantes.

Dans son introduction, Pierre Roche dissocie la « sociologie clinique », qui prend en considération la dimension subjective des rapports sociaux, de la « clinique sociologique » dont le but est à la fois une construction des savoirs avec les acteurs et « la transformation de la situation de travail, ou plus précisément, on le verra, la subjectivation de ceux et celles qui la vivent, l'augmentation de leur puissance d'agir » (p. 9). Se positionnant par rapport à une sociologie trop déterministe ou trop distanciée de ses objets, l'auteur considère que : « C'est sur ce mode-là que nous pouvons sans doute participer le plus efficacement possible, en tant que sociologue, à la transformation du travail et de ses modes d'organisation et de management » (p. 12). Les origines de cet intérêt pour la clinique proviennent de son sujet de thèse de doctorat sur la santé au travail des ouvriers d'une usine de Fos-sur-Mer (1984). Il mobilise d'abord le concept d'identité avant de découvrir les potentialités de « la dimension subjective », à la faveur de sa rencontre avec les travaux de psychopathologie du travail de Christophe Dejours (1980). À l'égard des enquêtés, son positionnement est davantage éthique que méthodologique car, confronté à leur souffrance, il estime délicat d'en faire la « matière première d'un travail scientifique » (p. 15). Ces réticences le poussent à trouver les moyens de produire des savoirs avec et pour les acteurs, des modes d'interventions qu'il décrit au fil des chapitres de l'ouvrage.

Dans le premier chapitre, Pierre Roche présente les demandes de différentes institutions qui l'ont mené à intervenir comme « tiers-aidant » plutôt qu'expert. Ces demandes donnent une idée des champs d'investigation des chargés d'études ou de mission en sociologie : analyser le travail des conseillers de mission locale dans l'insertion sociale et professionnelle ou celui des intervenants de proximité dans le champ de la réduction des risques liés à l'usage des drogues ; accompagner l'intégration et la professionnalisation des délégués de préfets, provenant d'administrations diverses et embauchés dans le cadre du plan « espoir banlieue » de la politique de la ville ; accompagner le processus de professionnalisation des conseillers principaux d'éducation ; favoriser la coopération des réseaux d'éducation prioritaire et des centres sociaux ; construire de cadres éthiques dans le champ éducatif et social ; participer à la construction de la santé au travail avec des équipes de conducteurs de trains ou des salariés d'une direction de la culture et du patrimoine. Ce sont ces recherches-interventions, développées ensuite, qui donnent matière et substance à l'ouvrage.

Le deuxième chapitre pose le cadre théorique d'une approche de la clinique sociologique du travail, qui contrairement à la sociologie clinique, « incorpore la dimension du sujet non seulement dans son objet mais aussi dans sa méthode » (p. 37). Si le sujet n'est pas, il peut advenir par un travail de destruction puis de recomposition de ce qui le détermine. C'est le processus de « subjectivation » par « dé-assujettissement » que l'auteur met au cœur de sa démonstration pour construire avec les acteurs des savoirs à partir de l'expression de leurs ressentis et de l'expérience collective qui consiste à penser ensemble.

Dans les chapitres suivants (3 à 6), l'auteur présente les méthodes, les outils de la subjectivation jusqu'aux façons de produire les savoirs. D'abord, le dispositif « d'entretiens collectifs répétés avec retours » (p. 51). Ces entretiens, basés sur le volontariat et la confidentialité, sont réalisés entre groupes de pairs non hiérarchisés. « La situation d'énonciation que le chercheur-intervenant tente d'aménager et le type de savoir qu'il veut construire avec les acteurs » (p. 69) s'appuient sur la non directivité et une transcription qui ne stigmatise pas la parole. Le caractère clinique de la démarche se formalise dans le « passage à l'écrit » (p. 79) et les possibilités qu'il offre d'objectiver les subjectivités, en surmontant les résistances, les peurs refoulées. Dans ce « régime de production d'un savoir spécifique » (p. 89), l'important est de ne pas dissocier le temps de la construction des savoirs et le temps de l'intervention, et de faire en sorte que les acteurs deviennent également co-

auteurs des savoirs. C'est à ces conditions qu'ils peuvent se réapproprier la puissance d'agir. Ici, le processus importe autant, voire d'avantage que le résultat, et il se nourrit de la libération des affects et des « passions tristes ». Plus encore, « Le fait d'accéder au terme d'une réflexion collective à une certaine intelligence de la situation permet d'engendrer des affects actifs à même de lutter contre les affects passifs et, s'ils s'avèrent suffisamment forts, voire plus forts, de les contrarier, de les modérer, de les contenir, de les dépassionner » (p. 110).

Les six derniers chapitres (7 à 12) font le récit de la mise en œuvre de plusieurs recherches-interventions. Parmi les restitutions les plus probantes, le chapitre 7 formule une critique bienvenue de la rationalité instrumentale et de ses effets sur le travail des conseillers d'une agence locale pour l'emploi, qui finissent par considérer les usagers comme des « objets » et non plus des sujets. À force de soumission aux dispositifs gestionnaires qui les somment de « se recentrer sur leur métier » aux dépens de la dimension sociale (p. 125), les agents se sentent déqualifiés, coupables de tordre ces procédures pour qu'elles se conforment au réel. Pour sortir de ces dilemmes professionnels, et dans un rapport dialectique avec le concept de rationalité communicationnelle de Habermas, Pierre Roche promeut le concept de « rationalité cosubjectivante » (p. 136), prenant sens dans un agir lui-même cosubjectivant qui : « signifie tenter d'agir en tant que sujet *pour que* du sujet puisse aussi peut-être advenir chez l'autre » (p. 147). Les chapitres suivants formulent une analyse critique des rapports habituels à la santé au travail qui visent à identifier les formes de souffrance pour les résorber, ou tout du moins s'en protéger. Il s'agit au contraire de les révéler pour mieux développer des capacités « à les affronter afin de les transformer en source d'accroissement de l'être » (p. 170). Ces processus se déploient dans le jeu des « pratiques défensives et sublimatoires » que l'auteur illustre avec trois recherches interventions (p. 171-195). Logiquement, les pratiques de résistance (chapitre 10) sont examinées à l'aune du concept de *conatus* de Spinoza, pour souligner la dualité entre la part du consentement, voire de l'assujettissement et celle de la résistance, par exemple « aux assignations destructrices de métier », « à l'expropriation capacitaire » (p. 202-203) ou « au développement du contrôle social » (p. 208). Le chapitre suivant vise à dissocier la morale d'une « éthique de la proximité » qui, mise en pratique, « peut nous en apprendre sur l'éthique elle-même » (p. 230). Comme une synthèse montrant les résultats possibles de la « puissance d'agir », le dernier chapitre consacré à « l'interpellation mutuelle subjectivante » évoque

les principes d'une coéducation à partir de l'expérience d'une recherche-action en milieu scolaire dans un quartier pauvre. On y décèle quelques mises en œuvre originales de l'éducation populaire, et parfois du *Community Organizing* développé par Saul Alinski (2012 [1971]).

La richesse de l'ouvrage et l'exigence de la réflexion de Pierre Roche sont parfois amoindries par des sentences ou des assertions étonnantes (« la formation de base du sociologue est [...] plus centrée sur l'observation que l'écoute », p. 74) qui résument souvent la discipline et ses méthodes aux approches de Bourdieu et Durkheim (en oubliant par exemple la tradition de Chicago, dans laquelle fut formée Alinski). Est-ce que la sociologie d'intervention est une sociologie « académique » ? Est-ce que l'une et l'autre ne se nourrissent-elles pas mutuellement ? Michael Burawoy (2009) dans son appel pour une sociologie publique, instruit la diversité des sociologies et signale leur complémentarité plutôt que leurs vaines oppositions, complémentarité qui permet de comprendre comment il devient cohérent pour des experts ou des intervenants sociologues de se référer à des penseurs « surplombants » pour transformer le monde. En dépit de ce mode d'exposition par dépréciation qui convient peu à la teneur du propos d'ensemble, l'ouvrage est remarquable pour penser les projets de transformation sociale nourris par la pratique sociologique d'intervention.

Séverin Muller

Université Lille / Clerseé-CNRS

BIBLIOGRAPHIE

Alinsky S., Être radical. Manuel pragmatique pour radicaux réalistes, Bruxelles, Aden, 2012 (1971).

Burawoy M., « Pour la sociologie publique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2009/1, n° 176-177, p. 121-144.

Dejours C., *Travail et usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard, 1993 (1980).

Maurel C., *Éducation populaire et puissance d'agir. Les processus culturels de l'émancipation*, Paris, L'Harmattan, 2010.

Morvan A., *Pour une éducation populaire politique : à partir d'une recherche action en Bretagne*, Thèse de sciences de l'éducation, Université Paris 8, 2011

Talpin J., *De l'émeute à l'alliance des classes populaires aux États-Unis. Community Organizing*, Paris, Raison d'Agir, 2016.

Roche P., *Valeur symbolique et identitaire du travail et rapport à la santé. Le cas de deux secteurs d'Ugine-aciers à Fos-sur-Mer*, Thèse en économie et sociologie du travail, Université d'Aix-en-Provence, 1984.

Patrick Cingolani Révolutions précaires. Essai sur l'avenir de l'émancipation

Paris, La Découverte, Collection « l'horizon des possibles », 2014, 148 p.

Après avoir consacré ses dernières recherches aux temporalités libres et subordonnées redéfinissant les rapports subjectifs au travail et à l'activité (2012 a ; 2012 b), Patrick Cingolani revisite ces premiers intérêts (1986) et nous invite dans cet ouvrage à une réflexion sur les ambivalences de la précarité pour envisager son potentiel émancipateur. Dès les premières lignes, l'auteur insiste sur la polysémie et la polyvalence du terme *précaire*, associé usuellement à un « déficit d'intégration » (p. 5). Il est consacré dans le vocabulaire sociologique et syndical durant les années 1980 mais sa connotation alternative et subversive se nourrit de l'héritage critique des années 1960-1970 : « Ceux qui, en effet, se désignaient alors comme des « précaires » étaient ceux-là mêmes qui occupaient les squats et créaient des formes d'organisation collective éloignées des modèles consuméristes et marchands » (p. 6). Pour Patrick Cingolani – et c'est la ligne de force de son ouvrage – on retrouve ce type d'aspiration dans la société actuelle, notamment parmi la jeunesse des classes populaires et moyennes qui cherche des alternatives à la subordination salariale, aux logiques consuméristes et à la perte de sens au travail. À la recherche de créativité et d'expressivité dans le travail, elle est confrontée soit à des activités d'exécution, soit à des logiques concurrentielles aux effets nocifs. Envisagé de la sorte, le précaire est l'expérience sociale et individuelle de la mise en tension d'une « condition objective » et « d'expériences et aspirations subjectives » (p. 14). Le cadre sociétal et conceptuel posé, l'auteur tire les ficelles de cette mise en tension au fil des quatre chapitres, en convoquant ses travaux sur les jeunes travailleurs des industries culturelles et créatives (2014), sans leur donner ici un rôle d'étayage empirique. Ce n'est d'ailleurs pas ce qui préoccupe Patrick Cingolani qui cherche à penser dans cette somme « le débordement du travail par la multiactivité comme une puissance de libération » et, tout autant, les « formes de reconduction de l'activité en travail qui, continuellement, surgissent de la créativité sociale et soumettent à nouveau celle-ci à l'avidité de la marchandise » (p. 16-17).

Dans le premier chapitre, l'auteur revient sur les deux acceptions historiques de la précarité qui émanent de la sociologie du travail et des mouvements sociaux : la première est « associée à la stratégie d'assujettissement et d'exploitation du travailleur passant par la fragmentation et l'opaci-

fication des conditions de travail et d'emploi » ; la seconde renvoie « à des pratiques et des tactiques de contournement » de ces stratégies (p. 27). Cette amorce permet de faire une petite histoire de la précarité, comme un rapport social conflictuel entre des formes émancipatrices conquises dans les espaces mêmes du travail subordonné et dégradé, et leur remise en cause par des stratégies managériales promptes à déréguler et fragmenter pour mettre en crise « ce mouvement social implicite » (p. 30). Dans la durée, plusieurs facteurs participent au maintien ou à la résurgence d'une volonté de réalisation de soi et d'émancipation. Sans doute le plus important est l'allongement de la scolarité et l'accès massif à l'université pour les jeunes des classes populaires et moyennes ouvrant la voie à de nouvelles formes d'agencement des temps de travail, d'activités et de loisirs qui mettent à distance les logiques de subordination, voire qui apprennent à les subvertir, tel l'intérimaire qui apprend à se débrouiller, à se cultiver, tout en repoussant l'horizon d'une embauche à l'usine. Se mettent en place des modèles d'expérimentation qui brouillent les identités sociales et donnent la possibilité à un fragment de la jeunesse d'envisager en pratique « une multiplicité des vies possibles » (p. 36). L'auteur voit dans ces expérimentations le ferment d'une « transformation de l'*ethos* du travailleur » (p. 42) qui s'exprime par une reconfiguration de l'*ethos* populaire du travail et par une adhésion sans consentement à l'individualisme néolibéral porté par les dispositifs managériaux. Pour Cingolani, les industries culturelles sont un exemple quasi-paradigmatique de ces formes hybrides de réalisation de soi par le travail passionné, parfois gratuit, au risque d'un retournement ou d'une instrumentalisation néo-managériale.

Pour mieux envisager cette « échappée hors de la subordination » (p. 51), l'auteur s'inscrit dans la continuité de Jacques Rancière et revisite avec lui les écrits de « l'ouvrier-philosophe » Louis-Gabriel Gauny (1983). L'expérience plébéienne de la domination et de son renversement dans et par le travail « peut nous aider à comprendre nos propres paradoxes ». Elle se nourrit d'un « ensemble de pratiques mettant en œuvre un savoir-faire et un savoir-être de l'émancipation » (p. 53) qui rend possible la mise à distance de la subordination. Cette expérience fait écho au rapport ambivalent à l'autonomie des travailleurs de l'industrie culturelle. C'est à partir de leur situation que l'auteur établit – et c'est une proposition originale de l'ouvrage – « cinq types de déplacements dans la relation au travail et au quotidien » (p. 59). D'abord « l'horizon d'accomplissement dans le travail » qui renvoie à l'idée de « faire ce qui plaît »

ou bien au travail propice à la réalisation de soi ; la « relation au familial » telle un « chez soi » qui évite les contraintes de l'assujettissement et se réfère également à la « domestication du travail » ; « le rapport entre travail, connaissance et réputation » est lié au collectif de travail et à la coopération qui supposent des formes de complicités qui tissent la confiance et la reconnaissance au travail ; la « recherche d'intensité » prend son sens avec l'investissement émotionnel et les satisfactions que le travail peut procurer, au risque de l'épuisement ; Enfin, le rapport « au travail gratifiant et à la frugalité » est associé à l'instabilité des rémunérations et des situations professionnelles qui sont positivement renversées pour adopter des modes de vie non consuméristes. Cette réflexion sur les déplacements, les positionnements individuels et collectifs est tout à fait féconde pour envisager de quelles manières peuvent s'effectuer les contournements de logiques consuméristes et d'assujettissement au travail.

Les troisièmes et quatrièmes chapitres poursuivent l'analyse des ambivalences en élargissant le spectre. Ils sont plus classiquement consacrés aux incidences des nouvelles formes prises par le capitalisme (depuis la fin des années 1970) sur les manières de travailler et de penser le travail. Dans une société postindustrielle et postfordiste, on peut retenir que les tendances à « autonomiser », à responsabiliser, à concevoir par projet, à multiplier les espaces de travail (avec la montée du télétravail, des espaces de travail partagés) ou les stages (p. 119) dans un rapport ambivalent d'apprentissage et d'usage d'une main-d'œuvre à bas coût, contribuent à déconstruire partiellement les structures pyramidales en poussant les salariés à l'auto-organisation, et plus encore à l'autoréalisation. Ces nouvelles possibilités s'adossent à l'entourage familial « qui apporte un soutien matériel » (p. 93), aux organisations collectives et communautaires (p. 101-103), telles que les coopératives ou les collectifs militants. Car l'émancipation passe par des luttes sociales qui font s'affronter les tendances à l'individualisme ou, inversement, au dépassement, au contournement du capitalisme par ses bords, grâce au renforcement (que l'auteur appelle de ses vœux) de pratiques solidaires et alternatives, à des formes de sobriétés précaires (p. 132) qui s'inscrivent clairement dans l'espace politique.

Difficile de résumer la richesse des pistes analytiques ouvertes dans ces deux chapitres. Elles sont fructueuses et interrogent nécessairement sur leur portée sociétale. De ce point de vue, prendre appui sur l'industrie culturelle comme un parangon des aspirations à la réalisation de soi se comprend bien, mais la singularité de ces catégories

de travailleurs – voire du régime d’intermittence – n’est pas discutée, et les liens avec d’autres populations au travail sont à peine esquissées (considérer les artistes de rue en précaires, mais aussi les cadres de la publicité brouille le sens du propos, p. 46). Il y a encore des recherches à mener et il est heureux que Cingolani nous y invite en posant de très beaux jalons. Et d’ailleurs, rappelons-le, le projet de l’ouvrage n’est pas de produire une enquête empirique mais d’explorer, à l’instar des récents travaux de Michel Lallement (2015), des alternatives aux mondes du travail subordonné, un horizon des possibles pour reprendre le titre de la collection de l’ouvrage.

Séverin Muller

Université Lille / Clersé-CNRS

BIBLIOGRAPHIE

Cingolani P., *L’exil du précaire - récit de vies en marge du travail*, (Paris, Méridiens Klincksieck, 1986.

Cingolani P., « Industries culturelles et précarité, ambivalence de l’ascétisme dans le monde » in *Précarité – pour une critique de la société de la précarité*,

Contarini S. et Marsi L. (dir.), Presses Universitaires de Paris Ouest, 2014.

Cingolani P. (dir.), *Un travail sans limites? Subordination, tensions, résistances*, 2012 a.

Cingolani P., *Le temps fractionné. Multiactivité et création de soi*, Paris, Colin, 2012 b.

Lallement M., *L’âge de faire. Hacking, travail, anarchie*, Paris, Seuil, 2015.

Gauny L.-G., *le philosophe plébéien*, textes rassemblés par Jacques Rancière, Presses Universitaires de Vincennes/La Découverte, 1983.

Tiffon G., Moatty F., Glaymann D., Durand J.-P., *Le piège de l’employabilité. Critique d’une notion au regard de ses usages sociaux*, Rennes, PUR, 2017, 256 p.

**Guillaume Tiffon, Frédéric Moatty,
Dominique Glaymann, Jean-Pierre Durand
Le piège de l’employabilité.
Critique d’une notion au regard
de ses usages sociaux**

Rennes, PUR, 2017, 256 p.

Circulant à travers différentes sphères sociales, allant de la formation à l’emploi en passant par l’insertion professionnelle, la notion ancienne d’employabilité s’impose de plus en plus comme un objectif politique, managérial, et professionnel de gouvernement des individus. En devenant un langage commun à plusieurs champs professionnels – acteurs de l’insertion, gestionnaires des ressources humaines, conseillers de Pôle emploi, agents de la formation initiale et continue – l’employabilité fonctionne comme une puissante norme de contrôle de la force de travail. Cet ouvrage collectif est issu d’un colloque consacré aux usages sociaux de l’employabilité qui s’est tenu à l’Université Paris Est Créteil en septembre 2014, il est structuré en trois parties (Employabilité et formation ; Employabilité et insertion professionnelle, Employabilité et système d’emploi) et treize chapitres. Issus de plusieurs disciplines (sociologie, sciences de l’éducation, économie, science politique), les auteurs mobilisent une approche critique des usages sociaux de l’employabilité à partir des points suivants : individualisation, responsabilisation, articulation avec le modèle de la compétence, fonction de légitimation d’une norme d’emploi flexible et précaire. Cet ouvrage collectif choisit ainsi de questionner « les conditions de son émergence, ses significations et ses usages actuels » (p. 8). Déconstruisant l’employabilité présentée comme une évidence, l’ouvrage s’attache de façon pertinente à en montrer une construction mobilisant différents acteurs politiques et économiques au travers de différentes opérations dans des champs de moins en moins hermétiques (Ecole, structures d’insertion, entreprises). Lui déniait le statut de concept au profit d’un terme problématique, les auteurs la qualifient de catégorie de jugement de la force de travail que celle-ci soit en emploi ou au chômage. C’est ainsi dans un contexte de chômage de masse et de réorganisation du management de la main-d’œuvre, que l’employabilité est devenue une idéologie dominante visant la responsabilisation de chacun à l’égard de sa trajectoire professionnelle et dédouanant par-là le contexte économique et le fonctionnement du système d’emploi.

Procédant à un regard socio-historique (début du XX^e siècle) et comparatiste (pays du Nord), le préambule de Bernard Gazier (p. 19-38) distingue pas moins de sept définitions de l’employa-

bilité dans le cours de l'organisation publique du marché du travail : employabilité dichotomique, socio-médicale, « politique de main-d'œuvre », flux, performance sur le marché du travail, initiative, et interactive. Résultant du contexte économique, la définition admise de l'employabilité conditionne le diagnostic porté sur l'individu et la nature des mesures de recherche d'emploi. À la différence des premières approches de l'employabilité, plus statique et individualisante, les deux dernières catégories seraient d'emblée plus dynamiques et appropriées au cas français de promotion d'une construction collective et négociée visant à « équiper » les individus sur le marché du travail, et ce dans une optique de sécurisation des parcours professionnels. Cette typologie a le mérite de présenter les évolutions institutionnelles en matière de définition statistique et opérationnelle des situations de chômage et des dispositifs des politiques de l'emploi.

Contrastant avec cette approche théorique, les différentes contributions à cet ouvrage collectif montrent l'efficacité pratique d'une notion de plus en plus appropriée par les acteurs, à la fois ceux chargés d'entretenir la croyance en la validité de dispositifs et ceux incités à prouver leur engagement pour espérer accéder à un emploi ou à une certification professionnelle (Maillard). Que ce soit au travers des plans d'insertion des « plus éloignés de l'emploi » de plus en plus sélectionnés (Gérome), des parcours d'étudiants d'un institut d'administration des entreprises en alternance apprenant à se mettre en valeur « sans se la raconter » (Mignot-Gérard, Perrin-Joly, Sarfati, Vézinat) ou encore la capacité à acquérir des signes distinctifs dégagés par un *curriculum* intégré pour se forger une employabilité académique dès le doctorat (Frances), l'employabilité fonctionne comme une injonction incontournable sur le marché du travail et au-delà. Les individus selon leur statut, étudiant, demandeur d'emploi, salarié, indépendant, se sentent obligés d'y adhérer sans qu'elle apparaisse comme une contrainte sociale pour eux.

L'intérêt de cette analyse est de mettre en lumière plusieurs dimensions conduisant à reconfigurer le contrat salarial ou la relation d'emploi. Ainsi le droit à l'emploi serait minoré au profit d'un droit à l'employabilité dont devrait être pourvu l'individu tout au long d'une trajectoire professionnelle flexible. Cette pression se fait sentir dès la phase de recherche d'emploi, introduisant par-là un risque de perte d'employabilité au fil de la période de chômage (Beduwé). Elle sert ainsi de légitimation aux parcours difficiles d'allongement du chômage et par-là même justifierait les principes et dispositifs d'accompa-

gnement vers l'emploi (fonction des agents de Pôle emploi). Etant identifié comme porteur de « troubles de l'employabilité » (D'Orianne, 2005) le chômeur doit se plier à des remèdes diversifiés (stages de formation, atelier, expériences de pré-professionnalisation) visant à le rapprocher de la norme d'employabilité pour devenir « recrutable » (Frétygné). Celle-ci assure dès lors une fonction de tri en enjoignant à s'adapter « aux exigences du marché du travail » sans qu'elles soient clairement définies par les institutions de gestion des demandeurs d'emploi. Lavitry montre ainsi comment les agents de Pôle Emploi sont conduits par l'informatisation à opérer un tri visant un pronostic d'inemployabilité selon plusieurs critères prétendument objectifs. Les plus employables n'auraient pas besoin d'accompagnement régulier, leur autonomie serait liée à leur capacité à mettre en scène leur recherche d'emploi à la différence des « peu employables » qui le seraient de fait par leur ancienneté plus importante dans les fichiers de l'agence. Le retour à un emploi précaire est dorénavant vu comme un signe d'employabilité malgré les allers retours entre emploi et chômage. C'est bien une « compétence à l'emploi » qui découle de la norme d'employabilité, et ce à un double niveau. Par l'action des conseillers en recherche d'emploi qui attendent un comportement « actif » et « efficace », et par les qualités requises des offres d'emploi des entreprises qui jugent les candidats sur l'adéquation au profil de compétences, alors qu'ils se trouvent hors situation de travail. Cette évolution de l'employabilité exigée est à mettre en relation avec le modèle de l'entrepreneuriat qui anime fortement le jugement moralisateur de conseillers issus des classes moyennes. Devant prouver sans cesse leur état de « chercheur d'emploi », les chômeurs sont contraints de s'activer, savoir se vendre et se mettre en valeur malgré la forte sélectivité sociale sur le marché du travail. Un tel discours du chômeur responsable est d'autant plus prégnant que les conseillers étaient eux-mêmes au chômage (« anciens chômeurs méritants » selon Lavitry, p. 158). Leur forte valorisation du travail est bien la preuve que les chômeurs sont réputés aptes à devenir employable « s'ils le décident » (comme ont pu l'observer Brun et Thibault pour le cas des contrats de sécurisation professionnels, 2011). Suivis de façon informatisée, les chômeurs sont vivement incités à élargir géographiquement et professionnellement leur recherche d'emploi, et s'adapter aux offres d'emploi disponibles. Ces modes de qualification de l'employabilité sont en rupture avec les valeurs plus anciennes d'égalité de traitement constitutives du service public de l'emploi. L'employabilité contribue ce faisant

à éroder les droits salariaux car elle soutient la flexibilité du travail ayant pour effet une re-marchandisation de la norme d'emploi (Bouquin). La précarisation salariale permet ici paradoxalement de légitimer une vision marchande du travailleur, en formation, en insertion ou en emploi, devant s'assurer de la valeur de ses compétences. Dans cette compétition, les plus jeunes diplômés (Glaymann) se voient affectés par quarante ans de politiques publiques d'insertion qui ont conduit à les définir comme moins employables aux yeux des employeurs. Mais c'est une « inemployabilité par défaut » d'emplois suffisants et décents qui contribue à alimenter la socialisation au travail par des statuts précaires d'emploi.

Cette contrainte d'employabilité se mue même en outil d'évaluation complémentaire à la notion de compétence tant les stratégies de management imposent l'idée d'une mesure individualisée de l'implication. De même que la logique compétence a contribué à affaiblir et amoindrir l'usage de la qualification dans l'entreprise, l'employabilité relativise la valeur du diplôme, de l'expérience professionnelle ou encore de l'ancienneté (Perrin-Joly) qui protégeaient jusque-là les travailleurs assurés de se construire collectivement une carrière professionnelle. Ainsi dans le secteur informatique (Sociétés de services et d'ingénierie informatique), l'employabilité se réduit au fil de l'expérience et de l'âge. C'est donc ici les conventions du marché établies par les relations de sous-traitance, où la figure de l'entreprise cliente prédomine, qui déterminent les critères légitimes de l'âge de l'emploi.

Cet ouvrage collectif aurait mérité de questionner davantage l'employabilité en relation avec la valorisation capitaliste du travail car l'entreprise évalue de façon récurrente la capacité « des individus à produire de la subjectivité pour le travail et à la reproduire de façon satisfaisante pour le capital » (Vincent, 1996, p. 4). De plus nous pouvons distinguer dans la rationalisation par l'employabilité une normalisation des comportements professionnels cherchant à nier l'intellectualité du travail de la « multitude » de singularités pour reprendre une formule d'Antonio Negri. De ce point de vue, l'ouvrage fait peu de place aux résistances individuelles et collectives à cette injonction d'employabilité, venant notamment des associations de chômeurs et de précaires. Ces remarques n'enlèvent cependant rien à la qualité des dimensions traitées mobilisant de multiples regards de chercheurs travaillant sur des terrains diversifiés et complémentaires.

BIBLIOGRAPHIE

Brun F., Thibault M., « L'accompagnement au carrefour de tensions entre logiques d'action », in Bureau M. C., Sainsaulieu Y. (dir.), *Reconfigurations de l'État social en pratique*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, 2011, pp. 219-231.

Orianne J.-F., « L'Etat social actif en action: troubles de l'employabilité et traitement clinique du chômage », in Cassiers I., Pochet P., Vielle P. (dir.), *L'État social actif: vers un changement de paradigme?*, Peter Lang, pp. 197-207, 2005.

Vincent J.-M., « La déstabilisation du travail », *Futur antérieur*, n°35-36, 1996.