



**REPERER LES DISCRIMINATIONS**

**ETHNIQUES ET RACIALES**

**DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL**

**ET DE L'EMPLOI**

**Christian POIRET**  
**Francois VOURET**

**URMIS**

**Unité de Recherche Migrations et Société**  
**CNRS/UNIVERSITE PARIS 7 DENIS DIDEROT**

**Avril 1998**

**FINANCEMENT FAS**

Dossier : 930584 96/M3 25 N 01

**Le contenu de ce rapport n'engage que Ch. POIRET & F. VOURC'H.  
Cependant ce travail fait état de plusieurs recherches, terminées ou en cours,  
auxquelles ont collaboré ou collaborent :**

**Recherches en partenariat avec l'ISERES**

⌚ *Organisations Syndicales, Immigrés, et Minorités  
Ethniques en Europe (OSIME)*

V. BORGOGNO  
V. DE RUDDER  
A. MORICE  
Ch. POIRET  
Ph. POUTIGNAT  
V. SIMON  
J. STREIFF-FENARD  
M. TRIPIER  
F. VOURC'H

⌚ *Fédération des Finances CGT*

V. BORGOGNO  
V. DE RUDDER  
A. MORICE  
Ch. POIRET  
Ph. POUTIGNAT  
V. SIMON  
J. STREIFF-FENARD  
F. VOURC'H

⌚ *RATP*

G. PEREZ  
Ch. POIRET  
M. TRIPIER

**Profession Banlieue**

⌚ *Université Paris 8*

Ch. POIRET  
G. VAN HILLE  
F. VOURC'H

**Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de  
vie et de travail**

⌚ *La prévention du racisme*

V. DE RUDDER  
V. SIMON  
M. TRIPIER  
F. VOURC'H

⌚ *Continent Grand littoral Marseille*

V. DE RUDDER  
J-J. DELDYCK  
M. KIENZ  
Ch. POIRET  
F. VOURC'H

<http://www.unice.fr/urmis-soliis>

## REPERER LES DISCRIMINATIONS

### ETHNIQUES ET RACIALES

#### DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

<b>INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
1. <i>L'actualité sociale de la question des discriminations</i>	1
2. <i>L'actualité sociologique de la question</i>	5
<b>1. LES DISCRIMINATIONS COMME EXPRESSION DU RACISME</b>	<b>9</b>
1.1. <i>Intégration et discrimination des populations d'origine étrangère         une tendance globale à l'ethnisation et à la racisation des rapports sociaux</i>	9
1.2. <i>Ethnisme et racisme</i>	13
1.3. <i>Les discriminations ethniques et raciales dans l'emploi et le travail.</i>	16
<b>2. L'ETUDE DES DISCRIMINATIONS ETHNIQUES</b>	<b>21</b>
2.1. <i>L'objet du présent rapport.</i>	21
2.2. <i>Les difficultés d'approche de l'objet</i>	22
2.2.1. <i>Des difficultés spécifiquement françaises.</i>	22
2.2.2. <i>Le domaine du travail : un domaine privé.</i>	24
2.3. <i>Des pistes de travail.</i>	25
2.3.1. <i>Le projet de départ</i>	25
2.3.2. <i>Les obstacles rencontrés et les opportunités offertes</i>	29
2.3.3. <i>Le cas Grand Littoral.</i>	32
2.3.4. <i>Une université en banlieue.</i>	35
2.3.5. <i>Les services extérieurs du ministère des Finances.</i>	37
<b>3. QUELQUES ACQUIS THEORIQUES</b>	<b>41</b>
3.1. <i>La contextualisation des relations interethniques dans le travail et l'emploi.</i>	41
3.2. <i>Les formes légitimes du recours à la "race" et à l'ethnicité dans le discours majoritaire</i>	44
3.2.1. <i>La victimisation du groupe majoritaire.</i>	44
3.2.2. <i>Les points de vue sexués sur les relations interethniques</i>	45
3.2.3. <i>Religion et ethnicité</i>	46
3.3. <i>Faire place à la parole du minorisé.</i>	47
3.3.1. <i>Entre le marteau et l'enclume, une tierce personne.</i>	49
3.3.2. <i>Faire taire les victimes et leurs "porte-parole" : un enjeu social</i>	51
3.3.3. <i>Des stratégies pour masquer un déni d'universalité.</i>	56
<b>4. DES PERSPECTIVES METHODOLOGIQUES</b>	<b>59</b>
4.1. <i>L'enjeu stratégique des relais dans l'entreprise</i>	59
4.1.1. <i>L'entrée syndicale.</i>	59
4.1.2. <i>L'entrée patronale.</i>	63
4.1.3. <i>Une approche territorialisée.</i>	64
4.2. <i>Intégrer les acquis et les limites des recherches européennes et nord-américaines en la         matière.</i>	65
4.2.1. <i>Évaluer l'ampleur des discriminations une approche statistique.</i>	66
4.2.2. <i>Prouver le caractère ethnique ou racial des discriminations : le "testing".</i>	67
4.2.3. <i>Expliciter les processus discriminatoires et leurs motivations                 des hypothèses fortes et une démarche empirique inductive.</i>	68
<b>CONCLUSION</b>	<b>71</b>
<b>INDEX DES OUVRAGES CITES EN REFERENCE.</b>	<b>75</b>
<b>ANNEXE 1 : NOTE SUR LE PROJET "OSIME"</b>	<b>79</b>
<b>ANNEXE 2 : FACSIMILE D'UN TRACT RACISTE</b>	<b>85</b>

<http://www.unice.fr/urmis-soliis>

## INTRODUCTION

### **1. L'actualité sociale de la question des discriminations ethniques et-ou "raciales" dans le travail et l'emploi.**

La description et le constat des discriminations (légalles ou non) qui ont touché les travailleurs étrangers en France ont été largement faits et ne sont pas ignorés du mouvement syndical. Au nom de l'unité de la classe ouvrière, ce dernier<sup>1</sup> a d'ailleurs contribué à faire reculer, notamment au plan juridique, certaines pratiques discriminatoires légales comme celle rendant inéligibles les étrangers aux élections professionnelles. Pourtant si, avec des nuances, les grandes confédérations ouvrières affirment des positions clairement antidiscriminatoires, force est de faire un double constat : d'une part, les discriminations non-légales sont encore plus difficiles à combattre que celles qui sont inscrites dans la loi ; d'autre part, ces positions syndicales antidiscriminatoires sont très loin de faire l'unanimité parmi les salariés, voire parmi les adhérents et même les militants ou les responsables syndicaux.

Cependant, le simple fait que les syndicats se mobilisent sur la question du racisme est, en soi, révélateur de la place qu'occupe désormais cette question sur le marché de l'emploi et dans l'organisation du travail en France. Une des difficultés à laquelle se trouvent confrontées les confédérations ouvrières vient de ce que les manifestations du racisme ne se cantonnent pas à l'extérieur de ces organisations, mais qu'elles se développent aussi en leur sein, y compris parfois sous des formes explicites. Notre propos vise à souligner combien il est important de comprendre comment et pourquoi, en quelques années et malgré les prises de positions officielles, le racisme est devenu, bien que sous des formes et modes d'expression souvent très euphémisés, un enjeu central dans le monde du travail. A cet égard, deux pistes de réflexion, non-exclusives l'une de l'autre et probablement complémentaires, peuvent être envisagées pour expliquer ce phénomène. La première relève d'une prise en compte des évolutions objectives qui pourraient être constitutives d'une montée du racisme : sa prégnance croissante dans les relations sociales de travail et de péri-travail<sup>2</sup>, son expression de plus en plus ouverte et son extension à des personnes issues des migrations mais citoyens français.

---

<sup>1</sup>TRIPPIER, M. 1990 - *L'immigration dans la classe ouvrière* - Paris, CIEMI l'Harmattan.

<sup>2</sup>COGNET, M. 1998 - *Migrations, groupes d'"origine" et trajectoires : vers une ethnicisation des rapports socio-professionnels ?* - Thèse de doctorat des Universités en Sociologie, Paris 7 Denis Diderot, Mars 1998.

La seconde concerne l'appréciation de ce phénomène par les acteurs sociaux individuels ou collectifs : elle pourrait se traduire par le refus croissant du racisme de la part de ceux, victimes ou témoins, qui le subissent ou le côtoient mais ne le supportent plus.

Rares ont été les travaux menés sur cette question et, en France, les recherches dans ce domaine ont mis l'accent sur la puissance "intégratrice" des organisations ouvrières à l'égard des différentes vagues migratoires, internes comme externes. Nombre d'ouvrages relatent "l'histoire de l'intégration des couches populaires comme un grand mouvement de captation par le travail et la culture de tous les nouveaux venus à la ville, qui se transforment en prolétaires."<sup>3</sup> Mais, comme le constatent Genestier et Laville, cette "version unifiante de l'histoire, focalisée sur un conflit central, en arrive à occulter le fait que la classe ouvrière salariée de la grande industrie a été une catégorie sociale minoritaire" (quantitativement). Cette grille d'analyse, largement répandue et quelque peu apologétique, a aussi eu pour conséquence de détourner la recherche d'une réflexion sur les aspects normatifs et performatifs de ce processus, ainsi que sur ses limites. Pourtant, pour une grande partie de ces "nouveaux venus", l'acquisition du "statut d'ouvrier" ne garantissait nullement l'accès à la totalité des ressources politiques et sociales qui sont censées lui être attachées.

Historiquement, c'est autour des thèmes de l'égalité des droits sociaux et syndicaux que les syndicats ouvriers se sont mobilisés. Durant les années 60 les syndicats dénonçaient le recours patronal à une force de travail issue des pays pauvres et des ex-colonies comme une mise en concurrence "déloyale" de salariés ayant acquis des droits dans l'entreprise avec de nouveaux arrivants à qui ces mêmes "acquis" étaient partiellement refusés. Les arguments des grandes organisations ouvrières reposaient sur la nécessité d'obtenir pour les migrants, quelle que soit leur origine, les mêmes droits que ceux acquis par les ouvriers autochtones. Le refus de la concurrence n'était donc pas dissociable des revendications plus générales touchant à la dignité du travail ou encore à l'unité du salariat. De ce point de vue, pour les syndicats, les luttes menées "formaient, en tant que telle, une contribution à la lutte contre la xénophobie et le racisme et pour la 'dignité' de personnes particulièrement maltraitées"<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup>GESNESTIER, Ph ; LAVILLE, J-L. 1994 - "Au-delà du mythe républicain. Intégration et socialisation." in *Le Débat*, Paris, Gallimard, n°82, nov-déc 1994.

<sup>4</sup>DE RUDDER, V., TRIPIER, M., VOURC'H, F. 1994. *La prévention du racisme dans l'entreprise en France* ; rapport à l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Reste que, pour une part, la position des organisations syndicales sur l'existence d'une clause de nationalité concernant des pans entiers du marché du travail (secteur et fonction publics, mais aussi dans de nombreuses professions à statut - quel que soit l'employeur direct - comme dans la Marine Marchande, par exemple) repose sur une ambiguïté. Ainsi de nombreux juristes estiment-ils que, sous couvert d'exercice de la puissance publique (surtout dans des secteurs fort éloignés du domaine des pouvoirs régaliens de l'Etat), il s'agit en fait de positions protectionnistes visant à défendre les intérêts (les "privilèges") des nationaux<sup>5</sup>.

Depuis quelques années, les thématiques de la "préférence nationale" ont tendu à être abandonnées dans le combat contre la mise en concurrence des salariés, pour être incorporées dans des argumentaires à contenu ouvertement "xénophobe". Il est donc probable que les termes dans lesquels a été traditionnellement posée cette question renforcent l'actuelle montée en puissance de la xénophobie, portée par l'extrême droite, qui confère un regain de légitimité aux traitements différentiels entre nationaux et étrangers. Plus encore, cette tendance idéologique prend de plus en plus souvent la forme d'un racisme qui affecte désormais ouvertement certaines catégories de citoyens français, ceux qui, n'étant pas considérés comme tels, sont "ethnifiés" ou "racisés". Ainsi a-t-on vu fleurir les offres d'emploi codées (BBR...), implicitement ou explicitement réservées à ceux qui sont perçus comme des "Français de souche" par opposition à ceux qui sont spontanément étiquetés comme des "Arabes", des "Beurs", des "Noirs", des "Africains"...

Le mouvement syndical se trouve donc aujourd'hui confronté à deux problèmes, qui, sans être nouveaux, demandent des réponses actualisées : l'émergence de discriminations à base ethnico-raciale touchant des personnes de nationalité française ; la banalisation des idées racistes et xénophobes et de l'idéologie de la préférence nationale sur le marché du travail et dans l'entreprise.

Les interrogations des deux principales confédérations ouvrières française sur le racisme et les discriminations dans le travail et l'emploi<sup>6</sup>, n'apparaissent pas comme un phénomène isolé. Bien au contraire, elles doivent être replacées dans le cadre d'une actualité sociale plus générale de cette question qui peut être illustrée par quelques exemples significatifs de cette tendance :

---

<sup>5</sup> Cf. par exemple, LOCHAK, D. 1992 - "Discrimination against foreigners under french law" in *Immigrants in two democracies : french and american experiences*. - New-York University Press.

<sup>6</sup> La C.G.T. est engagée dans différents programmes de recherche sur ce thème avec l'URMIS, et la CFDT avec le CADIS.



Le Conseil d'Etat a consacré l'essentiel de son rapport annuel 1996<sup>7</sup> au principe d'égalité qui est, "en tant que principe de non-discrimination, un élément essentiel de l'héritage républicain". La plus haute juridiction administrative française y souligne que "le cadre institutionnel -l'Etat, la Nation, la citoyenneté- dans lequel le principe d'égalité s'est forgé connaît une triple contestation (...) L'Etat (...) pour n'avoir pas pu empêcher le développement de nouvelles inégalités alors même que son pilier économique et social *l'Etat Providence*, s'est fondé sur le principe d'égalité (...) La *nation* est confrontée à une évolution politique, économique et culturelle d'où émergent de nouvelles aspirations à la diffusion et à la diversité des responsabilités (...) La *citoyenneté* fait face à l'expression d'identités spécifiques ou communautaires qui risquent d'éloigner des individus ou des groupes du cadre de la loi."

Dés lors, la question est posée, pour préserver cet héritage principiel, de prendre en compte la réalité des discriminations subies par certains groupes et qui creusent parfois un fossé entre égalité des droits et égalité des chances, entre égalité formelle et équité.

Parmi les partenaires sociaux, les syndicats de salariés ne sont pas les seuls à prendre en compte la question des discriminations. Les organisations patronales ont également commencé à réagir<sup>8</sup>. C'est ainsi qu'à l'échelle de l'Union Européenne, les partenaires sociaux<sup>9</sup> ont signé, lors du Sommet du Dialogue Social de Florence le 21 octobre 1995, une déclaration commune sur la *Prévention de la discrimination raciale et la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail*. Autre exemple, l'organisation à Lyon en septembre 1997, par l'*European Business Network for Social Cohesion* et la Commission Européenne, d'un colloque consacré à une réflexion sur les moyens, pour les entreprises, de tirer partie de la diversité ethnique et culturelle en Europe, qu'il s'agisse de clientèle ou de main d'œuvre.

Enfin, le FAS lui-même a, depuis peu, commencé à se saisir de la question comme en témoigne son appel d'offre de recherche d'août 1996, portant sur la "situation de blocage prononcé des jeunes originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, qu'ils soient ou non étrangers" dans leur accès à l'emploi et invitant à "une enquête approfondie sur les conditions effectives d'accès à l'entreprise à travers le fonctionnement du dispositif particulier des contrats en alternance".

Dans un contexte national français qui, traditionnellement, affiche une ignorance volontaire pour tout ce qui a trait à l'ethnicité ou à la "race" - et a fortiori dans le

---

<sup>7</sup> Conseil d'Etat. 1997. *Rapport public 1996 sur le principe d'Egalité*. Paris, La Documentation française, Etudes et Documents n°48

<sup>8</sup>cf. DEMANGE, J. (s.d.) - *Citoyenneté de l'entreprise* - Paris, CNPF

<sup>9</sup>représentés par l'UNICE et le CEEP qui fédèrent en Europe les syndicats patronaux privés et publics (dont le CNPF pour la France) et la Confédération Européenne Syndicale (dont font partie la CFDT et FO).

monde des entreprises qui renvoyaient, il y a peu, ce genre de considérations comme hors de toute rationalité économique - cet élan d'intérêt, récent et congruent, montre tout l'actualité sociale de cette question.

## 2. L'actualité sociologique de la question

On peut constater ces dernières années une multiplication des ouvrages spécialisés dans tel ou tel champ des sciences sociales et qui traitent de la question des discriminations dans leur domaine d'investigation comme l'école ou le logement. Par delà la diversité des approches, leur point commun tient à leur difficulté à réintroduire les discriminations étudiées dans une analyse d'ensemble du racisme et des relations interethniques. Une illustration de ce phénomène est donnée par le livre de Philippe Bataille<sup>10</sup> qui traite du sujet qui nous intéresse ici. L'indéniable richesse des matériaux accumulés y fait contraste avec l'absence d'unification des anecdotes rapportées (intéressantes et variées), dans le cadre d'une théorie sociologique du racisme. Cette faiblesse théorique n'a d'ailleurs rien d'exceptionnel dans le contexte français.

En effet, et bien qu'elle se soit accrue ces dernières années<sup>11</sup>, la production nationale des sciences humaines sur le racisme reste essentiellement constituée d'analyses abstraites de type historique, philosophique ou psychosociologique, très peu appuyées sur une base empirique. De leur côté, les travaux empiriques sur l'immigration invoquent fréquemment le racisme mais l'étudient rarement<sup>12</sup>. Sans doute certains historiens ont-ils mis en lumière le racisme et la xénophobie subis par les différentes vagues migratoires qui ont peuplé la France depuis un siècle<sup>13</sup> ; D'autres chercheurs ont analysé l'impact de l'histoire coloniale sur les rapports entre autochtones et migrants issus des anciennes colonies et les liens entre nationalisme et racisme<sup>14</sup> ; d'autres encore ont travaillé sur les modes contemporains d'expression de l'idéologie raciste<sup>15</sup>. Il n'en demeure pas moins un hiatus global

---

<sup>10</sup> BATAILLE, Ph. 1997 - *Le racisme au travail* - Paris, La Découverte.

<sup>11</sup> Notamment les différents travaux menés par les chercheurs du CADIS et de l'URMIS.

<sup>12</sup> DUBET, F. 1989 - *Immigrations : qu'en savons-nous ? Un bilan des connaissances*. - Paris, La Documentation Française.

<sup>13</sup> GREEN, N. 1985 - *Les travailleurs immigrés juifs dans le Paris de la Belle Epoque*. - Paris, Fayard ; NOIRIEL, G. 1988 - *Le creuset français. Histoire de l'immigration XIXe-XXe siècle*. - Paris, Le Seuil ; SCHOR, R. 1985. - *L'opinion française et les étrangers en France, 1918-1939*. - Paris, Publications de la Sorbonne.

<sup>14</sup> BALIBAR, E. et WALLERSTEIN, I. 1988 - *Race, nation, classes : les identités ambiguës*. - Paris, La Découverte. GALISSOT, R. 1985 - *Misère de l'antiracisme*. - Paris, Arcantère.

<sup>15</sup> BONNAFOUS, S. 1991 - *L'immigration prise aux mots*. - Paris, Kimé.; TAGUIEFF, P-A. 1988 - *La force du préjugé. Essais sur le racisme et ses doubles*. - Paris, La Découverte.

entre la généralité des recherches sur le racisme et "*l'éparpillement problématique et la faiblesse de la structuration conceptuelle*"<sup>16</sup> de la recherche sur les migrations. Ce relatif "point aveugle" théorique, qui s'est cristallisé à la faveur du développement de la "sociologie des migrations", se traduit par une tendance à réduire le racisme à une idéologie extérieure à l'interaction sociale et ayant une simple fonction de justification des pratiques d'exploitation ou de domination. Pourtant, comme l'a montré Collette Guillaumin<sup>17</sup>, **le racisme est bien un rapport social qui nécessite d'être analysé en termes de processus : processus de racisation, de formation de la perception de "l'Autre", de production et de reproduction de rapports de domination économiques, sociaux et symboliques.**

Faire la liaison entre le racisme et les relations sociales dans lesquelles il intervient - et ne pas s'en tenir à une approche qui le traite comme une pure idéologie doctrinaire aux traits idéal-typiques, hors du social - suppose donc **d'aborder le racisme en tant que composante interne des relations entre groupes ethniciés** (i.e. définis par leur origine réelle ou supposée) **ou racisés** (i.e. définis par de prétendues caractéristiques naturelles). D'un point de vue sociologique, il s'agit de replacer son analyse dans le champ des relations interethniques (qui unissent dans un même système social groupes dominés et dominants), de le conceptualiser comme la "*face mentale*"<sup>18</sup> d'un rapport concret pour l'incorporer aux pratiques sociales ordinaires et, en conséquence, de rechercher des indices verbaux ou comportementaux de racisme.

Cette perspective sociologique nous a amené à placer au cœur de nos travaux la distinction essentielle, initiée par Véronique De Rudder<sup>19</sup>, entre les **rapports interethniques** - qui sont des rapports sociaux, largement surdéterminés par des rapports nationaux et internationaux, qui fondent et organisent la coexistence et les contacts entre majorité et minorités - et les **relations interethniques** - qui s'inscrivent dans le cadre des rapports interethniques, mais disposent d'une marge de liberté quant à la concrétisation des contacts entre groupes en présence et à l'importance accordée au facteur ethnique. La sociologie des relations interethniques vise à ajouter une dimension supplémentaire aux analyses "classiques" des rapports sociaux en terme de classes, de sexes, d'âge. Cependant, contrairement à ces autres grandes variables (qui sont aussi des constructions sociales), l'ethnicité ne repose pas sur un substrat aisément objectivable. Elle ne peut être saisie que dans

<sup>16</sup> DE RUDDER, V. 1991 - "Le racisme dans les relations interethniques" in *L'Homme et la Société* n° 102 -1991/4.

<sup>17</sup> GUILLAUMIN, C. 1972, *L'idéologie raciste : genèse et langage actuel*, Paris-Lahaye, Mouton.

<sup>18</sup> GUILLAUMIN, C. 1972, op. cit. p.41.

<sup>19</sup> DE RUDDER, V. ; GUILLON M. (collab.). 1987 - *Autochtones et immigrés en quartier populaire, d'Aligre à l'îlot Châlon* - Paris, CIEMI-L'Harmattan : pp. 19-20.

l'interaction. C'est pourquoi son étude suppose une démarche à la fois dynamique et constructiviste, qui articule en un va-et-vient des perspectives théoriques fortes et des observations empiriques denses.

La faiblesse scientifique française en matière de sociologie du racisme et des relations interethniques apparaît d'autant plus nettement que la construction européenne s'est traduite (notamment) par une multiplication des programmes européens touchant à ce domaine. Ceux-ci constituent autant de cadres de confrontation de l'état d'avancement de la réflexion dans les différents pays de l'Union Européenne. Si cette comparaison n'est guère à l'avantage de notre production nationale, elle offre aussi une opportunité pour bénéficier des acquis de la recherche dans d'autres pays européens et en particulier en Grande-Bretagne et au Bénélux. A cet égard, notre participation à différents programmes transnationaux financés par l'U.E., nous a permis de nous familiariser avec certains apports théoriques essentiels en matière d'analyse des discriminations ethniques et raciales<sup>20</sup>, sur lesquels nous reviendrons à la fin de ce rapport.

---

<sup>20</sup> cf. notamment WRENCH, J. 1996 - *Preventing racism at the work place : a report on 16 European countries* - European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.



## **1. LES DISCRIMINATIONS COMME EXPRESSION DU RACISME DANS LES RAPPORTS SOCIAUX.**

### **1.1. Intégration et discrimination des populations d'origine étrangère : une tendance globale à l'ethnicisation et à la racisation des rapports sociaux**

"Depuis la période révolutionnaire, la notion d'égalité a, dans le droit français, une fonction de protection des individus contre l'arbitraire du pouvoir politique et l'oppression des ordres ou des corporations. C'est à l'individu-citoyen universel, délivré de toute sujétion et de toute allégeance collective et directement lié à l'État-nation que se réfèrent le corps de lois, les pouvoirs publics et les administrations d'État. L'ethnicité, la "race", la religion, ou tout autre statut "ascriptif" autre que national, ne peuvent servir de base à la dévolution de droits particuliers. Ces principes d'égalité individuelle à la fois devant la loi et par la loi s'étendent à l'étranger non-citoyen. Pour lui comme pour le national, l'expression des sentiments d'appartenance et de cultures minoritaires est encadrée par le droit, qui, normativement, l'accorde aux individus dans certaines limites, mais le refuse aux collectivités correspondantes qu'il ne reconnaît pas"<sup>21</sup>, y compris lorsque cette revendication se fonde sur l'enracinement historique d'une culture minoritaire dans un territoire<sup>22</sup>. La notion même de " minorité " (ethnique, raciale...) est d'ailleurs récusée par la France qui refuse de signer les conventions internationales qui y font référence. Ces valeurs universalistes issues de la révolution de 1789 constituent un noyau paradigmatique qui, en France, est une source de légitimité essentielle pour combattre les discriminations.

Malgré cette tradition universaliste, le racisme n'est certes pas chose nouvelle en France. Ce qui est nouveau, en revanche, c'est la modification des rapports de forces politiques et sociaux qui, depuis la Libération jusqu'au début des années 80, limitaient son expression et ses effets. Depuis cette époque, on assiste à une politisation des enjeux de l'immigration ; or cette irruption du politique a engendré un double phénomène.

D'une part, elle s'est traduite, au début des années 90, par l'émergence d'une théorisation de ce qu'il est convenu d'appeler le " modèle républicain

---

<sup>21</sup> DE RUDDER, V. ; POIRET, Ch. ; VOURC'H, F. 1998 - " A Marseille, la "préférence locale" contre les discriminations à l'embauche" in *Hommes et Migrations*, n°1211, février 1998 : pp 28-48.

<sup>22</sup> cf. DULONG, R. 1978 - *Les régions, l'Etat et la société locale* - Paris, PUF, coll Politiques, 245 pp.

d'intégration à la française " qui a acquis depuis lors un quasi-statut de discours officiel sur la question. Cette officialisation du " modèle républicain " est venue bloquer certains processus d'adaptation à l'œuvre au début des années 80, pour faire face aux problèmes d'intégration<sup>23</sup> de la société française (qui dépassaient de beaucoup la seule question des immigrés). En réduisant la diversité du social à la seule dimension politique<sup>24</sup>, les théoriciens nationalistes républicains ont transformé le noyau paradigmatique universaliste en dogme intangible. Ce " modèle " assimilationniste, strictement basé sur la relation directe entre l'individu-citoyen-universel et l'Etat-Nation, est alors invoqué pour dénier toute légitimité aux groupes ou aux individus qui argueraient de l'ethnicité ou de la " race " pour faire reconnaître les discriminations spécifiques qu'ils subissent collectivement.

D'autre part, cette irruption du politique dans le champ de l'immigration, a fortement contribué à légitimer le recours à un registre qui était, jusque-là, interdit d'expression publique. Peu à peu, la notion d'immigré a perdu toute référence à une migration quelconque pour devenir une figure sociale, une catégorie où le sens commun range ces *outsiders* qui font fréquemment office de bouc émissaire.

La catégorie "immigré" renvoie donc, en fait, à une condition " à part " dans la Nation et la société, continuée sur plusieurs générations, indépendamment de la nationalité. Accompagnant cette transformation du terme " immigré ", on assiste à l'apparition de multiples catégories ethniques ou raciales (comme la catégorie " Beurs ", pour citer la plus célèbre) qui appellent en retour une ethnicisation ou une racisation, le plus souvent inconsciente, du groupe " majoritaire ". Ceci transparaît dans l'usage de termes, comme celui de " Français de souche ", qui visent à distinguer ceux qui sont considérés comme de " vrais " Français, de ceux qui ne le seraient pas vraiment (les Français de papiers).

On aboutit ainsi à une tendance globale à l'ethnicisation (voire à la racisation) des rapports sociaux c'est-à-dire un processus par lequel l'appartenance " ethnique " ou " raciale " (qu'elle soit imputée ou revendiquée) devient un élément déterminant dans l'action et dans l'interaction sociale. Ceci ne signifie pas que les rapports inter-ethniques se substituent aux rapports de classes, de sexes ou de générations mais

---

<sup>23</sup> Nous nous référons à l'usage que faisait Durkheim du concept d'intégration, qui désignait avant tout la cohésion de la société ou des groupes sociaux et non pas l'assimilation des personnes aux normes culturelles dominantes qui est devenue l'acception courante de la notion d'intégration dans son usage vulgaire mais aussi bien souvent dans les discours "savants".

<sup>24</sup> Cf. LORCERIE, F. 1994 "Les sciences sociales au service de l'identité nationale. Le débat sur l'intégration en France au début des années 1990." in - *Cartes d'identité. Comment dit-on "nous" en politique ?* - (sous la direction de MARTIN, D-C.), Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques : 245-281 : "A sa façon, la sociologie 'républicaine' est une 'sociologie sans société' (...) Son principe d'ordre, c'est l'Etat, et elle remplace la pensée de la 'société' par celle de la 'nation'. L'idée que "*le lien national est resté une forme privilégiée du lien social*" (Schnapper 1991 : 361, repris par Taguieff 1992 : 40 ) est, pour ce courant, un postulat. (...) Le référentiel 'nationaliste républicain' de la nation place ainsi le paradigme sociologique sous l'emprise du paradigme juridico-politique."

qu'ils prennent une place fondamentale dans la combinaison de ces différents facteurs qui déterminent les situations et les hiérarchies sociales.

Dans ce contexte, **les populations issues des migrations coloniales et post-coloniales** (car c'est bien d'elles qu'il s'agit) sont donc **prises dans une contradiction entre l'hégémonie du discours " nationaliste républicain " et la tendance à l'ethnisation des rapports sociaux :**

- d'un côté, le "modèle républicain" relève plus d'un discours performatif (visant à leur imposer des normes) que d'un discours analytique (permettant de comprendre la situation). Il agit plus comme un rappel à la Loi et comme une injonction adressée aux immigrés et à leurs descendants pour qu'ils se conforment à une visée assimilationniste. En conséquence et contrairement à l'esprit même du noyau paradigmatique universaliste, la référence à ce "modèle" fonctionne comme un système d'intimidation, de découragement des tentatives de manifestation de particularité, de délégitimation de toute velléité d'affirmation dans l'espace public des individus et des groupes socialement minoritaires, c'est-à-dire placés en situation d'infériorité.

- de l'autre côté, le regain de prégnance - voire de légitimité - d'une représentation raciste de l'univers social, contribue à étendre les discriminations des étrangers à leurs descendants<sup>25</sup>, qui ont pourtant été le plus souvent socialisés en France et sont généralement citoyens français eux-mêmes. A travers les questions des rapports à la police, au logement, à l'emploi, à la formation, ils font ainsi quotidiennement l'expérience de l'écart entre l'égalité en formelle en droit, attachée à la citoyenneté française, et l'inégalité réelle des chances et des situations, aggravée par le contexte de crise.

En effet, cette tendance à l'extension des discriminations s'inscrit dans un double mouvement : un mouvement d'approfondissement des inégalités sociales, en général, dont témoignent les discours sur " l'exclusion ", " la fracture sociale ", etc. ; un mouvement d'augmentation de la fixation territoriale d'une large fraction des populations minoritaires dans des quartiers de relégation, marqués par la privation d'emploi, de ressources, de formation, de citoyenneté... Elle aboutit ainsi à la constitution de nouvelles classes dangereuses, ethniciées, racisées ; à la hausse du racisme " petit-blanc ", organisé autour du rejet de toute mixité ethnico-raciale ;

---

<sup>25</sup> Plus que des descendants d'étrangers il s'agit des descendants de migrants coloniaux et post-coloniaux, et ceci quelle que soit l'ancienneté de leur nationalité française (cf. les Antillais) ou l'ancienneté de l'implantation de leur famille sur le territoire métropolitain.



et plus généralement à une montée en puissance de l'idéologie de la "préférence nationale".

Bien évidemment, cette contradiction entre l'affirmation du "modèle républicain" qui vise à verrouiller le débat et la tendance réelle à l'ethnisation des rapports sociaux, n'est pas sans conséquence.

Chez les immigrés et surtout chez leurs descendants elle suscite (au mieux) un scepticisme radical, (au pire) une opposition qui peut conduire à des attitudes de rupture (parfois violentes, comme en témoigne l'histoire de Khaled Kelkal<sup>26</sup>). Dans tous les cas, elle engendre le sentiment d'un discours de façade, d'un discours manipulateur, qui fonctionne, de fait, comme un déni des discriminations quotidiennement subies<sup>27</sup>.

Du côté du groupe majoritaire et des institutions (y compris des institutions syndicales) cette contradiction suscite des inquiétudes croissantes sur le caractère formel du "modèle républicain". Ces inquiétudes se traduisent par une série d'attitudes défensives : mobilisations contre le racisme et la xénophobie (soutien aux luttes des sans-papiers, manifestations contre le Front National...) ; expressions d'un très grand attachement à certains aspects du "modèle", en particulier ceux, essentiels, ayant trait à la citoyenneté-universelle issue de la révolution de 1789 et qui sont au coeur du noyau paradigmatique que nous évoquions précédemment ; mais aussi par un très large refus de la discrimination "positive" à base ethnique (considéré avant tout comme une forme de discrimination). Ces inquiétudes ne produisent pas seulement des réactions défensives, elles se traduisent également par de très nombreuses adaptations (revendiquées ou non) des pratiques institutionnelles locales qui ont fréquemment recours à des catégories ethniques dans des registres très divers (contrôle au faciès de la police, politique de peuplement "ethnique" des HLM, anticipation des discriminations par les agents de l'ANPE qui évitent d'envoyer des candidats issus de groupes minoritaires se confronter à des employeurs connus pour leur racisme). Il en résulte un grand écart entre une réaffirmation incantatoire du "modèle républicain" et la réalité des pratiques, un décalage entre ce que dit le Droit et ce que font les institutions censées le respecter, voire le faire respecter.

Il est sans doute vrai qu'une part des recours à ces catégories ethniques et "raciales" a pour but d'atténuer les clivages ethniques et de protéger les individus

---

<sup>26</sup> cf. l'interview de K. KELKAL par D. LOCH, publiée post-mortem dans *Le Monde* du 07/10/95.

<sup>27</sup> cf. interview de Koffi YAMGNANE par B. Bantman dans *Libération* du 27/11/97.

des violences discriminatoires (comme dans le cas des agents de l'ANPE "prévenants"), mais cette manipulation sans cadre, ni sanction, est source de tension et grosse d'effets pervers. La législation française contre les discriminations ethnique ou raciale, existe et elle est importante. Mais elle est surtout "défensive" et fort peu préventive : elle suppose, pour être appliquée, que le plaignant fasse la preuve de la discrimination et de l'intention discriminatoire de l'accusé. Le droit français ne dispose donc pas des moyens de prendre en compte les discriminations collectives que subissent certains groupes assignés à une situation minoritaire. Plus généralement, on peut constater une absence totale de politique publique de lutte contre le racisme et en particulier contre les discriminations dans le travail et l'emploi.

## **1.2. Ethnisme et racisme**

Dans ce cadre, nous l'avons dit, le mouvement syndical est aujourd'hui confronté à deux problèmes, qui ne sont certes pas nouveaux mais qui demandent des réponses actualisées : premier problème, la banalisation des idées racistes et xénophobes et de l'idéologie de la préférence nationale sur le marché du travail et dans l'entreprise ; deuxième problème, l'émergence de discriminations à base ethnico-raciale touchant des personnes de nationalité française.

Pour les chercheurs, l'étude de ces phénomènes se heurte à des difficultés méthodologiques spécifiques : d'une part, l'absence de statistiques basées sur des critères d'origine, de religion, de langue ou d'apparence, interdit une approche globale de la question. De la sorte, les outils mis au point par les études sur les rapports de genre pour mesurer les discriminations sexuées en termes d'écart objectif (de salaire, de carrière...) ne sont pas transposables dans notre domaine de recherche.

D'autre part, la conception française de l'analyse du racisme tend à réduire ce phénomène au racisme intentionnel. Elle laisse donc de côté ce qui fait l'essentiel du "racisme ordinaire" c'est-à-dire des discriminations qui sont considérées comme "naturelles" et qui confinent certains groupes (les femmes, les immigrés, les "Noirs"... ) dans des statuts infériorisés. Pour poursuivre le rapprochement avec les études sur les rapports de sexes, plus anciennes et mieux connues, les difficultés actuelles à traiter de la discrimination ethnique sont assez comparables avec celles relatives au harcèlement sexuel (difficulté de la preuve, banalité du sexisme, etc.). Cette occultation est telle que les victimes peuvent ne pas être, elles-mêmes,

conscientes des discriminations qu'elles subissent et, inversement, elle ouvre la voie à toutes les confusions et peut pousser certains à imputer à du racisme des difficultés qui relèvent d'un autre ordre.

Enfin, de manière très globale, la distinction entre ethnisme et racisme est souvent difficile à opérer. Le registre de l'ethnicité est basé sur des catégories renvoyant à des traits culturels, plus ou moins reproduits par des mécanismes sociaux de transmission. L'ethnisation peut d'ailleurs se transmettre par simple "imprégnation", suivant le principe qui voudrait que "qui s'assemble se ressemble". En témoignent les obstacles rencontrés par ceux qui, en d'autres circonstances, seraient identifiés comme "franco-français", s'ils n'étaient pas stigmatisés par une adresse située dans une cité ou un quartier ethnisé. A habiter dans des territoires désignés comme des "quartiers d'Arabes" (les "4000", le "Franc-Moisin"...), on est traité comme un "Arabe".

Plus généralement le registre ethnique suppose explicitement ou implicitement des matrices sociales qui transmettent l'ethnicité : la famille, la cité... Il combine ainsi les effets de culture et de structures, l'"intérieurisation de l'extériorité" et l'"extériorisation de l'intériorité"<sup>28</sup>, et s'inscrit dans un continuum entre les "peuples" et les "cultures" qui autorise le recours à des combinaisons d'identification adaptées aux circonstances<sup>29</sup>. *A contrario*, par le recours au biologique, le registre de la "race" introduit une coupure radicale dans le processus de différenciation et de catégorisation *d'alter*, qui interdit toute combinaison d'identification possible : on est "Noir", "Blanc" ou "Métis"... mais jamais "Noir-Blanc", "Noir-Métis" ou "Blanc-Métis"...

Ethnisme et racisme relèvent donc bien de deux registres différents. La difficulté d'analyse vient du fait que les mêmes termes, les mêmes catégories de pensée peuvent être investies d'un contenu différent selon les interlocuteurs et les circonstances. Pour constituer en objet sociologique la rencontre entre des acteurs majoritaires et minoritaires, il convient donc de se doter d'une grille d'analyse des discours tenus par les acteurs en présence et, en premier lieu, par les acteurs majoritaires qui sont en position de force. Ce sont eux qui ont l'initiative dans le processus de construction des catégories ethniques ou raciales qui sont ensuite,

---

<sup>28</sup> BOURDIEU, P. 1982 - *Leçon sur la leçon* - Paris, Minuit.

<sup>29</sup> Le monde sportif offre de nombreuses illustrations de ces combinaisons. C'est, par exemple, le cas de la joueuse de tennis franco-états-unienne Mary Pierce, qui est "française" quand elle gagne et "américaine" quand elle perd. Simple adaptation de la géométrie ethnique aux circonstances, de manière indépendante de la permanence d'une double nationalité juridique.

implicitement ou explicitement, utilisées pour orienter et justifier des pratiques différenciatrices.

Le contenu de ces catégories peut être plus ou moins globalisant ("*Ils sont tous pareils*") ou plus ou moins différenciateur, en fonction de fondements relevant de registres qui peuvent être situés sur une échelle allant du social au racial, en passant par le culturel. Ils peuvent donner une impression de continuité langagière dans laquelle il y aurait du socialisant, du culturalisant, du biologisant. Cependant, cette image d'une échelle progressive doit bien être comprise comme une commodité. L'idée d'un continuum permet de rendre compte du fait que les discours individuels sont, à des degrés divers, marqués par l'ambiguïté ou par l'ambivalence et qu'ils recèlent donc des passages de l'un à l'autre des registres. Cette dualité et ces va-et-vient caractéristiques de la plupart des expressions orales recueillies dans le cadre des entretiens de recherche, produisent donc une impression de continuité. Pourtant, analytiquement, il y a bien rupture entre chacun des registres qui constituent autant de paliers qualitativement différents sur cette échelle des représentations. Le registre du social rompt radicalement avec celui du racial. Quant au "niveau" du culturel, s'il se situe en position intermédiaire, c'est justement qu'étant particulièrement ambigu, il peut, selon les cas, renvoyer plutôt à l'historico-social ou plutôt à l'ethnico-racial. Le culturel est toujours susceptible d'être généalogisé et donc biologisé, et le biologique a toujours des présupposés, des implications culturelles, ne serait-ce que parce que la constitution de la vision raciale est inséparable de l'entreprise d'expansion de la colonisation qui fut en même temps culturelle.

Les individus qui composent les groupes minoritaires, ethnicisés ou racisés, ne sont pas des objets inertes et c'est bien sur des relations, des interactions, qu'il faut travailler. Il s'agit donc également de comprendre comment eux aussi se situent par rapport à cette ethnicité ou à cette "race" imputée au quotidien et comment ils l'adaptent. La méthode constructiviste et inductive que nous utilisons fonde sa validité sur le fait que le contenu recouvert par les termes "race" et "ethnicité", tout comme l'utilisation qui en est faite par les acteurs sociaux, ne sont pas définis a priori par le chercheur<sup>30</sup>. Bien au contraire, ils émergent progressivement de l'enquête et de l'analyse des matériaux recueillis, conservant ainsi l'aspect dynamique qui fait tout leur intérêt et leur valeur heuristique. On peut ainsi constater la fragilité des limites entre discours ethnicisant et discours racisant. L'étude des entretiens que nous avons eus avec des acteurs majoritaires, montre combien ces limites sont poreuses, fluides, mobiles, à tel point qu'en ressort un sentiment de

---

<sup>30</sup> cf. POIRET, Ch. 1996 - *Familles africaines en France. Ethnicisation, ségrégation; communalisation*. - Paris, CIEMI-L'Harmattan.

continuité entre des registres de référence sociologisant, culturalisant et naturalisant. Cependant, cette impression de progressivité est analytiquement fautive. Quand le recours à l'ethnique est totalement figé, lorsque les représentations sont basées sur des traits culturels réifiés, on entre alors de plein pied dans le registre du racial, même si le vocabulaire utilisé n'est pas celui par lequel s'exprime traditionnellement le racisme doctrinaire.

La question du racisme s'inscrit donc bien dans le rapport avec *alter*, en tant qu'il est défini par ses origines réelles ou supposées, mais avec le franchissement d'un seuil qualitatif en matière d'enfermement dans une catégorie, définitivement scellée par le recours au biologique. Cependant, l'usage de références biologisantes prend souvent une forme euphémisée, celle de la généalogisation du social. C'est ainsi que les notions de "deuxième génération" ou de "Beurs" permettent d'associer à des jeunes nés en France, la migration de leur parents et donc de les maintenir dans un statut d'allogène par un mode de filiation qui relève plus de l'hérédité que de l'héritage ou de la socialisation. En ce sens, la distinction entre ethnique et racial nous semble pertinente, de même que la distinction entre ethnisme et racisme

### **1.3. Les discriminations ethniques et raciales dans l'emploi et le travail.**

Il est désormais classique de distinguer trois dimensions du racisme<sup>31</sup> : le racisme comme préjugé (stéréotypes, opinions, croyances...) ; le racisme comme pratiques (discriminations, ségrégation, violences...) ; le racisme comme idéologie (théories, doctrines, vision du monde). Cependant, depuis les travaux de La Pièrre<sup>32</sup>, de nombreuses recherches ont montré qu'il n'y avait pas de corrélation automatique entre préjugés et comportements racistes. *"Les comportements sociaux dits racistes ne sauraient être prédits à partir de la seule connaissance des préjugés raciaux, des attitudes ou des opinions "racistes" ou "xénophobes", ni à partir de celle, aussi érudite fut-elle, des écrits idéologiques jugés "racistes"."*<sup>33</sup>

Il s'agit donc d'étudier les discriminations c'est-à-dire l'application d'un traitement à la fois différent et inégal à un groupe (et donc aux individus qui le composent) en fonction de traits (réels ou imaginaires) socialement construits comme différences négatives par rapport à un acteur dominant<sup>34</sup>. On peut illustrer ce processus de

---

<sup>31</sup>BANTON. 1967 - *Race relations* - Traduction française (1971) : *Sociologie des relations raciales*. Paris, Payot. Cf. également, TAGUIEFF, P.-A. 1988 et 1997 op. cit.

<sup>32</sup>LA PIÈRRE, R.-T. 1934 - "Attitude versus Action" - in *Social Forces* n° 13.

<sup>33</sup>TAGUIEFF, P.-A. 1997, op. cit. : p.58

<sup>34</sup> Comme le souligne Merton, c'est en distinguant les minoritaires que le groupe majoritaire se définit implicitement. Les 'hors-groupes' sont "ceux qui à notre avis diffèrent de 'nous', par la nationalité, la race ou la religion (et qui) en contrepartie (donnent les contours de) l'en-groupe' formé par tous ceux

construction sociale de la “ différence ” à travers la catégorie “ femmes ” par laquelle le lien est fait entre des caractéristiques biologiques (les organes sexués) et des caractéristiques sociales (comme une prétendue incompétence à exercer des fonctions de responsabilité, par exemple). Ces traits particuliers, ces “ différences ” (sexuées mais aussi ethniques ou “ raciales ”), ne sont pas des données d’évidence. Ils sont construits par opposition à un sujet pas (Nous, les hommes, mais aussi, les Français, la France, voire l’Europe, les Européens) c’est-à-dire le groupe majoritaire qui se pense comme le référent universel.

Le recours à la notion de discrimination “ raciale ” ou “ ethnique ” pose de nombreuses questions. Nous en évoquerons deux qui nous semblent particulièrement importantes pour notre démarche de recherche.

La première question, est celle de son champ d’inscription : certaines formes de discrimination sont légales (c’est le cas de la distinction entre Français et étrangers dans l’accès à la fonction publique) ; d’autres ne sont pas légales mais restent dans les limites d’une zone de tolérance floue (comme l’application discriminatoire des lois lors des contrôles au faciès) ; d’autres enfin sont franchement illégales (comme le refus d’attribution de logement selon des critères d’origine, par exemple) et sont condamnées, dès lors que la preuve de l’intention discriminatoire peut être apportée. Les discriminations non-légales et illégales constituent pour nous un objet de travail privilégié, notamment parce qu’elles supposent de relativiser la variable juridique de nationalité derrière laquelle se retranchent traditionnellement nombre de pratiques xénophobes ou racistes. Ainsi l’analyse de cas impliquant des ressortissants français nous place-t-elle au cœur de la question du recours à un registre ethnico-racial comme fondement de pratiques différenciatrices dans le monde du travail (qu’il s’agisse de politiques d’embauche, de l’organisation et de la rémunération du travail ou, plus largement, des relations sociales dans l’entreprise).

Ce que nous entendons par registre ethnico-racial recouvre la référence à des catégories de pensée, des expressions et des termes très divers (*Gaulois, Beurs, Jeunes de banlieues, Immigrés, Musulmans, Chrétiens, Vrais Français...*) parmi lesquels les notions d’ethnies ou de races sont d’ailleurs assez peu directement présentes, mais qui construisent une frontière ethnique ou raciale (celle qui sépare Eux et Nous) et dévalorisent des individus ou des groupes en recourant à des critères qui n’ont rien à voir avec la qualification ou les compétences. Ce registre

---

*qui 'en sont' in MERTON, R K. 1967 - Social theory and social structure - ch. IX, The self-fulfilling prophecy. The Free Press, New-York. Traduits de l'américain et adaptés par Henri MENDRAS. 1997 - Eléments de théorie et de méthode sociologique. ch. 6, La prédiction créatrice. Armand Colin. collection U, 3<sup>e</sup> édition.*

ethnico-racial repose sur des catégorisations globalisantes qui sont le plus souvent négativement connotées et stigmatisantes. Mais elles peuvent aussi être associées à des traits positifs, bien circonscrits, et intervenir comme discours de compensation (comme la patience et la minutie “ naturelle ” des femmes asiatiques qui les désignent avec la force de l’évidence pour travailler sur les chaînes de montage de composants électroniques). Qu’il s’agisse de traits négatifs ou positifs, ce registre fournit un stock de représentations stéréotypiques de l’Autre qui sont indispensables à la mise en œuvre de pratiques discriminatoires. Mais il est aussi le reflet des situations de discrimination bien réelles.

La deuxième question posée par le recours à la notion de discrimination renvoie à sa définition même. On peut ainsi distinguer (au moins) **trois conceptions de la discrimination** : une définition limitative, **la discrimination directe** définie comme un ensemble d’actes volontaires, intentionnellement discriminatoires ; une deuxième définition, plus extensive, **la discrimination indirecte** qui prend en compte les situations objectives de traitement inégalitaire mettant en cause des individus ou des groupes, indépendamment de toute intentionnalité discriminatoire, en termes ethniques ou raciaux ; enfin une troisième définition très large, **la discrimination systémique** qui relève des effets globaux du système social.

Le choix d’un exemple (réel)<sup>35</sup> permet d’illustrer la distinction entre ces différentes définitions. Lors d’un contrôle routier, un douanier apostrophe un automobiliste “noir” en ces termes : “*alors Mamadou, on a quitté sa tribu ?*” La réponse vient sous la forme d’une carte tricolore exhibée par le conducteur qui venait, en fait, d’être nommé substitut du Procureur de la République. L’analyse de cet incident montre comment les trois types de discrimination peuvent se combiner. Premier niveau d’analyse, l’agression verbale du douanier relève de la discrimination directe, elle vise volontairement à placer “l’Autre” en situation de subordination.

Deuxième niveau, la probabilité pour que cet automobiliste soit contrôlé était accrue par des logiques bureaucratiques qui poussent les douaniers à définir des cibles privilégiées pour “faire du chiffre”. Parmi ces cibles, les “immigrés” (ou ceux qui sont supposés tels) tiennent une place privilégiée et ils subissent ainsi des phénomènes de discrimination indirecte. Troisième niveau enfin, en s’exprimant en ces termes, le douanier reflétait, à sa manière, les discriminations systémiques qui prolongent les logiques coloniales et qui assignent massivement aux “Noirs” une

---

<sup>35</sup> anecdote que nous avons recueillie auprès de douaniers syndiqués et qui nous a été confirmée par des magistrats.

situation infériorisée et bien souvent précaire. On peut supposer que si ce douanier avait considéré qu'il était aussi plausible que la personne interpellée puisse être un magistrat qu'un "clandestin", il aurait eu une toute autre attitude... Et il se serait évité bien des ennuis.

L'analyse de cet incident montre bien que notre perspective théorique ne vise pas tant à rechercher des "racistes" qu'à comprendre comment du racisme peut s'incorporer dans des pratiques sociales ordinaires. Notre objet de travail est bien le racisme, comme idéologie à l'œuvre dans des pratiques discriminatoires concrètes, c'est-à-dire comme la face mentale de rapports sociaux de domination<sup>36</sup>. Contrairement aux analyses en termes d'"exclusion" qui tendent généralement à désigner un état en quelque sorte "hors du social", nous privilégions une approche en termes de processus qui restituent les dynamiques sociales de différenciation, de classification, de domination et de stratification. S'en tenir à la discrimination directe conduirait à ignorer une large partie des pratiques discriminatoires (notamment celles qui s'appuient sur des critères formellement égalitaires pour opérer des distinctions) et, de plus, elle amènerait à se heurter à l'obstacle généralement insurmontable de la preuve de l'intentionnalité discriminatoire. C'est donc bien la définition large, la discrimination indirecte, qui nous intéresse. Pourtant les difficultés pour l'appréhender concrètement restent intactes puisqu'il s'agit de montrer comment, "toutes choses étant égales par ailleurs", des groupes (ou des individus identifiés à ces groupes) sont l'objet d'un traitement inégalitaire sur le marché de l'emploi ou dans l'entreprise. C'est pourquoi, **ce rapport vise à envisager les outils méthodologiques permettant de cerner les phénomènes de discrimination.**

Concernant notre objet de recherche, certaines discriminations s'opèrent en amont. Elles relèvent du marché du travail et des rapports à l'emploi qui impliquent certains acteurs sociaux comme les formateurs, les agences pour l'emploi et les missions locales, des associations, des agences d'intérim, les entreprises, etc. D'autres discriminations relèvent de la situation dans l'entreprise et elles impliquent d'autres acteurs : la hiérarchie, les salariés, les usagers ou la clientèle, les syndicats, l'inspection du travail...

Si on laisse de côté la question de l'intentionnalité raciste, certaines des formes que prend la discrimination ethno-raciale non-légale sont connues et reconnues comme telles, même si elles ne sont pas ou peu combattues notamment parce qu'elles sont difficiles à homologuer dans un cadre juridique : le refus d'embauche ; l'emploi dans des conditions plus défavorables à qualification égale ; les carrières et les

---

<sup>36</sup> GUILLAUMIN, C. 1972 op cit.



promotions moindres à ancienneté et compétence équivalentes ; les licenciements prioritaires de ceux dont la présence est jugée moins légitime...

D'autres sont moins connues et surtout moins reconnues comme telles : le " harcèlement ethnique " fait quotidiennement de " plaisanteries/brimades " de la part des collègues, de la hiérarchie, des clients ; la concentration dans certains emplois en fonction d'une rationalité qui intègre " naturellement " les stéréotypes racistes (comme par exemple, les qualités " naturelles " de minutie et de patience des femmes " asiatiques ", ou la simplicité et la passivité des " Africains ") ; l'exclusion de certains emplois en vertu de ces mêmes stéréotypes, qui peut même être présentée positivement comme une protection face à d'éventuelles réactions racistes de la part des collègues ou de la clientèle ; le soupçon de déloyauté, en particulier dans les secteurs de pointe...

Penser en termes de processus de discrimination indirecte ou systémique et ne pas s'en tenir aux aspects les plus évidents, permet aussi de rompre avec une approche psychologisante du racisme qui tend à réduire ce type de rapports sociaux de domination à une question de préjugé ou de méconnaissance de "l'Autre", de sa "culture", de son "identité"<sup>37</sup>...

C'est en fait une relation dialectique qui lie vulnérabilité, stigmatisation et discrimination. Ce sont essentiellement les plus vulnérables, les plus pauvres, les plus précaires, qui sont discriminés ; et la stigmatisation de certains groupes renforce cette vulnérabilité en autorisant la reproduction de la discrimination... qui, elle-même, rend les groupes et les individus plus vulnérables... La spécificité de ce processus de domination (qu'on retrouve également dans les rapports de sexe) est d'être "masquée" par un argumentaire qui vise le plus souvent à faire porter sur les victimes l'explication des discriminations qu'elles subissent, en les enfermant dans une identité collective particulière et privative d'universalité. Une des difficultés de la mise en œuvre de ce type d'analyse vient d'ailleurs du fait que les rapports interethniques se combinent toujours avec d'autres rapports produisant d'autres classements sociaux et que la distinction entre ces différents niveaux d'analyse est très délicate à établir.

---

<sup>37</sup> Il est frappant de constater à quel point la notion fourre-tout d'identité est appelée à la rescousse par les analystes chaque fois qu'ils sont en panne de modèle interprétatif. On peut découvrir ainsi qu'il existerait une identité française, une identité maghrébine, une identité immigré, une identité jeune...

## **2. L'ETUDE DES DISCRIMINATIONS ETHNIQUES ET-OU RACIALES**

### ***2.1 L'objet du présent rapport.***

Nous allons maintenant présenter les différentes enquêtes que nous avons réalisées depuis 1996. Notre propos n'est pas d'en restituer les résultats en accumulant des témoignages ou des anecdotes. Nous ne visons pas non plus à dénoncer ici des pratiques discriminatoires, ni à mettre en valeur des dispositifs de prévention ou de réparation des discriminations. Aussi invitons nous ceux de nos lecteurs qui souhaiteraient avoir des résultats plus détaillés de ces travaux à se reporter aux rapports et publications spécifiques auxquelles elles ont (ou vont) donner lieu. En revanche, nous souhaitons saisir l'occasion de ce rapport au FAS pour développer une réflexion transversale à nos différentes études de cas, celles qui relèvent de ce contrat, comme celles qui ont été menées dans d'autres cadres.

Si nous insistons sur les aléas qui séparent les projets de recherche de leur réalisation, c'est que les obstacles rencontrés et les tâtonnements de notre démarche d'enquête sont riches en enseignements, tout particulièrement d'un point de vue méthodologique. Ils montrent en tout cas à quel point le repérage des discriminations ethniques ou raciales dans le travail et l'emploi reste un domaine d'innovation dans le contexte français. A cet égard, il ne sert à rien de prétendre brûler les étapes. Rappelons que le registre de l'ethnicité et de la "race" est particulièrement rétif à toute approche "positiviste". On ne peut présupposer de sa place, de sa forme, de ses enjeux et de ses conséquences dans les relations et les rapports sociaux, sans introduire un biais méthodologique majeur. L'étude de ce registre - et notamment des processus discriminatoires qui s'en inspirent - suppose donc un va et vient continu entre une démarche d'enquête empirique, inductive et des repères théoriques forts. Elle nécessite une construction précise de l'objet de recherche qui passe, notamment, par un travail de contextualisation et d'articulation avec d'autres modes de classement sociaux.

C'est ce que nous nous sommes efforcés de faire pour traiter des différents cas que nous avons étudiés et qui sont rapidement présentés dans les pages suivantes. Sur cette base, nous nous proposons, dans les chapitres suivants, de faire le point sur ce qui nous semble constituer des acquis théoriques, afin d'envisager les approches méthodologiques nécessaires au dépassement du stade de l'accumulation de constats incommensurables les uns par rapports aux autres.

## ***2.2 Les difficultés d'approche de l'objet***

Deux grandes directions s'offrent à une recherche sur la question de la discrimination ethnique dans le monde du travail : l'une vise à comprendre, à expliciter, voire à mesurer les mécanismes de discrimination qui sont à l'œuvre ; l'autre cherche à connaître la perception, la compréhension, l'appréciation qu'en ont les acteurs sociaux qui participent ou sont témoins de comportements ou de pratiques discriminatoires et les conséquences qu'ils en tirent. Idéalement, ces deux orientations de recherches sont étroitement complémentaires : il conviendrait de pouvoir confronter des données objectivées sur les pratiques discriminatoires et les représentations qu'en ont les uns et les autres, représentations qui doivent être comprises d'abord comme des outils utilisés par les acteurs sociaux pour orienter et justifier leurs pratiques.

### *2.2.1 des difficultés spécifiquement françaises.*

Parler de "quantifier" la discrimination renvoie instantanément à la question de l'origine, du type, du mode de collecte, etc., des données dont il serait, dès lors, nécessaire de disposer. Depuis quelques années des tentatives de suivi statistique de la mobilité sociale des populations d'origine étrangère (emploi, logement etc... ) ont eu lieu en France, soit à partir des données du recensement<sup>38</sup>, soit à l'aide d'enquêtes spécifiques<sup>39</sup>. Les questions posées - non seulement par et à la recherche et aux chercheurs mais aussi par et aux intéressés eux-mêmes - à ces occasions, ont montré à quel point la charge polémique de cette question restait vive. En effet, il ne s'agit pas uniquement d'introduire une nouvelle variable d'analyse qui viendrait compléter celles couramment utilisées (tels que le sexe, l'âge, la catégorie socio-professionnelle...), mais bien de créer des catégories d'analyse rompant avec l'occultation consensuelle de l'ethnique et du "racial"<sup>40</sup>.

La constitution d'un appareil statistique permettant de suggérer l'ampleur des discriminations subies par les groupes ethnicisés ou racisés dans leur accès à des ressources essentielles comme le logement, le travail ou la formation, pose donc au moins trois ordres de difficulté :

---

<sup>38</sup> BORKOWSKI, J-L. 1990 - "L'insertion sociale des immigrés et de leurs enfants" - in *Données Sociales* (INSEE).

<sup>39</sup> TRIBALAT, M. (sous la direction de). 1995 - *Enquête mobilité géographique et insertion sociale* - Paris, INED-INSEE.

<sup>40</sup> cf. AUBERT, F. ; TRIPIER, M. ; VOURC'H, F. (sous la direction de). 1997 - *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi* - Paris, CIEMI-L'Harmattan.

Le premier concerne l'élaboration de catégories d'analyse qui soient tout à la fois utilisables d'un point de vue comparatif (en particulier par rapport aux données existant dans d'autres pays), compatibles avec les sources d'information disponibles ou pouvant être créées et pertinentes pour rendre compte de la réalité sociale. A cet égard, les travaux de l'équipe dirigée par Michelle Tribalat<sup>41</sup> montrent à quel point ce type d'approche peut être riche d'enseignements (notamment sur les modes d'inclusion sociale des jeunes français d'origine algérienne, espagnole et portugaise) et difficile à maîtriser, dès lors que les catégories de classement ne prennent pas en compte la réalité des cycles migratoires (comme dans le cas des personnes originaires d'Afrique sub-saharienne<sup>42</sup>).

Le deuxième type de problème est lié à l'identification et à l'utilisation de sources d'information. S'il n'est pas envisageable (ni souhaitable) de se lancer dans une enquête lourde intégrant des catégories raciales et ethniques, il n'en demeure pas moins important de tenter d'évaluer les effets de leur utilisation dans les pratiques sociales et institutionnelles.

La troisième difficulté consiste à mettre au point des dispositifs statistiques qui soient acceptables d'un point de vue juridique et éthique. Juridiquement, la loi "informatique et libertés" qui protège les individus contre la constitution de fichiers nominatifs mentionnant des références ethniques, et a fortiori raciales, n'a pas prévu de dispositif particulier concernant les chercheurs, contrairement aux journalistes, par exemple. On ne peut qu'insister sur l'importance d'une réflexion déontologique avant d'engager toute enquête sur ce sujet. Il ne s'agit en aucun cas de produire un redoublement de la stigmatisation déjà subie par les groupes et les individus ethnicisés ou racisés.

S'il ne paraît pas souhaitable de modifier cet état de fait au seul prétexte des besoins de l'Etat (recensement) ou de la recherche (enquête sur la mobilité sociale ou suivi de cohorte par exemple) sans que soit menée une réflexion plus large associant la totalité du corps social<sup>43</sup>, la situation actuelle notamment par les manipulations qu'elle tolère, nous paraît difficilement tenable à plus ou moins long terme<sup>44</sup>. Quoi

---

<sup>41</sup> enquête *Mobilité géographique et insertion sociale* réalisée par l'INED et par l'INSEE.

<sup>42</sup> POIRET, Ch. 1997 - "Attention, un cycle migratoire peut en cacher un autre !" in *Revue Européenne des Migrations Internationales* : n°1-1997

<sup>43</sup> Il faut reconnaître à cette interdiction le mérite d'avoir contribué à éviter la structuration systématique de la vie sociale et politique autour des catégories ethniques, religieuses ou raciales.

<sup>44</sup> Il faut noter que ce débat n'est d'ailleurs pas exclusivement suscité par les ou limité aux interrogations sur le devenir des "populations immigrées et de leurs descendants", mais émerge plus largement du fait des transformations internes à la société française, la questionnant "au-delà du mythe républicain" selon la formule de Genestier et Laville (GESNESTIER, P. ; LAVILLE, J-L. 1994 op cit.). C'est cependant dans le domaine des "migrations" et dans celui des relations interethniques qu'il suscite le plus d'interrogations. Ces questions sont aussi régulièrement abordées lors des séances du séminaire "Formation, insertion et carrières en Europe" que le LASMAS (A. Kieffer, C. Mary, R. Silberman) organise en collaboration avec le CEREQ.

qu'il en soit, et plus immédiatement, les conséquences de cette situation sont particulièrement sensibles lors de l'observation et de l'analyse des processus discriminatoires. Sur ce thème les chercheurs en sont bien souvent réduits à collectionner des "anecdotes", telles qu'elles peuvent être relatées par les intéressés ou collectées par les associations antiracistes ou syndicales. Toutes les tentatives pour en élargir l'assise, pour passer de l'anecdotique au recueil "normalisé" se heurtent à la difficulté d'en objectiver le constat pour permettre de travailler "toutes choses égales par ailleurs". Dans les grandes enquêtes quantitatives, les discriminations relèvent de ce que certains statisticiens nomment "variable cachée"<sup>45</sup>. et par conséquent impossible à tester, renvoyant ainsi à une zone d'ombre une des explications de la régularité statistique observée.

En l'absence de données quantitatives les chercheurs sont amenés à privilégier une approche qualitative, qui contournant les problèmes d'échantillonnage, valorise le monographique, et limite, par là même, les possibilités comparatives entre les phénomènes étudiés, en renvoyant sur les conditions particulières, locales ou singulières, une partie de l'explication des phénomènes constatés.

### *2.2.2. Le domaine du travail : un domaine privé.*

Une autre difficulté rencontrée par la recherche dans ce domaine - et qui, elle, n'est pas spécifiquement française - tient au caractère privatif du lieu de travail. Pour être régulé par les lois et règlements publics, l'espace où se développent les relations de travail et de péri-travail n'en est pas moins - le plus souvent - un espace privé qui suppose pour le chercheur, d'obtenir l'autorisation de l'employeur. Or, bien souvent, celle-ci ne va pas de soi d'autant qu'un sujet comme le notre pose de manière quasi-automatique la question de la responsabilité de la direction et de l'encadrement de l'entreprise dans le développement de phénomènes discriminatoires. Autant dire qu'en se présentant avec ce type d'approche, les portes sont rarement grandes ouvertes aux équipes de recherche. La faible légitimité des recherches en matière de relations inter-ethniques en France, conduit souvent nos interlocuteurs à redouter que celles-ci ne créent, par elles-mêmes, des problèmes (c'est-à-dire de l'"ethnique") là où il n'y en a pas. Cette méfiance est ici encore redoublée par la crainte d'être "accusée" de racisme au terme de l'enquête.

---

<sup>45</sup> "l'explication par les variables cachées consiste à reporter sur des variables non observées la responsabilité des différences non entièrement expliquées par la prise en compte des variables de l'enquête. Peuvent ainsi être évoquées la présentation, la couleur de la peau, la motivation etc... Toutes choses observées égales par ailleurs, les mesures sélectionnent, selon ce type d'analyse, les individus les moins (ou les plus) 'employables'". Anne-Lise AUCOUTURIER, (DARES) "Contribution à la mesure de l'efficacité de la politique de l'emploi" - in *Travail et Emploi* n° 55. 1993 Page 26 et note n° 13 (souligné par nous).

La construction de points d'appui aux équipes de recherche à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement étudié, prend donc une dimension stratégique toute particulière dans notre domaine de recherche.

### ***2.3. Des pistes de travail.***

#### *2.3.1 Le projet de départ*

En raison des obstacles propres à notre sujet, il paraissait difficilement envisageable de traiter des discriminations dans le marché du travail, de manière très large, en y incluant les questions de l'accès à l'emploi, de la nature des contrats, de la gestion du chômage et de l'insertion professionnelle... Nous avons donc choisi de concentrer notre travail sur des entreprises ou des établissements, pour tenter d'y déceler l'existence de pratiques discriminatoires (y compris à l'embauche), d'en décrire le climat et d'analyser l'intervention syndicale, à travers des témoignages et des opinions recueillis auprès d'un échantillon d'acteurs du monde du travail.

Nous nous sommes donc centrés sur les représentations (en particulier sur la prise de conscience) de la discrimination. Cependant nous ne pouvions pas perdre de vue, comme objet de référence, la réalité des pratiques discriminatoires. C'est pourquoi il nous a semblé souhaitable de limiter les terrains d'enquête à quelques entreprises ou établissements de manière à accumuler les informations et les témoignages sur un même sujet.

En recourant au recueil croisé d'un ensemble de discours produits par une diversité d'acteurs (militants syndicaux, salariés potentiellement et/ou effectivement discriminés, salariés du groupe "majoritaire", responsables hiérarchiques, agences de placement, conseillers prud'homaux, inspecteur du travail..) il s'agissait :

- de composer un tableau relativement approfondi des entreprises choisies ;
- de "mettre en scène" les différents points de vue sur une même situation à travers des récits qui sont autant de versions des faits.
- de découvrir si les acteurs interrogés "pensent" et s'expriment en termes ethniques ; si oui, comment associent-ils ces représentations à des pratiques et à des enjeux et qu'en pensent-ils ? si non, que recouvre ce silence ?

La question se posait donc de choisir des entreprises dans lesquelles mener l'étude de terrain, en tirant le meilleur profit de moyens limités. Nous avons donc décidé

d'exclure *a priori* de l'échantillon certains types d'entreprise : les entreprises "immigrées" où il n'y a pas de cohabitation, sauf hiérarchique, avec des salariés français (qui correspondent à des schémas discriminatoires "traditionnels") ; les entreprises de province (faute moyens de fonctionnement supplémentaires) ; les entreprises sans intervention syndicale C.G.T. (pour des raisons d'accès aux salariés) ; la fonction publique (mais pas le secteur public), dans la mesure où certains travaux sont déjà en cours dans ce secteur ; les industries d'armement et assimilées (pour des raisons de restriction de l'embauche aux seuls nationaux français et de surveillance policière de tout ce qui touche à ce secteur).

Sur la base de ce préalable, le choix des entreprises pouvait obéir à différentes logiques.

- Une logique privilégiant la perception par les militants syndicaux du recours au registre ethnico-racial dans l'entreprise, ce qui amène à choisir les lieux d'enquête en fonction de l'objet principal de recherche c'est-à-dire la perception de la discrimination : signalement syndical, absence de signalement mais discrimination probable, etc.

- Une logique privilégiant une variété de contextes, indépendamment du signalement ou non de problèmes de discrimination ethnico-raciale. Celle-ci conduit à déterminer les entreprises enquêtées en fonction de l'objet de référence de la recherche - les mécanismes discriminatoires eux-mêmes - en jouant sur des variables comme le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, l'évolution des politiques d'embauche, les types de qualification requis, l'organisation interne du travail dans l'entreprise (contacts ou non avec la clientèle, etc).

Dans la mesure où la constitution d'un "échantillon" restreint nous amenait à faire des choix forcément arbitraires, nous avons préféré la première de ces deux logiques (et avec elle notre objet de recherche principal : les représentations de la discrimination ethnico-raciale) tout en la nuancant par une prise en compte des effets de contexte. Nous pensions donc constituer, en première approximation, un "échantillon" comprenant trois types de cas :

- un choix d'entreprise(s) en fonction d'un signalement syndical de problèmes de racisme et de discrimination repérés comme tels ; l'accent devant alors être mis sur les réponses apportées par les militants syndicaux à ce type de situation, leurs enjeux, leurs limites, leur écho parmi les salariés...

- un choix d'entreprise(s) où, potentiellement, la discrimination peut s'exercer sans qu'elle n'ait été repérée à ce titre ; l'interrogation portant plutôt sur

les mécanismes d'occultation du racisme qui, en le rendant "évident", "naturel", le légitiment.

- la recherche de cas combinant ces deux logiques, avec des problèmes de racisme signalés (comme la montée du FN dans l'entreprise) sans que des dynamiques discriminatoires internes aient été identifiées comme telles. Serait alors questionnée la combinaison du recours au registre raciste (qui semble être totalement importé de l'extérieur de l'entreprise) et de l'occultation du registre ethnique dans les relations de travail.

Au delà de la perception de la discrimination par les syndicalistes, d'autres critères de choix pouvaient aider à préciser la définition des sites d'enquête comme :

- l'existence de recherches déjà réalisées sur l'entreprise (même avec des approches et des questionnements différents des nôtres) permettant de se réapproprier rapidement un ensemble de connaissances relatives à notre terrain ;

- l'émergence récente de facteurs susceptibles de modifier ou de visibiliser les relations interethniques dans l'entreprise. A titre d'illustration d'un processus de ce type (qui reste à vérifier et à approfondir) on peut citer le cas de l'usine Renault de Flins. Après avoir massivement débauché les OS immigrés, Renault semble avoir embauché plusieurs centaines de jeunes de la région, dont certains ont été affectés à des postes (beaucoup) plus qualifiés, avec une relative volonté politique de recruter, y compris des enfants d'immigrés, dans les quartiers "en difficultés". L'analyse de l'intégration comme techniciens dans l'entreprise, d'enfants d'OS "maghrébins" serait certainement instructive. On peut admettre par hypothèse que des éléments perturbant la reproduction à l'identique de la composition et/ou de la stratification "ethnique" du personnel, sont susceptibles de renforcer l'importance de la variable ethnico-raciale dans les relations sociales au sein de ces entreprises et donc de faciliter son étude.

Sur la base de cette analyse, nous avons donc sélectionné trois établissements relativement proches les uns des autres et correspondant au trois cas de figures évoqués ci-avant :

⌚ deux hypermarchés Carrefour situés, l'un à Montesson en limite d'un quartier pavillonnaire de Sartrouville et drainant la clientèle de plusieurs villes de la riche banlieue ouest ( Chatou, le Vésinet, le Pecq, Maison-Laffitte...), l'autre implanté dans le quartier "sensible" des Indes à Sartrouville, à proximité des cités populaires du Val d'Argent à Argenteuil et de Bezons.



Bien que distantes de 2 à 3 kilomètres, ces deux grandes surfaces sont donc socialement très éloignées, ce qui se reflète à la fois dans leur clientèle et à la fois dans la composition de leur personnel. Ainsi, les immenses lignes de caisses de Carrefour Montesson, ne comprennent-elles quasiment aucune personne présentant un "marquage" ethnique ou "racial" minoritaire. Inversement, comme toutes les entreprises de la grande distribution qui sont au contact du public populaire et ethnicié des cités d'habitat social, Carrefour Sartrouville déploie des stratégies diversifiées d'emploi pour réguler le rapport à sa clientèle. Contrairement au secteur public qui est régi par des principes abstraits (diplômes, catégories statutaires...) le secteur du commerce est un de ceux qui rationalisent, à l'occasion, les pratiques de rejet ou de recrutement préférentiel selon des critères socio-ethniques.

Cette "division du travail" entre deux établissements de la même enseigne, est bien intériorisée par la population locale qui considère en quelque sorte cette ségrégation comme "normale". En conséquence, le mode de recrutement de Carrefour Montesson n'est jamais spontanément abordé en termes de discrimination dans les conversations courantes<sup>46</sup> et les problèmes de racisme ne sont évoqués que lors d'incidents exceptionnellement graves et rarissimes<sup>47</sup>. Réciproquement, il est de notoriété publique que le magasin Carrefour de Sartrouville est confronté en permanence aux groupes de jeunes des cités alentours - dont la population est très fortement ethniciée - avec pour principal enjeu les questions de sécurité dans et aux alentours de cet établissement. Tout "naturellement", l'interprétation des politiques de recrutement et de gardiennage de l'hypermarché se fait assez spontanément en termes de discrimination, de racisme ou de préférence ethnique ou raciale.

⌚ Le dépôt de bus RATP de Charlebourg (La Garenne-Colombes) qui comprend en particulier la ligne 272 reliant La Défense au quartier des Indes à Sartrouville.

La RATP était, jusqu'à une période récente, quasiment fermée aux enfants d'immigrés en raison d'une politique d'embauche favorisant les enfants du personnel, lui-même exclusivement composé de ressortissants français. L'implication, bon gré, mal gré, de la RATP dans la politique de la Ville l'a amenée à s'ouvrir aux enfants des "quartiers difficiles" et donc aux enfants d'immigrés, soit par la création de postes plus ou moins précaires (agents d'ambiance...), soit par

---

<sup>46</sup> Il arrive pourtant que la proportion de caissier(e)s blond(e)s soit telle que l'on pourrait se croire dans un pays scandinave.

<sup>47</sup> Ce fut le cas lorsqu'un jeune "Maghrébin" poursuivi par les vigiles de Carrefour tenta de se sauver en plongeant dans la Seine et se noya. Cette "bavure" entraîna une bouffée de colère parmi les jeunes du quartier des Indes qui, après avoir été attisée par le maire de l'époque, dégénéra en émeute au cours de laquelle un grand magasin de meubles fut incendié dans le centre de Sartrouville.

le biais de stages dont certains ont débouché sur un recrutement normal<sup>48</sup>. De surcroît, cette apparition d'une fraction du personnel (au moins potentiellement) ethnicisée se conjugue avec une tendance dominante à lire en termes ethniques les problèmes d'insécurité spécifiques à cette entreprise et avec une forte poussée idéologique du FN parmi les salariés de la Régie, se manifestant notamment par des projets de présentation d'une liste " syndicale " FN-RATP dont la presse s'est fait l'écho.

### *2.3.2 Les obstacles rencontrés et les opportunités offertes*

La mise en œuvre de l'enquête nous a amené à rencontrer certaines difficultés sur nos terrains. Celles-ci nous intéressent en ce qu'elles sont au cœur de toute démarche d'enquête visant à repérer des discriminations dans le champ du travail et de l'emploi. Elles posent la question des moyens d'investigation dont dispose le chercheur pour travailler dans un cadre qui, comme nous l'avons souligné, pour être régi par le droit public n'en constitue par moins un espace privé. Le recueil de données dans ces espaces privés (qu'il s'agisse d'observation, d'entretiens ou de traitement de données secondaires) suppose de disposer de relais efficaces dans l'entreprise, du côté de la direction et de l'encadrement et/ou du côté des personnels et des organisations syndicales. En l'occurrence, ceux dont nous pouvions disposer se sont avérés insuffisants, pour des raisons différentes selon les cas, dont certaines relèvent directement de l'objet de la recherche.

Dans les deux hypermarchés envisagés, nous nous sommes heurtés à un double obstacle : d'une part, malgré l'appui de la fédération du commerce de la CGT, nous n'avons pu que constater la faiblesse des relais militants sur lesquels nous aurions pu nous appuyer. Dans un des deux établissements, cette faiblesse était à l'image de l'implantation syndicale et relevait largement d'un manque de moyens qui n'a rien d'exceptionnel dans le secteur de la grande distribution. Dans l'autre établissement, le blocage était plutôt lié aux réticences des élus syndicaux de voir des chercheurs explorer un sujet aussi sensible et - en quelque sorte - "contrôler" leur action. D'un autre côté, les directions de ces deux établissements ne donnèrent aucune suite à nos demandes réitérées de rendez-vous, nous signifiant de la sorte une fin de non-recevoir qui ne laissait pas de prise. Au bout du compte, après plusieurs tentatives infructueuses, ces deux sites d'enquête durent être abandonnés.

---

<sup>48</sup>MACE, E. 1997. *Service public exclusion et médiation : l'expérience des 'Grands Frères' à la RATP*. CADIS-HESS, 171 P.

Au dépôt de bus de la RATP, les difficultés rencontrées étaient d'un autre ordre. Nous pouvions compter sur le soutien des trois principales sections syndicales (CGT, CFDT et autonomes) et de la direction de l'établissement, les unes et les autres étant sensibilisés à l'intérêt d'une réflexion sur les relations interethniques en raison des difficultés de relations d'une fraction des machinistes avec les jeunes des cités "sensibles" desservies par les lignes du dépôt. De plus, les tentatives de construction du FN-RATP et la diffusion de tracts racistes<sup>49</sup> comportant le logo de la RATP dans certaines cités des environs, faisaient du racisme une question d'actualité dans l'entreprise.

Si la dimension "ethnique" ou "raciale" des relations avec les passagers (en particulier avec les jeunes) était facilement admise par nos différents interlocuteurs (sur le thème, "objectivement il faut reconnaître que les problèmes rencontrés sont surtout le fait de jeunes "Arabes" ou "Noirs""), elle était essentiellement abordée en termes de sécurité. Outre la circulation usuelle de blagues racistes entre collègues, le seul aspect concernant des relations ethnicisées entre machinistes qui nous ait été signalé, renvoyait, là encore, à des questions de sécurité. Il concernait un machiniste d'origine "Maghrébine" ayant intégré la RATP après avoir eu maille à partir, en tant qu'usager habitant la cité des Indes à Sartrouville, avec un machiniste syndiqué à la CGT et connu pour ses propos racistes. Ce machiniste ethnicisé était donc présenté, par certains de nos interlocuteurs, comme un exemple-type de la supposée "prime au casseur" accordée par la Régie, afin d'acheter la paix social, en incorporant des "meneurs de bande".

Nous souhaitons donc approfondir deux dimensions : celle des rapports à l'environnement traversé par une ligne réputée difficile comme le 272, et les relations entre collègues ethnicisés-ethnicisants. Dans cette voie, nous sommes heurtés à deux difficultés : la première étant liée au mode de fonctionnement d'un dépôt de bus qui fait que les machinistes, parce qu'ils travaillent avec des horaires décalés, ne sont quasiment jamais regroupés au dépôt. Il est donc extrêmement difficile de les contacter et seule une petite minorité des machinistes de la ligne 272 a accepté de prendre sur son temps hors travail, pour nous rencontrer. La deuxième difficulté relevait de l'auto-censure et se traduisait par un refus des principaux protagonistes des tensions "ethniques" entre collègues de s'exprimer sur la question. Ainsi avons-nous cherché à rencontrer plusieurs machinistes soit parmi ceux connus pour exprimer des opinions racistes, soit parmi ceux susceptibles d'être ethnicisés en raison de leurs origines, mais aucun d'eux n'a voulu s'entretenir avec nous.

---

<sup>49</sup> cf. document joint en annexe

Compte tenu des moyens dont nous disposions (et notamment du temps qui nous était imparti), il nous a semblé que, du point de vue de l'objet de notre recherche, il aurait été irrationnel de poursuivre notre travail contre la volonté des principaux intéressés. Le rapport entre l'énergie que nous aurions dû y investir et les résultats que nous pouvions en escompter étant particulièrement défavorable. Nous avons donc suspendu le travail systématique que nous avons commencé sur ce dépôt et réorienté notre travail vers des terrains plus propices à des investigations d'assez courte durée. Cependant, ceci ne signifie pas que l'enquête que nous y avons menée n'ait rien apporté à notre démarche de recherche globale. Différents acquis apparaissent qui ont pu être complétés par la suite lors d'autres enquêtes et, surtout, ils nous ont offert des éléments de comparaison avec d'autres terrains ultérieurs.

Nous nous sommes familiarisé avec la "culture d'entreprise" de la RATP et de la grande distribution : mode de fonctionnement, vocabulaires propres, sigles usuels, rites de sociabilité...

Nous avons pu mener de longs entretiens avec plusieurs des rares machinistes femmes qui nous ont rapporté leur expérience de "minoritaires" expériences qui sont probablement comparables par bien des aspects, à celles de leurs collègues ethnicisés. La relative facilité avec laquelle ces femmes ont accepté les entretiens nous a permis de formaliser une hypothèse que nous avons approfondie par la suite : la situation minoritaire des femmes dans les rapports de sexes leur confère une sorte de légitimité à s'exprimer sur les rapports interethniques et facilite l'expression d'un discours sur le sujet.

Nous avons établi des contacts avec les services de prévention et de sécurité de la Régie qui sont au cœur de la question ethnique dans cette entreprise, en tant qu'élément régulateur des rapports à l'environnement. Plus généralement, ces premières tentatives d'enquête nous ont montré le rapport étroit qui lie la place de l'ethnicité dans les rapports de travail et de péri-travail et les relations entretenues par une entreprise à son environnement .

Mais surtout ces difficultés rencontrées sont, elles-mêmes, sources d'enseignements. Ainsi, il apparaît qu'il n'y a pas de travail de recherche possible si, dans l'entreprise, l'équipe de recherche n'a pas de relais vraiment motivés, si le questionnement des chercheurs ne coïncide pas - ne serait-ce que partiellement - avec une demande sociale clairement exprimée sur le lieu d'enquête. Nous avons donc inversé le sens de la relation et, au lieu de choisir des sites d'enquête, nous nous sommes en quelque sorte fait choisir par eux. De nouveaux terrains ont été substitués aux précédents, en fonction des sollicitations qui nous étaient adressées ou des opportunités qui se sont présentées. C'est ainsi que nous avons travaillé dans trois nouveaux secteurs : un hypermarché marseillais, une université de la banlieue parisienne et l'administration des finances.

Cependant, réduire cette redéfinition des terrains d'enquête à un simple opportunisme pragmatique serait par trop réducteur. Les trois nouveaux cas que nous avons choisis l'ont été, parmi bien d'autres possibles, parce qu'ils présentaient tous des particularités très intéressantes pour traiter de notre objet de recherche.

### 2.3.3. *Le cas Grand Littoral*<sup>50</sup>.

Dans le prolongement de la déclaration sur la *Prévention de la discrimination raciale et la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail*, faites à Florence en 1995 par les partenaires sociaux européens (cf. Introduction supra), un programme d'enquête transnational a été lancé afin d'étudier, dans les différents pays de l'Union Européenne, des cas de "bonnes pratiques" en matière de prévention des discriminations ethniques et raciales dans le travail et l'emploi. Un groupe de chercheurs de l'URMIS ayant déjà collaboré à un précédent programme européen dans ce même cadre<sup>51</sup>, nous avons donc été invités à participer à ce travail. Outre quelques (modestes) moyens financiers, ce cadre de travail offrait au moins deux avantages : celui de se présenter dans les entreprises pour traiter d'un sujet délicat avec l'aval des organisations patronales (l'UNICE et le CEEP à l'échelle européenne et le CNPF au niveau français) ; celui d'aborder la question des discriminations sous un angle valorisant (la lutte contre...). Nous avons donc envisagé différentes possibilités auprès de grandes entreprises du secteur public et privé (EDF, Renault, IBM, La Redoute...) qui mettent en avant une image d'"entreprise citoyenne". Parce qu'il s'agissait d'une opération comprenant la création de plusieurs centaines d'emplois, notre choix s'est finalement arrêté sur l'ouverture d'un hypermarché Continent à Marseille.

L'opération Grand Littoral concerne l'ouverture du plus grand centre commercial d'Europe, comprenant donc un hypermarché, dans les Quartiers Nord de Marseille, c'est-à-dire dans des quartiers particulièrement défavorisés et "sensibles". Elle s'inscrit au cœur d'opérations de restructuration urbaine de grande ampleur et dans le contexte d'une conjoncture locale extrêmement complexe, notamment d'un point de vue politique.

Le processus d'implantation d'un "temple de la consommation" dans un environnement marqué par la pauvreté a fait surgir un problème qui n'avait pas été prévu : comment assurer la paix sociale nécessaire au fonctionnement d'un centre commercial à vocation régionale au milieu de quartiers marqués par la crise,

---

<sup>50</sup> DE RUDDER, V. ; POIRET, Ch. ; VOURC'H, F. mars 1997, *La prévention de la discrimination raciale, de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement dans l'entreprise. Une étude de cas en France : le recrutement du personnel de l'hypermarché Continent, Grand-Littoral à Marseille*, rapport à l'European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (Dublin).

<sup>51</sup> DE RUDDER, V. ; TRIPIER M. ; VOURC'H, F. 1996 - "Racisme et discriminations dans le travail : une réalité occultée" in *L'Homme et la Société*, n° 121-122, juillet-décembre 1996 : pp 145-160.

stigmatisés comme quartiers "ethniques" et comme cadres de toutes les déviances (délinquance, toxicomanie...) ? La solution de ce problème était d'autant moins préconçue que cette question n'avait été envisagée par personne. La réponse apportée est l'aboutissement d'une dynamique rendue possible par la capacité de mobilisation collective des habitants des cités environnantes. Ceux-ci ont d'ailleurs été favorisés dans leurs pressions sur les promoteurs du centre commercial, par la topologie vallonnée des lieux : elle leur a permis de surveiller le chantier depuis des positions en surplomb, mais aussi de bloquer sporadiquement l'avancement des travaux en coupant la seule voie permettant d'y accéder. Pour mener cette opération à son terme, il a donc fallu faire la démonstration qu'elle bénéficierait aussi aux habitants des cités environnantes, en leur apportant des emplois.

Le cas Grand Littoral présente donc d'intéressantes particularités : opération de très grande ampleur, elle a permis plusieurs centaines d'embauche en quelques mois ; la méthode de recrutement des personnels de l'hypermarché, assortie d'une formation professionnelle de base, a été entièrement conçue en fonction du bassin d'emploi ; ces embauches ont très majoritairement concerné des personnes issues de groupes ethniques minoritaires au sein d'une population globalement définie comme marginalisée et défavorisée ; la procédure de recrutement a nécessité une collaboration entre l'entreprise, des associations de lutte contre l'exclusion et le service public de l'emploi<sup>52</sup> qui s'est vu reconnaître progressivement un statut d'arbitre ; la sélection des candidats s'est faite en fonction des compétences requises (et non pas des diplômes) à travers des procédures exceptionnellement explicites et transparentes.

Au départ, la direction de l'hypermarché avait seulement prévu de collaborer avec une association de lutte contre l'exclusion, en lui réservant 10% des embauches pour un public " en grande difficulté par rapport à l'emploi ". En fait, le processus de recrutement a été constitué progressivement, au rythme de la contestation des habitants. Le jeu complexe des interactions, fait de conflits et de négociations entre les différents acteurs publics et privés en présence, a fini par aboutir à un consensus autour d'une politique de " discrimination positive territorialisée ", revendiquée en tant que telle. Il faut souligner que l'adoption de cette politique a obligé tous les acteurs à occulter officiellement et délibérément les catégories stigmatisantes qui définissent couramment les habitants des Quartiers Nord et en particulier les catégories ethniques ou " raciales " dont l'usage politique dans le contexte du sud-est de la France est à très forte teneur xénophobe ou raciste. Cette occultation a

---

<sup>52</sup> Agence nationale Pour l'Emploi et Direction Départementale du Travail et de l'Emploi

concerné les habitants, les agents de l'Etat et des services publics mais aussi, et peut-être surtout, l'encadrement de l'hypermarché, venu par mutation interne à l'entreprise et qui était plutôt habitué à se méfier de ce genre d'environnement social.

L'ensemble du dispositif d'embauche, de formation, puis de gestion du personnel a donc été conçu pour promouvoir les chances d'accès à l'emploi des habitants des Quartiers Nord, pensés comme un tout homogène, comme une minorité territoriale. Certes, il y a en arrière plan une représentation de ces quartiers comme espace cosmopolite, avec en particulier une forte minorité originaire des pays du Maghreb, mais cette dimension de la "discrimination positive" n'est jamais posée en tant que telle. Contrairement aux pratiques anglo-saxonnes qui partent d'un recensement des "groupes ethniques minoritaires" pour définir les politiques de *affirmative action*, ici le pari a été fait qu'en occultant toute référence à l'origine ethnico-raciale au profit d'une référence territoriale, il serait possible de faire accéder à l'emploi des personnes relevant en majorité de groupes stigmatisés.

Cette relative occultation de la place de l'ethnicité ne signifie pourtant pas que la dimension ethnique soit absente des représentations, mais elle reste en arrière-plan dans les discours, généralement confinée aux registres de l'implicite ou de l'euphémisation. Plus précisément, la quasi-totalité des discours que nous avons recueillis lors de notre enquête, suivent un même cheminement : dans un premier temps, les catégories ethniques sont oubliées voire réfutées comme non-recevables. Cette mise hors-jeu des catégories ethniques peut d'ailleurs être entendue comme une prise de position axiologique. Puis, dans un deuxième temps, au fil de l'entretien, on assiste à une réintroduction des catégories ethniques, requises pour illustrer, expliquer, justifier ce qui est présenté comme des réussites, des difficultés ou des échecs de l'opération.

Dans ce contexte, la catégorie "habitant des Quartiers Nord" apparaît donc comme une catégorie de médiation qui permet de résorber cette tension entre l'absence de l'ethnicité volontairement occultée comme illégitime et sa présence, réelle, quotidienne, dans les représentations et les pratiques. Elle permet à la fois la construction d'une mobilisation collective parmi des populations qui sont loin d'être homogènes, et le réinvestissement de cette mobilisation dans un cadre de médiation institutionnalisée dont l'équité est garantie par les services de l'Etat.

### 2.3.4 Une université en banlieue<sup>53</sup>.

Deuxième terrain, l'Université Paris-8-Saint-Denis qui est aussi une "entreprise" employant plusieurs centaines de personnes chargées des services techniques et administratifs. A la demande de la Présidence de l'Université, alertée par une forte montée du sentiment d'insécurité parmi les personnels, nous avons enquêté sur les rapports de Paris 8 à son environnement. Or, cet environnement n'est pas anodin puisqu'il englobe quelques unes des cités réputées comme étant parmi les plus "chaudes" de France et que son peuplement est massivement ethnicisé ou racisé. En fait, à partir d'une commande qui nous invitait implicitement à réfléchir en termes de victimisation d'une université subissant les intrusions des jeunes du voisinage, nous avons été amenés à montrer comment le sentiment d'insécurité naissait en fait de la confluence de deux crises, celle de l'institution universitaire et celle de son environnement.

La transplantation de l'Université Paris 8 de Vincennes à Saint-Denis ne s'est pas seulement traduite par un changement de contexte urbain. C'est aussi l'Université qui s'est transformée : le personnel a été largement renouvelé ; les locaux se sont agrandis ; les structures et le fonctionnement internes de Paris 8 se sont normalisés, au détriment de l'accès aux lieux de décision des "petits personnels"<sup>54</sup> ; le public étudiant a profondément changé et, à la faveur de la massification de l'accès à l'enseignement supérieur, il est devenu à l'image de la population de son bassin de recrutement, c'est-à-dire essentiellement la banlieue nord et est de Paris.

Les plaintes réitérées d'une fraction des personnels à l'encontre de l'irruption dans l'enceinte du campus des "jeunes des cités" alentours, relèvent en grande partie d'une inquiétude devant le caractère de plus en plus flou des limites de la "communauté universitaire". Comment distinguer parmi les "jeunes à casquette" ceux dont la présence est légitime (en tant qu'étudiants, stagiaires ou membres des personnels) de ceux qui sont indésirables ? Au fil des entretiens et sous des formes généralement très euphémisées (tradition vincennoise oblige), on voit transparaître tout un jeu de définition des frontières qui tend à reporter la suspicion à l'égard d'un environnement méconnu mais perçu d'abord à travers des catégories ethnicisantes, sur les minoritaires de Paris 8<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> POIRET, Ch. ; VOUREC'H, F. 1997 - *Université Paris 8, insécurité et rapport à l'environnement* - Rapport à la Présidence de Paris 8. Saint-Denis, Profession Banlieue.

<sup>54</sup> En particulier, l'application de la "réforme Savary" s'est traduite par la substitution des trois conseils élus aux commissions relativement informelles et par le renforcement du poids des UFR au détriment des départements.

<sup>55</sup> "C'est très difficile, on confond les jeunes et les étudiants. Lorsque je fais mes rondes, et que je vois des personnes suspectes, je demande, normalement je n'ai pas le droit, la carte d'étudiant, il y en a



La montée du sentiment d'insécurité parmi les personnels permet de révéler que l'environnement "ethnique" des cités proches n'est pas seulement un phénomène extérieur, mais qu'il renvoie à des lignes de clivage partiellement ethnicisées ou racisées, au sein de la "communauté universitaire", à tel point que, par moments, c'est une représentation des étudiants "maghrébins" ou "africains" comme "faux étudiants" qui affleure dans les discours.

La dimension ethnique ou "raciale" de ces lignes de clivage est généralement très soigneusement euphémisée dans un milieu universitaire qui n'a pas d'indulgence pour le "racisme ordinaire". Dans ce contexte, l'articulation entre rapports de sexes et rapports interethniques n'en prend que plus de relief et, par effet de contraste, elle tend à confirmer que l'adoption d'une posture "féministe" apparaît comme une voie d'expression légitime d'une vision ethnicisée de l'environnement. La position sexuée, intervient en particulier à travers l'importance prise par les incivilités et parfois les agressions à caractère sexiste. Les femmes se sentent (et sans aucun doute sont) particulièrement visées par les insultes et les comportements misogynes des jeunes non-étudiants, mais aussi par ceux attribués à une fraction des étudiants. Nous avons fréquemment constaté que cette misogynie était placée au premier rang des situations d'insécurité et qu'elle était systématiquement et explicitement interprétée en termes culturels voire ethnico-raciaux<sup>56</sup>.

Ce constat permet d'affiner notre hypothèse sur l'articulation des rapports de sexes et d'ethnicité en y ajoutant une dimension de classe. Si, de manière générale, la conscience d'une situation de genre minoritaire permet d'exprimer plus aisément une vision ethnicisée du monde, au sein des "classes moyennes" qui réfutent massivement toute suspicion de racisme (comme le milieu enseignant) elle peut aussi intervenir comme justification légitime de pratiques discriminatoires. Lors d'une autre recherche, nous avons déjà rencontré ce type de phénomène de la part d'enseignantes du premier degré qui expliquaient et justifiaient par un soupçon de misogynie systématique leurs pratiques de mise à l'écart volontaire des pères d'élève originaires d'Afrique sub-saharienne de la vie de l'école de leurs enfants<sup>57</sup>.

---

*même qui me la présentent d'eux-mêmes et je m'excuse en expliquant, qu'il y a des jeunes qui sont comme eux et qui viennent dégrader l'université, et il y a une certaine confusion. Quand il y a trois mille étudiants en pleine journée, c'est pas évident" (vigile)*

<sup>56</sup> *"le plus grand problème, c'est qu'on se fait traiter de salopes et de putes. Et c'est par qui ? C'est toujours par les Maghrébins, bien sûr ! "(Secrétaire). "Alors moi je pars du principe que je n'ai jamais vu un Français d'origine française en 1997, dans mon univers professionnel, dire à une malheureuse petite vacataire : 'Je ne vous parle pas parce que vous n'êtes qu'une femme', ou alors c'est un fou." (enseignante)*

<sup>57</sup> cf. POIRET, Ch. 1996 - *Familles africaines en France. Ethnicisation, ségrégation communalisation*. - Paris, CIEMI-L'Harmattan.

### 2.3.5 *Les services extérieurs du ministère des Finances*<sup>58</sup>.

Notre troisième "terrain" se situe dans les services extérieurs de l'administration des Finances (Impôts, Trésor et Douanes) et il présente plusieurs différences importantes avec les deux cas précédents.

Différence de mode d'entrée dans ce secteur puisqu'à Continent ou à Paris 8 notre travail était sollicité, ou tout au moins souhaité, par la direction de ces établissements, tandis que nos contacts avec les organisations syndicales s'y limitaient à des rencontres parmi d'autres et au même titre que d'autres. Dans ce troisième cas, la démarche est inverse et notre intervention s'effectue à la demande de la fédération des Finances de la CGT, avec l'accord de la direction du Ministère et elle repose essentiellement sur une relation privilégiée avec un groupe de militants syndicaux qui sont à la fois objets et partenaires de cette recherche.

Différence d'approche également puisqu'il ne s'agit plus d'étudier un site (son fonctionnement, ses rapports à l'environnement...) mais de travailler sur un ensemble de sites ayant pour dénominateur commun les inquiétudes des syndicalistes confrontés à la montée du racisme dans leur cadre de travail et à la multiplication des pratiques discriminatoires à l'égard d'une partie du public, mais aussi à l'égard d'une fraction des personnels, ethnicisés ou racisés par leurs collègues ou par les contribuables. Parallèlement à ce programme de recherche, la fédération des Finances s'est fortement engagée, depuis plusieurs mois, dans des actions de soutien aux "sans papiers" et aux "chômeurs". Tout laisse à penser que ceci n'est pas étranger à cela.

Différence enfin, parce que les services du ministère des Finances se situent au cœur de l'appareil d'Etat. Ils font partie, avec la Justice, l'Intérieur, et la Défense des attributs essentiels de la puissance étatique. L'éthique de ces services est profondément imprégnée par un attachement aux valeurs d'égalité et d'équité républicaines. A travers leurs activités professionnelles, c'est tout la légitimité du mécanisme de contrôle de la répartition équitable des prélèvements comme des redistributions des richesses entre les résidents, citoyens ou non, qui est en cause. Ces fonctionnaires, plus particulièrement ceux des Impôts et du Trésor, ont une connaissance très précise des écarts de revenus, de patrimoines etc... entre les "assujettis". Ils possèdent individuellement mais aussi collectivement les instruments

---

<sup>58</sup> Il s'agit d'une recherche en cours de réalisation qui n'a donc pas encore fait l'objet d'un rapport. Le projet "Racisme et comportement professionnel" présenté par la Fédération des finances CGT a reçu un financement dans le cadre de l'année européenne contre le racisme. (cf. CNCDH, programme d'action national N° 4 au 15 août 1997)

de mesure de ces écarts. Rappelons que l'une des ligues d'extrême droite les plus virulentes des années 30 était celle des "Contribuables" qui contestait la légitimité même des politiques de prélèvement et de redistribution.

Dans le cadre de ce travail, une trentaine de militants issus des trois syndicats (Impôts, Trésor, et Douanes) composant la fédération des Finances ont souhaité que le racisme et les discriminations fassent l'objet d'une réflexion collective englobant tous les aspects de leurs manifestations. A cet égard, cette démarche est assez exceptionnelle puisqu'une organisation syndicale, de son propre chef, sous l'impulsion de ses militants, accepte d'aborder non seulement la question des discriminations directes, indirectes, ou systémiques dont peuvent être victimes les "usagers du service public", mais aussi celles relevant du fonctionnement propre du syndicat. Ce travail étant en cours, nous n'en donnerons ici que les grandes lignes.

Les situations décrites par les responsables et les militants de cette organisation, au cours des journées de discussion et de confrontation des expériences que nous avons organisées, ont été extrêmement éclairantes quant aux mécanismes à l'œuvre en matière de discrimination. Elles mettent en évidence la relation dialectique entre comportements individuels et collectifs, discriminations directes et institutionnelles. Très fréquemment révélés à l'occasion d'une attitude ou d'une réflexion de certains de leurs collègues de bureau - mais aussi dans le cadre de la vie syndicale - les comportements discriminatoires individuels sont, semble-t-il, fortement corrélés aux lieux et conditions d'exercice de l'activité professionnelle. En d'autres termes, ce qui fait "l'ambiance" d'un service ou d'un bureau en la matière, peut être renvoyé aux "missions" (au sens large) que le Ministère des Finances assigne à ses services. Ainsi que le notent A. Maguer et J-M. Berthet <sup>59</sup>, les agents du service public "ont à assumer des compromis entre l'idée de souveraineté nationale (Etat-Nation), les exigences de l'Administration et celles des usagers qui mettent en tension l'idéal de performance et l'idéal de justice sociale (...) L'Administration, soumise à des obligations de réduction des dépenses publiques et de maintien du service public dans sa dimension républicaine de lutte contre les inégalités, semble faire gérer ce paradoxe par les agents en les plaçant dans une tension entre performance et justice sociale." C'est le cas de la "décision" de "faire du chiffre" à laquelle sont confrontés certains secteurs. "Faire du chiffre" - c'est-à-dire faire rentrer dans les caisses de l'Etat un maximum de recettes - amène les services à privilégier les secteurs "d'assiette" dans lesquels sont installés les contribuables les plus fortunés

---

<sup>59</sup> A. MAGUER et J-M. BERTHET 1997, *Les agents des services publics dans les quartiers difficiles. Entre Performance et justice sociale*. Rapport d'étude. La documentation Française, Page 19.

(entreprises comme individus)<sup>60</sup>. Jusque là rien que de très normal. Le problème tient au fait que cette orientation "rentable" des services s'effectue au détriment de leurs missions "sociales"<sup>61</sup>. La mobilisation des agents des Finances sur un nombre relativement restreint de personnes (celles qui d'une certaine façon n'ont nullement "besoin" de cette "sollicitude") se fait au détriment de celles (moins "rentables") pour lesquelles tout retard dans l'obtention de tel ou tel certificat de non-imposition signifie une privation ou un différé dans l'accès à d'autres aides ou dégrèvements.

Parmi cette fraction des contribuables "pauvres", particulièrement dans les zones urbaines les plus défavorisées, se retrouve toute une population ethnicisée et/ou particulièrement vulnérable. Etrangers, Rmistes, chômeurs de longue durée, tous sont contraints à de longues attentes avant d'être confrontés à des agents de plus en plus enclins à assimiler leur présence et leurs demandes à un "envahissement illégitime", à des tentatives pour "en obtenir toujours plus". *"Dans mon centre, le local pour attendre où il y a 80 personnes entassées il est grand comme ça... Elles sont toutes debout, elles font la queue dans les escaliers. Mais qui fait la queue ? Il y a des personnes assises pour entrer dans d'autres bureaux. Les personnes qui sont assises dans d'autres bureaux sont des français "pure souche". En revanche les personnes qui attendent entassées dans des mauvaises conditions c'est la population défavorisée, d'origine immigrée majoritairement. La personne qui attend, ce qu'elle constate c'est que, eux sont reçus dans les pires conditions qui soient : on attend, on est mal reçu etc. Et donc la relation est agressive parce que face à l'agression qu'ils ressentent, ils veulent réagir. C'est lié aux moyens mis à disposition des agents de l'administration pour recevoir ces gens, ou du moins à la différence entre les quartiers favorisés et les quartiers entre guillemets défavorisés."*

Dans ce contexte, les réflexions désobligeantes, voire racistes, sont quotidiennes, non seulement entre collègues pour désigner tel groupe ou telle cité, mais aussi ouvertement à l'encontre d'individus ou de groupes présents dans les locaux. L'attitude fuyante de la hiérarchie, des collègues et de l'organisation syndicale ne fait, généralement, que renforcer le sentiment d'impunité des agents en question. Difficile

---

<sup>60</sup> "Chez nous à S., le taux de chômage est énorme. Il y a trois ans, il y a eu des suppressions d'emplois au Centre des Impôts. Les agents se sont mis en grève quasiment spontanément. Le directeur vient sur place et on avait dû le savoir, donc on avait fait venir du monde. On lui a demandé : ' Pourquoi vous supprimez des emplois à S., alors qu'il y a plus de boulot qu'avant ? ' Il nous l'a dit clairement ' à S., il n'y a plus d'entreprises, ça ne rapporte rien. C'est une population au chômage qui ne rapporte pas. On supprime les emplois, donc on allait se retrouver dans une situation encore plus difficile pour la réception" (agent des Impôts, syndiqué à la CGT).

<sup>61</sup> Par missions sociales, nous entendons tous les actes qui découlent directement des fonctions de contrôle et de perception (attestation de non-imposition, remises gracieuses...) et qui permettent soit d'obtenir des dégrèvements de taxes et d'impôts divers, soit d'accéder à certaines prestations dépendant du niveau de ressources (comme les aides au logement, le RMI...)

dans ces conditions pour un individu qui le souhaiterait, même pour un militant chevronné, de faire respecter les principes de neutralité du Service Public. Le syndicat, de peur de se couper de ses mandants, tend à refuser de discuter de la question et il renvoie sur le politique, sur l'extérieur de l'entreprise ou du service, les principales causes des comportements et des pratiques en vigueur. La hiérarchie, quant à elle, exige des mises en cause individuelles, des dénonciations accompagnées de la preuve du délit, avant de mettre en œuvre d'éventuelles procédures disciplinaires.

On voit bien à travers cet enchaînement comment les différentes définitions directe (propos racistes), indirecte (queues interminables) ou institutionnelle (en l'occurrence la directive de "faire du chiffre") de la discrimination s'articulent les unes aux autres et se cumulent, pour finir par annihiler toute tentative d'action contraire.

### 3. QUELQUES ACQUIS THEORIQUES POUR L'ETUDE DES DISCRIMINATIONS ETHNISTES OU RACISTES.

#### *3.1 La contextualisation des relations interethniques dans le travail et l'emploi.*

Si les études urbaines ont, depuis les années 70, intégré la dimension des relations interculturelles ou interethniques dans leurs analyses, il n'en va pas de même dans le domaine de la sociologie du travail, telle qu'elle s'est développée en France.

Dans les années 70 des chercheurs<sup>62</sup> avaient déjà mis l'accent, non seulement sur l'existence de pratiques discriminatoires de la part des entreprises à l'encontre des "immigrés", mais encore sur l'importance et la place du racisme dans les relations de travail. Des historiens ont étudiés les poussées de xénophobie qui ont secouées le monde ouvrier. Certains sociologues comme Michel Verret<sup>63</sup>, ont mis l'accent sur l'ambivalence du racisme ouvrier, à la fois expression de la concurrence entre travailleurs français et immigrés et, à la fois, forme d'intégration à la classe qui passe par une minorisation chargée de paternalisme de la part des ouvriers qualifiés autochtones vis-à-vis d'OS immigrés incarnant la précarité dont cherche historiquement à s'extraire la classe ouvrière.

Pourtant ces questions n'ont pas fait l'objet d'une analyse systématique et il a fallu attendre le milieu des années 90 pour que de nouvelles recherches soient entreprises. Ainsi, les premiers travaux sur le sujet réalisés par des chercheurs de l'URMIS soulignaient-ils *"qu'avant même d'envisager les procédures qui permettraient de constater des actes racistes et d'en mesurer l'ampleur dans l'entreprise, on se heurte à une pure et simple non prise en compte - qui complète la dénégation du fait raciste - produite par la culture de l'entreprise et nourrie par le "modèle républicain" français qui imprègne la culture nationale. Cette culture universalisante n'est récusée ni par les organisations syndicales ouvrières ou patronales ni par les associations antiracistes. L'universalisme de la vision de classe des uns vient ainsi s'opposer à l'universalisme libéral des autres, dans un champ idéologique commun d'où sont absentes les références "pluralistes".*<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup>FREMONTIER, J. 1971 - *La Forteresse ouvrière, Renault, une enquête à Boulogne Billancourt chez les ouvriers de la Régie.* - Paris, Fayard. LINHART, R. 1978 - *L'établi* - Paris, éd. de Minuit. TRIPIER, M. 1987, *l'immigration dans la classe ouvrière en France*, Doctorat d'Etat, Nantes.

<sup>63</sup>VERRET, M. 1979 - *L'espace ouvrier.* - Paris, Armand Colin.

<sup>64</sup>DE RUDDER, V ; TRIPIER, M ; VOURCH, F. 1995 - "Les syndicats face aux nouvelles discriminations." in *Hommes et Migrations*, n° 1187.

En particulier, les manifestations de racisme dans les rapports sociaux de travail ont souvent été analysées, y compris par les chercheurs, comme une importation idéologique venue de l'extérieur du monde du travail et de l'emploi et parasitant, en quelque sorte, ses logiques et rationalités propres (économiques, de classes, manageriales...).

La récente prise de conscience de l'existence de facteurs de racisme internes à la sphère du travail et de l'emploi constitue donc, à cet égard, une avancée dans la réflexion sur ce sujet<sup>65</sup>. Cependant, il convient de ne pas passer d'un extrême à l'autre, en considérant à nouveau l'entreprise et le marché du travail comme un isolat, produisant de manière totalement autonome ses propres relations interethniques. L'analyse doit, au contraire, tenter de restituer la dialectique qui combine les rapports à l'environnement, les effets de contexte, et la place du registre ethnique et racial dans les relations sociales qui se développent dans les situations de travail, de péri-travail et sur le marché de l'emploi.

L'introduction de la dimension contextuelle permet de distinguer ce qui relève d'une analyse macrosociologique - ce qui est de l'ordre des rapports interethniques et qui joue dans toute définition de la situation par les acteurs sociaux - de ce qui varie en fonction des situations locales, qui relève des relations interethniques et d'une approche micro ou mésosociologique.

Ce travail de contextualisation est essentiel pour analyser les représentations et, en particulier, pour préciser l'usage des catégories qui servent à les exprimer. Les groupes minoritaires (ethnifiés ou racisés) et les appartenances (imputées ou revendiquées) ne sont pas des entités figées, mais le fruit de processus permanents. Ils peuvent, synchroniquement ou diachroniquement, prendre des formes, des contenus et des usages extrêmement divers, selon les circonstances, les stratégies et les enjeux dans lesquels ils sont engagés. C'est ainsi qu'un même terme (Africain, Beur...) peut être investi d'un contenu plus ou moins ethnifiant ou racisant, selon les interlocuteurs et les circonstances dans lesquels ils s'expriment. D'où l'importance de relativiser les représentations en fonctions des spécificités et des enjeux locaux et de replacer l'analyse des relations de travail dans un contexte local (urbain, politique...) qui peut être plus ou moins stigmatisant et qui a des effets en terme de construction symbolique de la réalité. Pour autant, les effets de contexte ne peuvent pas seulement être ramenés à une simple question de représentations *d'alter*

---

<sup>65</sup>“ L'hypothèse de départ était que le racisme n'était pas généré par des situations de travail mais importé dans l'entreprise par un certain nombre d'événements extérieurs. Je me trompais le racisme est désormais intégré dans le processus de travail". Philippe BATAILLE in *Le Monde* du Vendredi 21 février 1997. Article de LEMAITRE, F. "Une enquête du CNRS pour la CFDT démontre la réalité des discriminations à l'embauche." page 10. Voir aussi Syndicalisme Hebdo n° 2636 page 9 à 12.

et de l'altérité : parce qu'ils pèsent sur la définition de la situation par les acteurs sociaux engagés dans des processus d'inter-relation, parce qu'ils sont le lieu de cristallisation de rapports de forces, ils s'imposent aux individus comme des faits, comme des "configurations" qui limitent la marge de manœuvre des acteurs individuels et collectifs en les plaçant en situation d'interdépendance<sup>66</sup>.

Les différentes études de cas que nous avons effectuées montrent à quel point la place et les modalités du recours au registre de la race et de l'ethnicité dans les relations de travail et de péri-travail ne peuvent être envisagées indépendamment du contexte local dans lequel il s'inscrit.

Cette contextualisation peut être abordée sous différents aspects dont nous pouvons donner trois exemples :

- l'inscription urbaine du lieu de travail dans des secteurs ethniquement stigmatisés peut provoquer des effets de contrastes qui poussent les salariés à se définir par opposition à leur environnement (comme à l'Université Paris 8) ou, à l'inverse, à occulter, tant que faire se peut, la dimension ethnique sur le lieu de travail (comme à Continent, Marseille).

- la traduction des problèmes professionnels en termes ethniques ou raciaux varie, selon l'appartenance aux groupes majoritaires ou minoritaires des personnels et du public. Dans le cas de Marseille, la répartition des minoritaires du côté des personnels et des majoritaires du côté du public se traduit par une occultation quasi-systématique de la dimension ethnique dans les rapports de travail au bénéfice d'une interprétation en termes sociaux. A l'inverse, à la RATP, les machinistes pour la plupart majoritaires, tendent à interpréter les problèmes de violences urbaines auxquelles ils sont confrontés, en termes ethniques ou raciaux. Plus précisément ils tendent à construire une figure sociale de l'"agresseur" qui combinent ces références ethniques avec des caractéristiques de générations (les jeunes) et de lieu de résidence (les habitants des cités stigmatisées).

- le contexte politique peut peser lourdement sur les relations de travail comme le rapportait cet agent des Finances de Toulon, en expliquant que l'accession du Front National à la mairie s'était notamment traduite par une hégémonie de plus en plus affichée des discours et des pratiques racisants au sein du Service Public.

---

<sup>66</sup> ELIAS, N. 1991 (1ère ed 1970) - *Qu'est-ce que la sociologie*- Paris, Press-Pocket.



La question de la contextualisation est donc essentielle pour l'analyse du racisme et des discriminations comme composantes des relations sociales dans l'entreprise et sur le marché du travail : elle est le lieu de l'articulation analytique entre macro et microsociologie, entre rapports et relations interethniques, entre situation objectivée et construction symbolique de la réalité.

### ***3.2 Les formes légitimes du recours à la "race" et à l'ethnicité dans le discours majoritaire***

Nous avons évoqué la tendance à l'ethnisation, voire à la racisation des rapports sociaux. Pour autant, ceci ne signifie pas que l'expression d'une vision ethniciée ou racisée du monde soit devenue d'emblée légitime, en tous lieux et en toutes circonstances. La prise du pouvoir politique local par le FN dans certaines communes du Sud-Est de la France semble avoir eu pour effet d'y lever l'interdit qui pesait sur l'affirmation publique d'idées et de représentations ethnistes ou racistes, depuis la fin de la seconde guerre mondiale et la chute du nazisme. Cependant, cette situation est encore loin d'être généralisée et, dans la plupart des cas, le discours du majoritaire sur les minoritaires doit prendre des formes lui conférant une certaine légitimité, surtout s'il s'adresse au sociologue comme c'est le cas lors des situations d'entretien de recherche.

De nos différentes enquêtes, trois grands cas de figure ressortent qui semblent correspondre à des postures ou à des thématiques permettant l'expression d'un discours légitime sur le sujet : la victimisation du groupe majoritaire ; les points de vue sexués sur les relations inter-ethniques ; les considérations sur la religion comme fondement du recours à l'ethnicité sur le lieu de travail.

#### ***3.2.1 La victimisation du groupe majoritaire.***

Une des postures les plus courantes permettant le recours au registre de la "race" et de l'ethnicité, passe par l'expression d'un sentiment de victimisation du groupe majoritaire. La présentation du discours "anti-immigrés" comme discours de protection face à une agression supposée des minoritaires (et notamment comme réaction défensive à une sensation d'invasion) a déjà été analysée dans le champs urbain<sup>67</sup>. Dans les relations de travail et de péri-travail, le même type de phénomène peut être observé. C'est ainsi que, parmi les machinistes de la RATP conduisant sur des lignes "chaudes", revient fréquemment le constat que les auteurs de troubles

---

<sup>67</sup> DE RUDDER, V. 1991 - "Le racisme dans les relations interethniques". - in *l'Homme et la Société*, n°102/4, pp. 75-92

sont des jeunes "noirs" ou "maghrébins". Ceux-ci sont perçus comme s'en prenant à la société française et à l'Etat à travers les machinistes de la Régie. Pourtant, certains machinistes sont, eux aussi, issus de groupes minoritaires et ils ont à faire face aux mêmes types de comportement de la part des jeunes des cités. De plus, les chauffeurs ne sont pas les seuls à faire les frais des agressions et des incivilités. Les passagers également qui, sur ces lignes, sont souvent à l'image des habitants des cités dévalorisées qu'ils desservent et qui concentrent de fortes proportions de populations issues des migrations post-coloniales. Il y a donc tout un jeu d'occultation, de tri et de reconstruction de la réalité qui est nécessaire à l'expression d'une situation où ne seraient face à face que des majoritaires (victimes) et des minoritaires (agresseurs).

### *3.2.2 Les points de vue sexués sur les relations interethniques*

Une partie des discours féminins, en se situant clairement dans une posture de minorité sexuelle, exprime clairement un point de vue sur les relations interethniques. Cependant, contrairement à la posture de victime, évoquée précédemment, ce type de discours n'est pas univoque.

Il peut être le moyen d'affirmer une position tolérante et pluraliste, une compréhension voire une empathie de minoritaire à minoritaire, en quelque sorte<sup>68</sup>. C'est ce que semble évoquer l'implication particulièrement forte des femmes syndicalistes (comparativement à leurs homologues masculins) dans l'enquête que nous menons avec la fédération des Finances de la CGT.

Mais il peut aussi autoriser l'expression non-censurée d'une vision ethniste ou raciste des hommes "Arabes", "Turcs" ou "Africains", globalement caractérisés par leur misogynie et leur machisme. En contrepoint de ce thème viennent alors des manifestations de sympathie, de solidarité ou de commisération à l'égard des femmes minoritaires, considérées comme étant leurs premières victimes. Nous avons évoqué ce type d'attitude à propos des relations de travail à l'Université<sup>69</sup>, mais nous avons déjà observé des comportements et des discours sexocentrés comparables à ceux-ci, lors de précédentes enquêtes. Ainsi, par exemple, avons nous relevé que certaines institutrices revendiquaient des pratiques de mise à l'écart volontaire des pères d'élèves Africains, sous couvert de complicité féminine avec leurs épouses<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> DE RUDDER V. ; TABOADA-LEONETTI I. ; VOURC'H F. 1990 - *Immigrés et français, Stratégies d'insertion, représentations et attitudes*. Rapport de recherche pour le Ministère de l'Urbanisme du Logement et des Transports et la Direction Régionale de l'Équipement d'Ile de France; Multigraphié URMIS.

<sup>69</sup> cf. ci-dessus 2.2.4

<sup>70</sup> "Au début, les hommes venaient me déranger... me voir pour des choses dérisoires et ils me disaient : "nos femmes ne parlent pas". Moi je leur ai répondu : "écoutez, entre femmes on arrivera certainement à se comprendre". Depuis je ne vois pratiquement plus les pères." in POIRET, Ch. 1996 - op. cit. : p. 305

Quel que soit le contenu (compréhensif ou stigmatisant) du discours, l'adoption d'une posture féministe paraît être un des moyens les plus "légitimants" pour affirmer une vision ethnicisée des relations sociales dans le monde du travail et pour justifier les pratiques différenciatrices qui s'en inspirent parfois.

### 3.2.3 Religion et ethnicité

Parce que la religion semble tout entière située dans l'ordre du culturel, elle constitue un thème commode pour dire l'ethnique. C'est ce dont témoigne cet extrait d'entretien réalisé avec un cadre de Continent à Marseille alors que, durant l'ensemble de nos interviews avec l'encadrement, la dimension ethnique de l'opération de recrutement a été à la fois soigneusement et volontairement tue et omniprésente, en arrière plan :

*"- Par rapport à la diversité ethnique, comment l'évalueriez-vous, parmi les caissières ?*

*- De quelle façon vous l'entendez ?*

*- La vôtre...*

*- La mienne ? .... [très lentement] Alors, je dirais, qu'aujourd'hui dans la population "caissières", il y a de 12 à 15 % des caissières qui suivent scrupuleusement... la religion de leurs parents. Donc qui ont fait le Ramadan sur la période du mois de janvier, [silence] et c'est tout."*

La place de la religion (musulmane) au travail paraît donc être un sujet de discours assez facilement acceptable, sans doute parce que ne constituant pas, a priori, un déni d'universalité. Cependant, une analyse plus approfondie de ces discours montre qu'ils ne portent pas tant sur les pratiques elles-mêmes que sur des imputations ethniques liées à l'origine des employés.

C'est ainsi que cet autre cadre, après avoir constaté, lui aussi, le peu d'impact du Ramadan sur l'organisation du travail, commentait de la sorte la création d'une section de la CFTC dans l'hypermarché : *"Certains employés ne comprenaient pas bien ce que la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens venait faire dans un magasin dont une bonne part de la population est plutôt de pratique musulmane. (...) Ce qui est intéressant c'est de savoir par rapport à qui ils vont s'identifier. (...) Alors, peut-être qu'en effet tous les Musulmans (...) vont se reconnaître dans quelqu'un qui a la même origine qu'eux et qui sera dans un autre syndicat peut être moins marqué (religieusement)."* On voit ainsi comment la

religion offre un terrain propice à un jeu de "montré-caché" de l'ethnicité au travail, comment elle permet d'en parler sans le dire.

### ***3.3 Faire place à la parole du minorisé.***

Si les majoritaires peuvent disposer de postures ou de thématiques leur permettant d'exprimer d'une manière recevable leur vision des relations interethniques, qu'en est-il du minoritaire ? A maints égards, le "dominé", en tant qu'individu, est le grand absent des recherches sur les discriminations et le racisme qui, généralement, ne le prennent en compte que comme une figure collective. La victime n'apparaît le plus souvent que comme une incidente : au mieux elle est traitée comme un simple révélateur de pratiques et de comportements du "dominant" qui sont considérés comme "déviant" (cette tendance est particulièrement marquée en France, puisque c'est à la victime qu'incombe la charge de la preuve) ; au pire elle est tenue pour "responsable" du comportement reproché au "dominant", comme si elle en était la cause, et son discours, sa protestation se retournent contre elle. Le sens de la parole et de l'expérience du minoritaire constitue donc généralement une sorte d'impensé dans l'étude des processus discriminatoires. Pourtant, elle est bien souvent le seul élément disponible pour aborder ce sujet. Plus largement, cette surdité collective entraîne une disqualification de la plainte des victimes et, en retour, elle tend à banaliser les pratiques discriminatoires et à déculpabiliser ceux qui les admettent.

Les travaux que nous avons menés sur ce sujet montrent - par delà la diversité des définitions et des explications qui sont proposées - que c'est l'analyse même de la discrimination, comme acte et/ou comme processus, qui, en France, reste bloquée par une conception juriste du racisme et de ses manifestations concrètes. Le plus fréquemment la discrimination raciste ou ethniste est conçue comme un acte volontaire, individualisé et malveillant. Or cette définition restrictive entrave la compréhension des processus quand ce n'est pas celle des comportements eux-mêmes. D'une part, elle interdit de connaître l'ensemble des motivations qui soutiennent les pratiques (refus de promotion, de stage ou d'embauche...) étiquetées comme "racistes" par ceux qui les réprouvent, du simple fait que ce label constitue en lui-même une accusation. D'autre part, elle ne permet pas d'accéder à l'enchaînement des causes institutionnelles, structurelles, organisationnelles..., plus ou moins générales, plus ou moins spécifiques, qui conduisent à l'élimination de certains candidats sans que l'on puisse supposer, a priori, d'intention discriminatoire.

En effet, de plus en plus rares sont les cas où le discriminateur offre la preuve de la discrimination à sa victime. Il est effectivement assez peu fréquent qu'un employeur, un logeur, voire un collègue de travail laisse une trace tangible des motivations de son comportement discriminatoire, ce qui suppose, en premier lieu, que celui-ci soit perçu et assumé comme tel. De même est-il rarissime que les propos racistes ou ethnistes proférés à l'encontre d'une personne ou d'un groupe soient dénoncés par des tiers. Il est vrai que la perception du caractère raciste ou discriminatoire des interactions varie en fonction de la définition de la situation par les acteurs en présence : selon leur appartenance ou non à la catégorie racisée ; selon les sensibilités individuelles de ceux qui en sont les victimes ou les témoins ; selon le contexte local dans lequel elle s'inscrit. Ainsi, l'appréciation de la gravité des propos et des actes dépend-elle des circonstances et des personnes qui les tiennent. Comme les propos sexistes ordinaires, le "racisme de bistrot" fait l'objet d'une indulgence voire d'une connivence assez répandue, et ceux qui le colportent ont rarement le sentiment de perpétrer un délit.

Face à cette tolérance usuelle et généralisée, les tentatives pour se faire entendre ou pour protester se retournent contre la victime ou le témoin récalcitrant qui apparaît dès lors comme un perturbateur. S'il ne se heurte pas au mutisme au refus de débattre et à l'ostracisme, le voilà à son tour accusé de manquer du sens de l'humour ou de la convivialité (" *t'exagères* ", " *tu fais chier* ", " *tu manques d'humour* "), quand ce n'est pas un comportement "paranoïaque" qui lui est reproché. Bien souvent, ce soupçon de paranoïa devient d'ailleurs la seule forme de reconnaissance (paradoxale) de la souffrance du dominé. En effet, la référence, même métaphorique, à la paranoïa relève bien d'une forme de prise en compte du mal-être de la victime, mais elle réfère à des particularités propres au sujet minoritaire (sensibilité exacerbée...) et non pas aux configurations sociales qui en sont la cause<sup>71</sup>.

Le rejet de la plainte de la victime, la dénégation de sa souffrance<sup>72</sup> représentent un enjeu non seulement éthique mais aussi social important en ce qu'ils expriment un refus de toute contestation des rapports de domination établis entre racisants et racisés, ethnicisants et ethnicisés, "en-groupe" et "hors-groupe", pour reprendre la terminologie de Merton<sup>73</sup>. Il devient dès lors extrêmement difficile aux groupes et

---

<sup>71</sup> Il faut souligner que les études criminologiques ont rencontré les mêmes difficultés dans les années 60 : " *Cette discipline (la victimologie) relativement nouvelle, s'est transformée d'une victimologie de l'acte à une victimologie d'action, d'une victimologie centrée sur le rôle et les prédispositions victimogènes de la personne lésée en une victimologie appliquée, soucieuse d'améliorer le sort de la victime en offrant à celle-ci l'aide, l'appui et le dédommagement nécessaires pour alléger ses souffrances*" FATTAH. 1981 - " *la victimologie : entre les critiques épistémologiques et les attaques idéologiques*" in *Déviance et Société* : 5,1,1981. Cité in FILIZZOLA, G ; LOPEZ, G. 1995 - *Victimes et victimologie* - Paris, PUF, Que-sais-je n°3040.

<sup>72</sup> cf. DEJOURS, Ch. 1998 - *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. - Paris, Seuil.

<sup>73</sup> MERTON, R.K. 1967 - op. cit.

personnes ainsi traités de contester la place qui leur est attribuée car le "hors-groupe" est l'objet d'une "condamnation systématique (qui) joue presque *indépendamment de ce qu'il fait*"<sup>74</sup>. C'est ce que Merton nomme une "alchimie des mœurs" qui transmute les qualités, actions ou attitudes valorisées parmi les "engroupes" en défaut, dès lors qu'elles sont le fait de "hors-groupes"<sup>75</sup>. Cette alchimie repose sur une "auto-hypnose" des majoritaires qui leur permet, non seulement de rejeter sur le groupe ethnicisé l'origine des discriminations qu'il subit, mais surtout de ne pas entendre "la plainte des dominés" qui pourrait leur révéler la réalité des rapports sociaux de domination dans lesquels ils sont engagés.

### 3.3.1 *Entre le marteau et l'enclume, une tierce personne.*

Entre le dominé et le dominant existe un troisième groupe de personnages, que nous nommerons "initiés", à la fois dénonciateurs des pratiques et comportements qu'ils réprouvent, et porte-paroles des victimes. Erwin Goffman<sup>76</sup> les définit comme des "compatissants prêts à se mettre à (la) place (des stigmatisés) et à partager avec eux le sentiment qu'ils sont des êtres humains et 'essentiellement' normaux, malgré les apparences et quoiqu'ils doutent d'eux-mêmes". Goffman distingue deux grands modes d'entrée dans la catégorie des compatissants : l'une passe par l'expérience personnelle du stigmaté et de la position minoritaire (ce peut être, par exemple, les femmes qui projettent leur expérience personnelle sur des individus ou des groupes ethnicisés ou racisés) ; l'autre résulte de leur intimité avec un ou des stigmatisés, "relation telle que, sous certains rapports, la société en vient à les traiter tous les deux comme s'ils n'en étaient qu'un" (c'est notamment le cas des conjoints ou parents de minoritaires<sup>77</sup>).

---

<sup>74</sup>MERTON, R.K. 1967 - op. cit.

<sup>75</sup> "Commençons par une formule d'alchimie dont la simplicité est attrayante : la même conduite doit s'évaluer différemment selon les personnes. Par exemple, l'alchimiste expert verra immédiatement que le mot "ferme" se conjugue proprement comme suit :

*Je suis ferme*

*Tu es entêté*

*Il a une tête de cochon..."*

in MERTON, R. K. 1967 - op. cit. : p.146.

<sup>76</sup>GOFFMAN, E. (réédition) 1993 - *Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps*. - Paris, Minuit.

<sup>77</sup> La *VO Hebdo* n°2798/237 du 10-16/04/98, relate ainsi le cas d'un facteur syndiqué à la CGT qui explique son refus de distribuer la propagande du FN, malgré les menaces et les pressions, par le fait qu'étant père d'un enfant handicapé, il ne peut oublier les propos de J-M Le Pen opposant "les aides dont bénéficient les handicapés, qui affaibliraient le corps social, et la sélection des plus forts qu'opèrent les éleveurs de chiens et de chevaux."

Voir aussi :

- ELIAS, N. (1996 - *Engagement et distanciation, contribution à la sociologie de la connaissance*. - Paris, Fayard, coll. AGORA.) lorsqu'il commente la remarque suivante "quand Paul parle de Pierre, il nous en dit plus sur Paul que sur Pierre" note 1 page 63.

- MURARD, N ; MOULIERE, M. (1997 - *Le travail des uns et le souci des autres. Les relations des CAF avec les allocataires précaires*. - LCS Université Paris 7.), et la discussion à propos de l'hypothèse de l'existence d'un "régime de compassion"

Dans la plupart des recherches que nous avons menées, c'est le plus souvent par l'intermédiaire de "l'initié" que nous avons eu accès à des informations portant, d'une part, sur les traitements que subissent les "stigmatisés" et, d'autre part, sur les comportements et pratiques du groupe des discriminateurs.

Cette tendance est particulièrement nette dans les secteurs qui relèvent du statut de la fonction publique. Là, les agents titulaires issus de groupes ethnicisés sont rares, tandis que, parmi le public - usagers ou clients - est fréquemment établie une distinction entre "eux" et "nous", entre les "en-groupes" et les "hors-groupes".

La recherche que nous menons en partenariat avec la Fédération des Finances de la CGT est particulièrement éclairante à ce propos. Dans le traitement des dossiers, les discussions entre collègues, l'accueil ou le contrôle du public, les pratiques et comportements discriminatoires semblent souvent être devenus une des composantes de l'organisation du travail, des relations professionnelles et de la convivialité. Si nous nous en tenions aux premiers récits rapportés par les "initiés" avec qui nous travaillons dans ce secteur, il nous faudrait envisager l'hypothèse que le comportement de certains agents puisse relever d'un "ressentiment xénophobe"<sup>78</sup> marqué par le recours à un double registre, celui du racisme différentialiste et celui de la xénophobie chauvine, proches des caractéristiques de la "personnalité autoritaire"<sup>79</sup> décrite par Adorno. Cependant, la poursuite de cette collaboration montre qu'il est souhaitable de complexifier l'analyse et de sortir des mises en accusation individuelles pour prendre en compte les rapports et les relations de travail et de péri-travail. En particulier, il est essentiel de ne pas négliger le rôle de l'employeur et de la hiérarchie dans l'étude de l'organisation et de la finalité du procès de travail. En effet, le racisme peut être analysé, soit comme une déviation des personnes relevant de la psychologie et de la pathologie comportementale, soit comme un rapport social dans lequel les personnes sont prises sans que l'on puisse uniquement rapporter leurs comportements à leurs traits individuels.

C'est ainsi que la réorientation productiviste des missions du Service Public des Finances, en modifiant les conditions du traitement de l'utilisateur par l'agent, a introduit une rupture au sein du fonctionnement du Trésor et des Impôts. Elle a amené ces services à trouver un nouveau mode de régulation "consensuel" permettant de supporter l'augmentation de la charge et la dégradation des conditions de travail. Dans cette nouvelle perspective, ce n'est plus l'Etat-employeur qui est rendu responsable des difficultés professionnelles, mais l'utilisateur, et parmi les utilisateurs, certains plus que d'autres.

---

<sup>78</sup>DE RUDDER, V. ; TABOADA-LEONETTI, I. ; VOURC'H, F. 1990 - *op. cit.*

<sup>79</sup>ADORNO, T.W et Alii. 1964 -*The Authoritarian Personality*, New York Harper

Une fois abandonné le principe du traitement égalitaire des contribuables par l'introduction d'une notion de rentabilité des missions, il devient possible de lui substituer des modes de repérage et de sélection des individus tout aussi contraire à l'éthique traditionnelle du Service Public. Tout se passe alors comme si la différenciation du traitement des usagers, selon leur richesse ou selon d'autres attributs, relevait d'une nécessité du service que la hiérarchie semble, si ce n'est favoriser, du moins accepter comme mode efficace de gestion des dossiers.

Nous avons d'ailleurs recueilli diverses anecdotes illustrant le refus de l'encadrement de s'opposer aux propos et attitudes ouvertement discriminatoires de certains agents. Ce mutisme et l'absence de sanction même dans les cas les plus graves, laissent moins supposer une forme d'acquiescement, qu'un refus de leur part d'intervenir sur ce qui apparaît comme une convivialité de bureau, garantissant la bonne exécution des tâches. Le comportement des agents peut alors être analysé, selon les termes de C. Dejours, comme une nouvelle stratégie collective de métier par la mise en œuvre d'une "idéologie défensive". Il s'agit d'une "forme radicalisée de stratégie collective de défense qui émerge dans des situations extrêmes de souffrance où il n'y a plus d'espace de discussion pour réaménager le rapport à l'organisation du travail d'une part, où le renoncement des agents à toute action d'amélioration se traduit par l'apparition d'une pratique dominante de dénonciation et par l'effort désespéré de maintenir la cohésion des agents entre eux par référence à l'ennemi commun, d'autre part"<sup>80</sup>

### *3.3.2. Faire taire les victimes et leurs "porte-parole" : un enjeu social*

Y compris dans le domaine du travail, cette question ne peut d'ailleurs être ramenée à une simple manipulation d'une idéologie raciste dans le cadre de rapports de classes stricto-sensu, comme le prétend une certaine vulgate "marxiste". Elle renvoie avant tout à une question de statut, de reconnaissance de la pleine citoyenneté, qui peut se combiner, de manière variable, avec des enjeux de classe liés à la position des uns et des autres dans les rapports de production.

Dans le champ urbain, Véronique De Rudder a montré, à travers l'analyse de la cohabitation entre autochtones et immigrés dans des quartiers populaires, le rapport entre le sentiment de déprivation de pouvoir parmi les majoritaires et l'ethnicisation des relations sociales. Or, la position par rapport au pouvoir, et à son propre pouvoir, renvoie à des enjeux de statuts dans lesquels s'inscrit le racisme. Dans ce cadre, la

---

<sup>80</sup> DEJOURS, Ch. *Travail et usure mentale De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Nouvelle édition Bayard éditions. 1993. note à la fin du chapitre 3 page 57



reconnaissance de la pleine citoyenneté constitue un enjeu, dans la mesure où la nationalité à laquelle elle est attachée représente une marque statutaire assurant non seulement des avantages, mais aussi des privilèges. C'est ce dont témoigne l'omniprésence de l'appel à l'Etat dans les situations de cohabitation les plus conflictuelles qui mettent aux prises des populations majoritaires et minoritaires appartenant aux mêmes classes ou fractions de classes dans ces quartiers. L'expression du racisme n'y apparaît alors pas comme un outil idéologique utilisé par rapport à des enjeux de classe, mais comme un moyen de revalorisation statutaire pour les classes dominées par identification aux classes dominantes au sein de l'Etat-nation<sup>81</sup>.

Ce type de phénomène a été mis en évidence dès le début du siècle par Max Weber. A travers l'analyse de la situation des "Blancs" pauvres des États du Sud des États-Unis, Weber a montré comment la peur du déclassement pouvait s'exprimer sous la forme de la défense de l'identité raciale ou ethnique en mobilisant ce qu'il nomme *"l'honneur ethnique"*, c'est-à-dire *"l'honneur spécifique de masse parce qu'il est accessible à tous ceux qui appartiennent à la communauté d'origine à laquelle ils croient subjectivement"*. Le recours à *"l'honneur ethnique"* permet aux éléments dominés du groupe majoritaire de s'identifier aux éléments dominants<sup>82</sup>.

Cette prédominance des enjeux de statuts se retrouve dans les relations de travail et elle peut être illustrée par le récit de ce douanier Français d'origine maghrébine qui, étant monté en grade, est affecté à une brigade en tant que contrôleur avec certains pouvoirs hiérarchiques : *"on est arrivé (dans cette brigade) à trois contrôleurs. Il y avait deux Français et moi-même... Dès que je suis arrivé, il y avait un groupe d'anciens et, de suite, j'ai senti de l'hostilité envers moi. (Au bout de deux mois), je suis allé voir mon chef de poste et j'ai demandé à avoir une explication avec toute la brigade. J'ai dit : " Il y a des problèmes. Apparemment je ne plais pas à tout le monde, donc je voudrais savoir pourquoi, avoir un dialogue ". Alors on a convoqué cette fameuse réunion (...) (durant laquelle) il m'a été dit " Mais oui, mais toi tu es trop autoritaire. On te soumet des initiatives mais tu ne veux pas les entendre etc", alors qu'en deux mois de service on ne m'a soumis aucune initiative et les gens ne viennent même pas discuter avec moi. Alors j'ai dit " Mais ce n'est pas vrai, vous ne venez même pas me voir " (et ils m'ont répondu) " Mais non, tu te fais des films et tout. "(En fait), il y a deux clans. Il y a ceux avec qui je m'entends très bien puis il y a les autres avec qui je ne m'entends pas du tout, donc c'est tendu. Dès que je leur dis quelque chose, sans donner d'ordre, par exemple: " On va faire ci on va faire ça ", les gens (me répondent) " Ouais, mais tu sais, là c'est*

---

<sup>81</sup> DE RUDDER, V. 1991 - "Le racisme dans les relations interethniques" in *L'Homme et la Société*, n° 102, 1991/4.

<sup>82</sup> WEBER, M. 1995 - *Economie et société* - Paris, Plon : vol. 2 : pp.133-134.

*chaud, etc. Non on ne veut pas faire ça" Ils ne veulent pas. Mais quand c'est les deux autres contrôleurs qui leur donnent des consignes de travail, là il n'y a pas de problème. Ils se taisent et ils font le travail, alors que quand c'est moi qui leur demande de faire quoi que ce soit... Non, je suis autoritaire."*

Dans cet univers professionnel où les rapports hiérarchiques et d'autorité sont très prégnants, l'accusation d'autoritarisme permet de renvoyer sur les caractéristiques propres de la victime ce qui apparaît comme un enjeu de statut : être sous les ordres d'un contrôleur ethnicisé.

Certes, il ne s'agit pas de prendre les déclarations de ce douanier syndicaliste, appelons le Karim, pour argent comptant et différentes hypothèses peuvent être envisagées quant à la réalité de son "autoritarisme" : il peut être excessivement autoritaire et être considéré comme caractériel par ses subordonnés ; il peut être effectivement autoritaire dans les limites de ce qui est communément admis dans l'exercice d'une fonction d'autorité ; il peut ne pas être spécialement autoritaire. En fait, la réalité de l'autoritarisme de Karim importe peu. Ce qui compte, c'est que les différents acteurs engagés dans ces interactions sont pris dans une situation surdéterminée par les rapports ethniques et qui s'impose à eux comme un malaise partagé.

Dans ce cadre contraignant, la marge d'autonomie des relations interethniques au sein de l'univers de travail est si faible qu'aucun des protagonistes ne peut poser ouvertement la question du conflit larvé qui les oppose. Ouvrir les hostilités reviendrait à amener à l'avant-scène un registre ethnique qui est tout à la fois masqué, omniprésent, pesant et surtout illégitime au sein du Service Public.

Si Karim n'est pas spécialement autoritaire, il s'agit purement et simplement d'un prétexte pour refuser une situation hiérarchique qui est ressentie comme inacceptable.

S'il s'agit de manifestations classiques d'autorité, nous sommes dans une situation "d'alchimie des mœurs" qui transmute en défaut une qualité normalement reconnue dans cet univers professionnel régi par une discipline quasi-militaire.

S'il s'agit d'un autoritarisme outrancier, l'enfermement dans la catégorie ethnique qui est à la base de la définition commune de la situation (Karim se distingue lui même des contrôleurs "français") empêche ses subordonnés de contester ouvertement au sein de la brigade ce mode de commandement, de peur d'être taxés de racisme.

Dans tous les cas de figures, la hiérarchisation interne au service des douanes entre en contradiction avec une hiérarchisation ethnique implicite qui imprègne beaucoup plus largement les rapports sociaux. Pour sortir de cette situation bloquée, il aura fallu que Karim prenne le taureau par les cornes et fasse appel à un supérieur hiérarchique afin qu'il provoque une confrontation au cours de laquelle l'argument de l'autoritarisme est apparu, alors qu'il n'avait jamais été formulé au cours de deux mois de malaise larvé. Ce faisant il ramenait la question sur le seul terrain légitime dans des relations professionnelles, celui de la contestation de sa compétence et de sa pratique de l'autorité hiérarchique.

A travers ce témoignage, on peut comprendre comment la plainte du minoritaire est rejetée, retournée à l'expéditeur en quelque sorte. Les causes du problème ne sont pas situées du côté des rapports de domination et des discriminateurs, mais elles sont renvoyées sur les caractéristiques propres de la victime, ici son éventuel autoritarisme. Quant aux enjeux de cette scène, ce ne sont pas directement des enjeux de classes. Les douaniers ne remettent pas en cause la division du travail dans leur service et l'autorité des contrôleurs, en général. Ce qu'ils contestent en fait, c'est la légitimité de la détention de pouvoirs hiérarchiques par un individu, particulier, qu'ils ne considèrent pas comme étant "vraiment" Français. L'enjeu est bien constitué par les privilèges attachés à la nationalité qui sont refusés au minoritaire.

En déniaut aux victimes la possibilité d'exprimer leur souffrance, il ne s'agit pas seulement de refuser toute contestation des rapports ethniques ou "raciaux", il s'agit aussi de les redoubler. **La négation de la parole des victimes constitue un processus d'apprentissage.** Elle aboutit à l'intériorisation de l'interdit pesant sur la remise en cause de ces rapports de domination qui restent dans l'implicite. Monsieur B, un agent de sécurité de la RATP, lui aussi Français d'origine maghrébine, nous a ainsi raconté son expérience de cette **forme très particulière de socialisation à la "culture d'entreprise"**.

*B : Ça arrive régulièrement d'entendre des machinistes à côté, qui disent " ouais, j'en ai marre de tous ces babouins, de tous ces Bougnoules!", des trucs comme ça. Je fais celui qui n'entend rien bien sûr.*

*Q° : Ça doit pas être facile tous les jours, non ?*

*B : C'est pas facile du tout, pas facile du tout. J'avoue que mon chef d'équipe a eu à me retenir la première fois... la première et la deuxième fois en fait, quand je suis arrivé. Parce que moi en vivant ici (en Seine-Saint-Denis), ça c'est des trucs que j'ai entendu depuis que je suis tout petit déjà. C'était pas la première fois. On pourrait croire qu'on est blindé mais c'est difficile de s'habituer quand même à*

*ça... Et j'arrive dans mon nouveau travail et je vois que ce sont les gens que je suis chargé de protéger qui parlent comme ça. Alors je n'ai pas compris la première fois.*

*Une fois même, il y avait un machiniste qui ne m'avait pas vu, j'étais dans son dos... Il parlait avec un autre machiniste et il disait : " ouais, t'as vu, la bande de rats là, je les aurais bien écrasés... ". Il s'est retourné, il m'a vu, il m'a tendu la main (dans les dépôts de bus, on se serre systématiquement la main entre collègues de la RATP, tous grades et toutes fonctions confondues). J'ai refusé de lui serrer la main, c'est normal. Je lui ai dit " non, tu vas pas serrer la main à un raton quand même ! ". Je sais pas comment il l'a pris, il est parti. Il peut le prendre comme il veut, je m'en fous de toute façon. Et puis des fois je fais celui qui n'entend pas... ça ne sert à rien que je fasse une histoire quoi. C'est vrai que le racisme on le vit sur le terrain, on le vit chez nos collègues... et puis on fait avec, quoi. (...)*

*Q° : Et la direction du dépôt ne fait rien ?*

*B : C'est un délit mais personne n'a encore porté plainte pour ce genre de chose. Moi je sais que je ne m'en priverais pas, ça c'est sûr et certain. Si jamais un jour il y a... Mais je vous dis, quand j'entends ce genre de chose, ce n'est jamais adressé à moi... donc... Mais si ça m'était adressé, moi j'irais porter plainte, ça c'est sûr.*

*Q° : En tout cas la direction pourrait prendre des sanctions internes*

*B : Je ne peux pas vous parler de la direction des bus, parce que nous (les services de sécurité) on ne dépend pas d'eux. Nous on est sous les ordres de M. X. On ne reçoit d'ordres de personne d'autre. C'est lui qui décide. Quand on veut nous faire faire quelque chose, on passe par lui et lui dit oui ou non. La direction des bus, le directeur du centre est très gentil hein, mais c'est bonjour-au revoir. C'est un directeur de centre, il n'a pas de temps à nous accorder."*

C'est bien d'une forme de socialisation à l'entreprise et aux relations ethniques et raciales qui y ont cours, qu'il s'agit. Face à la réaction indignée de Monsieur B. confronté pour la première fois aux propos racistes de ses collègues machinistes, l'encadrement n'oriente pas sa colère vers les voies institutionnelles qui permettraient d'engager des sanctions, il lui apprend à l'étouffer. A défaut de s'habituer à la violence raciste, le minoritaire doit apprendre à "faire avec". C'est ainsi que "la surdité du discriminateur finit par rendre le discriminé aphone"<sup>83</sup>.

### *3.3.3 : Des stratégies pour masquer un déni d'universalité.*

Dans bien des cas les victimes de propos ou d'attitude racistes ont donc le sentiment qu'on ne les "entend" pas, qu'on ne conçoit ni ne comprend leurs souffrances, que le

---

<sup>83</sup> BOURDAINE, P-A. Conférence au Collège de France, le 01/04/1998 : "La dialectique du cri de la carpe",   paraître.

préjudice qu'elles subissent est largement sous-estimé. De ce point vue, les différents travaux effectués dans le cadre de campagnes de "testing"<sup>84</sup> indiquent que le partenaire ethnicisé de l'équipe des testeurs doit faire l'objet d'une attention et d'un soutien psychologique particuliers car, dans le cadre de ces tentatives "d'objectivation" des pratiques discriminatoires, il est soudainement amené à prendre conscience de l'ampleur du préjudice qu'il subit. Les multiples petites rebuffades qui, habituellement, ne sont perçues que par bribes et qui peuvent toujours relever de multiples explications, apparaissent brutalement, par la comparaison systématique majoritaire/minoritaire, pour ce qu'elle sont : un déni d'universalité.

Autour de l'enjeu que constituent l'acceptation et la reproduction des rapports de domination, des stratégies vont donc se développer, de part et d'autres de la frontière ethnique, pour maintenir un cadre de travail tolérable pour le plus grand nombre et tendre à éviter la multiplication des conflits frontaux. La négation de la parole et du vécu minoritaires va donc avoir un certain nombre d'effets induits sur les comportements des acteurs en présence.

**Des stratégies de convergence** peuvent voir le jour : minoritaires et majoritaires peuvent traiter la dimension ethnique des relations de travail "à la rigolade", chacun étant censé n'y voir qu'un sujet de plaisanterie sans conséquence. Le minoritaire peut aussi être atteint du "syndrome de Stockholm"<sup>85</sup>, intérioriser le stigmatisme et adhérer aux stéréotypes du majoritaire pour mieux tenter de s'en démarquer individuellement : "certes les Arabes sont globalement voleurs, paresseux, etc., mais moi, je ne suis pas comme ça, je suis un bon Arabe." Dans cette logique, la personne ethnicisée ou racisée devra en permanence apporter des preuves d'une exemplarité que les membres du groupe majoritaire ne se préoccupent pas de produire pour eux-mêmes.

**Des stratégies de divergence** peuvent aussi être mise en œuvre et, dans ce cas, il y aura un désaccord sur la définition de la situation.

Les conflits peuvent alors être déplacés vers un objet de substitution, socialement plus acceptable. C'est par exemple le cas du contrôleur des douanes évoqué ci-dessus. Faute de pouvoir lui reprocher d'être "Arabe", c'est son éventuel "autoritarisme" qui est mis en cause. C'est également le cas lorsque l'on passe du

---

<sup>84</sup> Le testing consiste à constituer des paires ou des triplettes d'enquêteurs ne se différenciant que par la caractéristique supposée susciter la discrimination. Elles sont utilisés pour tester les éventuelles différences de traitement dans l'accès à des ressources (travail, logement...). Voir plus loin, § 4.2.2

<sup>85</sup> Le syndrome de Stockholm désigne le processus par lequel les victimes d'une prise d'otage finissent par adhérer à la démarche de leurs ravisseurs et à prendre fait et cause pour eux. Il constitue une sorte d'"auto-hypnose" du dominé plus sous-entendu qu'affirmée chez Merton (cf. MERTON, R. K. 1967 - op. cit. : p.145 sqq.).

registre des relations interethniques à celui des relations de sexes, comme nous l'avons déjà évoqué.

Le désaccord sur la définition de la situation peut également se manifester à travers la mise en œuvre de stratégies discursives qui visent à éviter la confrontation sur ce terrain miné : aux cas particuliers elles opposent des considérations générales ( “ *j’ai agi ainsi, mais je ne suis pas raciste, je n’ai rien contre ces gens-là* ”) et aux considérations générales des cas particuliers ( “ *je ne peux pas avoir de comportements racistes puisque j’ai un ami arabe, juif, noir...* ”).

Enfin, **des stratégies de ruptures** existent pour sanctionner ceux qui refuseraient d'accepter des modes de régulation moins conflictuels. Les victimes, mais aussi plus largement ceux des personnels qui protestent trop, peuvent être ostracisés, rejetés à la frontière du collectif de travail et de la convivialité majoritaire. L'action syndicale contre les discriminations se trouve d'ailleurs fréquemment confrontée au risque de telles mesures de rétorsion. Même quand la volonté d'intervenir existe chez les syndicalistes (ce qui n'est pas toujours le cas), comment le faire sans prendre le risque de se couper d'une partie de sa base sociale, électeurs, syndiqués et même militants actifs ?

Les psychologues et les sociologues devraient, quant à eux, être plus sensibles aux effets immédiats ou différés de ce racisme banal. L'euphémisation généralisée qui enrobe ces situations concourt également à la dévalorisation "ethnique" ou "raciale" dont l'impact devrait aussi être étudié en termes de "passages à l'acte".



## 4. DES PERSPECTIVES METHODOLOGIQUES

Le travail mené dans le cadre du financement FAS, nous a permis de tester plusieurs approches de la question des discriminations. Il nous a amené à nouer des contacts avec des organisations syndicales permettant la mise en place de dispositif de recherche s'étalant sur une plus longue durée : ainsi en est-il pour le travail mené avec la Fédération des Finances, dont nous avons déjà parlé, et celui, en partenariat avec l'ISERES, qui se déroule actuellement dans le cadre d'un financement du FSE<sup>86</sup>.

### *4.1 L'enjeu stratégique des relais dans l'entreprise pour le repérage des discriminations.*

Les travaux antérieurs réalisés par des chercheurs de l'URMIS et ceux conduits sur ce sujet dans d'autres pays européens ou nord américains (U.S.A., Canada) montrent - par delà la conception parfois différente des réalités associées aux relations interethniques et au statut de la "race" ou de l'"origine", notamment dans l'appareil statistique officiel - que la connaissance des processus qui conduisent aux situations de discrimination suppose une bonne connaissance des "lieux" et des "milieux" où elle est constatable. Il faut donc connaître précisément les mécanismes de prêts immobiliers ou de passation de contrats d'assurance pour analyser de façon adéquate les désavantages que subissent, en ces domaines, tel ou tel groupe minoritaire ; il faut maîtriser le mode de fonctionnement et la conjoncture précise du marché du logement pour comprendre les tendances à l'évitement de certaines catégories de populations, etc. Il en va de même pour le marché de l'emploi, ainsi que pour les relations de travail et de péri-travail qui se nouent dans l'entreprise et dans les institutions qui lui sont connexes (Comités d'Entreprise, syndicats...) et qui varient selon les branches, les établissements...

#### *4.1.1. L'entrée syndicale.*

Les recherches dirigées par Philippe Bataille<sup>87</sup> montrent toute l'importance du relais que peuvent constituer les organisations syndicales dans ce domaine et elles donnent une idée de la richesse du matériau qui peut être recueilli dans le cadre

---

<sup>86</sup>Voir une note de présentation du projet en annexe

<sup>87</sup>Ph. BATAILLE op. cit.



d'une telle collaboration. Cependant, les travaux déjà réalisés sont loin d'épuiser le sujet et ils laissent entiers nombres de questions de méthode et d'orientation de recherche. En particulier, si l'importance d'une entrée syndicale sur le monde du travail et de l'entreprise ne semble niée par personne, pour autant les problèmes des thématiques ainsi abordées et des méthodologies de collaboration entre chercheurs et syndicalistes sur un sujet aussi sensible, restent en grande partie à traiter.

Concernant la posture de recherche, il nous semble essentiel de ne pas s'en tenir à une analyse, syndicalement centrée, des politiques patronales dont serait victime une fraction des salariés. Il convient de prendre en compte les conditions de légitimation de ces politiques, telles qu'elles émergent des négociations et des conflits entre les représentants du personnel et les employeurs. De la sorte, lorsque l'accord se fait pour favoriser l'embauche des enfants d'un personnel massivement composé de majoritaires, c'est bien d'un consensus autour de mesures indirectement discriminatoires qu'il s'agit. Il en va de même concernant le maintien de la clause de nationalité comme condition d'accès à des emplois du secteur public fort éloignés des fonctions régaliennes de l'Etat.

Les pratiques syndicales dans ce domaine doivent être analysées, à la fois, comme rapport au patronat, aux associations anti-racistes, aux partis politiques et aux divers institutions intervenant dans ce domaine et, à la fois, comme mode de fonctionnement interne pouvant, lui aussi, nourrir des processus discriminatoires directs ou indirects.

Cette complexité des thématiques qui doivent être abordées, nécessite une diversité de méthodes à mettre en œuvre dans le cadre d'un partenariat efficace avec les organisations syndicales concernées. Toutes, cependant, supposent une analyse fine, synchronique et diachronique, du contexte dans lequel s'exerce l'activité syndicale (paysage syndical, spécificité de branche, de localisation...).

Différentes approches qualitatives ont été testées ou sont en cours d'investigation. La plus connue consiste à s'appuyer sur des réunions ponctuelles pour développer des échanges entre salariés (syndiqués ou non) et chercheurs : les premiers font part de leurs expériences aux chercheurs qui les interprètent, puis invitent les salariés à commenter ces interprétations<sup>88</sup>. A l'opposé de cette méthode, du type "intervention

---

<sup>88</sup> "Dans la plupart des cas, la recherche a constitué l'espace d'une réflexion débordant rapidement les rangs des quelques militants (...) qui avaient initialement voulu qu'elle ait lieu (...) Le principe de l'entente entre l'équipe de recherche et les syndicalistes (...) n'était pas dans la confusion des rôles (...) mais dans une relation, un échange direct entre ces deux protagonistes de la recherche : le chercheur mettait au jour les situations qu'on lui exposait, contribuant à les clarifier, le syndicaliste

sociologique<sup>89</sup>" mis au point par Alain Touraine et ses collaborateurs, se situent des approches ethnographiques, supposant une immersion durable dans le milieu observé. Entre ces deux opposés, demeure un vaste espace pour l'élaboration de diverses formes de collaboration respectant les nécessités de la recherche et les impératifs syndicaux. C'est cet espace que nous cherchons à explorer en suivant différentes pistes de travail.

🕒 *L'exploration d'une branche professionnelle.*

Le projet en cours avec la fédération des Finances de la CGT, pose la question d'un partenariat durable avec des militants et des structures syndicales : comment concevoir un dispositif qui fasse de ceux-ci, tout à la fois, des objets et des sujets de la recherche ? Comment prendre en compte, conjointement, les continuités et les ruptures entre la réflexion syndicale et la réflexion sociologique ?

Pour trouver des réponses à ces questions, nous pouvons nous appuyer sur les travaux de Philippe Corcuff qui développe une analyse constructiviste "des rapports entre les savoirs des sociologues et les savoirs des acteurs en prenant en compte tout à la fois leur proximité, leurs différences et leurs interrelations."<sup>90</sup> Il cherche ainsi à éviter l'écueil "objectiviste", "pouvant être caractérisé comme une position de surplomb extériorisante vis-à-vis du terrain d'enquête" qui "apparaît souvent dans les travaux de sciences sociales comme la traduction scientifique de formes sociales de méconnaissance et d'*ethnocentrisme*". Cette réflexion l'amène à formuler la double hypothèse selon laquelle "les sciences sociales formaliseraient (et donc transformeraient) des schèmes interprétatifs déjà présents chez les acteurs et, dans un deuxième temps, réinjecterait leur production dans le monde social."<sup>91</sup>

C'est dans cet esprit que nous avons mis en place un dispositif de recherche, animé par une équipe pluridisciplinaire (sociologues, anthropologues, ethnométhodologues, historiens), et comprenant un groupe d'une vingtaine de syndicalistes, volontaires et motivés par le sujet, investis de responsabilités diverses dans la CGT, allant du syndiqué de base au membre de la Commission Exécutive fédérale, non-permanents à une ou deux exceptions près.

---

avançait dans sa réflexion en évoquant les expériences dont il avait connaissance." Ph. BATAILLE, op. cit. page 245

<sup>89</sup> cf., par exemple, la thèse de Marguerite COGNET (1998 - op. cit.), ou le livre de Jean PENEFF. 1992 - *L'hôpital en urgence : étude par observation participante* - Paris, Métailié. 257 pp.

<sup>90</sup> CORCUFF, Ph. 1995 - "Quand le terrain prend la parole... éléments de sociologie réflexive" in *L'Homme et la Société*, n° 115. Janv-mars 1995 : p :61.

<sup>91</sup> CORCUFF, Ph. 1991 - "Eléments d'épistémologie ordinaire du syndicalisme" in *Revue Française de Sciences Politiques*, vol 41, n°4. août 1991 : p :531.

Ce dispositif s'appuie sur :

- des réunions syndicalistes-chercheurs, permettant une prise de connaissance des conditions de travail et de militantisme des uns et des autres et la production de discours riches en anecdotes et en cas concrets. Ce cadre d'échange entre les militants syndicaux leur permet de prendre conscience qu'ils ne sont pas isolés face à une question aussi délicate à traiter dans leur cadre de travail. C'est aussi un lieu d'élaboration d'une grille d'observation construite par un va et vient entre syndicalistes et chercheurs. Il est à noter que ces réunions se déroulent, à chaque fois, sur deux journées consécutives ménageant ainsi des moments de convivialité qui constituent autant de cadre d'expression moins contraignant (repas, apéro...) que les temps de réunion formalisée du groupe.

- un système de recueil d'observations écrites par les syndicalistes de retour dans leur service.

- des entretiens ciblés avec des agents "initiés" ou ethnicisés, repérés et contactés par le réseau militant.

- des observations *in situ*, réalisées par les chercheurs, sur les lieux de travail et lors de réunions des instances syndicales.

#### 🕒 *Le suivi de structures syndicales spécialisées.*

Cette approche correspond au travail en cours avec la "coordination des commissions immigration" du syndicat CGT du groupe Renault. Il s'agit d'une structure, officielle mais peu formalisée et uniquement consultative, qui constitue un cadre d'échange d'informations et de réflexions sur les interventions syndicales concernant spécifiquement les "immigrés" de l'entreprise. Depuis plusieurs mois, les chercheurs sont invités, en tant qu'observateurs, aux réunions bimestrielles de la coordination qui se tiennent successivement dans les diverses usines du groupe.

L'intérêt de ce travail tient à son centrage sur la place de l'ethnicité dans la vie interne de l'organisation syndicale et, en particulier, sur le traitement réservé aux discriminations dans le travail, l'emploi, mais aussi dans l'accès à d'autres ressources dépendants de l'employeur, comme le logement.

La Coordination constitue un lieu privilégié d'expression des syndiqués minoritaires, y compris pour dénoncer les traitements discriminatoires qu'ils subissent ou pensent subir dans le fonctionnement syndical. C'est un lieu d'alerte sur les problèmes spécifiques ponctuellement rencontrés dans l'un ou l'autre site, mais aussi un cadre où la notion de spécificité est elle-même questionnée, comme le

montre l'exemple suivant. A l'occasion d'une réflexion sur l'absence de mobilité professionnelle d'une partie des OS., bloqués depuis des décennies sur des postes non-qualifiés en raison de leur analphabétisme et de l'absence de valorisation de l'expérience acquise "sur le tas", une discussion s'engage entre les membres de la coordination. Faut-il ou non prévoir des modalités de formation et d'avancement spécifiques pour les travailleurs immigrés les plus anciens et les moins formés ? L'échange fait rapidement apparaître qu'en fait, il ne s'agit pas d'une revendication spécifique aux "immigrés" mais que, dans certaines usines comme en Normandie, une fraction de la main d'œuvre autochtone d'origine paysanne se trouve dans la même situation pour avoir été déscolarisée très précocement.

Cette première remise en cause du caractère "spécifique" de certaines revendications débouche dans le cours du débat sur une remise en question plus générale de l'objet même de la coordination. Partant d'une recherche des moyens de "faire émerger des revendications spécifiques", ils en arrivent à constater que "le problème aujourd'hui ce n'est pas les immigrés mais les enfants d'immigrés qui sont victimes de discriminations" et finissent par évoquer un changement de nom : la "coordination immigration" pouvant devenir une "coordination antiraciste". Cette structure apparaît ainsi comme un espace où commence à se redéfinir les modes de prise en compte, par le syndicat, des relations inter-ethniques et des formes de racisme contemporain.

#### *4.1.2. L'entrée patronale.*

Si l'appui des organisations syndicales représente un atout indéniable pour une recherche sur les discriminations ethniques ou "raciales" dans le travail et l'emploi, il ne faudrait pas pour autant négliger l'intérêt des contacts patronaux.

Tout d'abord, ceux-ci conditionnent bien souvent l'accès à l'entreprise, qui reste un terrain privilégié d'observation in situ. L'exemple marseillais montre tout l'intérêt de bénéficier, avec une commande émanant d'une fondation où siège un représentant du CNPF, d'une introduction patronale facilitant les rencontres avec la direction de l'entreprise, son encadrement, sa maîtrise et plus généralement la circulation sur le lieu de travail.

Ensuite, il convient de prendre en compte la diversité des modes d'intervention des entreprises à l'égard de leur environnement, notamment lorsqu'elles s'impliquent dans les politiques de lutte contre l'exclusion sociale qui leur permettent d'intégrer leurs activités dans un contexte urbain fortement marqué par l'ethnicité.

On ne peut pas non plus négliger la production de rationalités patronales intégrant le facteur ethnique comme éléments de stratégie économique : qu'il s'agisse

de la gestion de la main d'œuvre, de la valorisation de l'image de marque ou du ciblage de clientèles spécifiques.

Enfin, il ne faudrait pas oublier que l'Etat est aussi employeur et que sa responsabilité patronale dans le secteur public est souvent source de contradictions entre une logique gestionnaire et l'idéologie républicaine à laquelle il se réfère.

#### *4.1.3. Une approche territorialisée.*

De même qu'à Marseille nous avons centré notre approche sur les interactions entre une entreprise et son bassin d'emploi<sup>92</sup>, il nous semble indispensable de conserver une approche territorialisée des phénomènes de discrimination<sup>93</sup>. C'est pourquoi, dans le cadre du projet OSIME, il est prévu qu'au moins un des terrains d'enquête soit situé dans une petite ville constituant un bassin d'emploi relativement autonome. La pertinence de cette démarche est illustré par les passages du livre de Ph Bataille<sup>94</sup> concernant le bassin d'emploi d'Alès, notamment pour la mise en évidence des phénomènes de discriminations institutionnels et systémiques.

Si l'entrée par les partenaires sociaux (syndicats ouvriers et patronaux) est essentielle, il n'en demeure pas moins que, sur le marché de l'emploi, ils ne sont pas les seuls à intervenir. L'approche territorialisée permet de combiner les entrées patronale et syndicale et de les compléter par un travail auprès d'institutions intervenant dans le champ du travail et de l'emploi, comme les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation permanente (DDTEFP), les Agences locales pour l'emploi, les Missions locales, les PAIO...

Depuis plusieurs années l'aggravation du chômage fait que de nombreux demandeurs d'emploi n'accèdent jamais à l'entreprise autrement qu'avec des statuts précaires et marginaux. L'exemple du bassin d'emploi des Quartiers nord de Marseille montre l'importance des interventions de ces multiples institutions publiques, qui se trouvent en amont de l'entreprise sur le marché du travail. Souvent, ces institutions emploient des agents qui ont une très bonne connaissance de l'état et de la structure du marché de l'emploi et des pratiques qui y ont cours. Non seulement elles sont fréquemment saisies d'offres d'emploi explicitement

---

<sup>92</sup>DE RUDDER, V. ; POIRET, Ch. ; VOURC'H, F. 1998 - " A Marseille, la "préférence locale" contre les discriminations à l'embauche" in *Hommes et Migrations*, n°1211, février 1998 : pp 28-48.

<sup>93</sup> cf. supra § 3.1 *La contextualisation des relations interethniques dans le travail et l'emploi.*

<sup>94</sup> Il faut souligner l'importance du travail en profondeur réalisé sur le site d'Alès qui suppose, bien évidemment, le recours à des méthodes beaucoup plus lourdes que la seule "intervention sociologique". Il est d'ailleurs dommage que le lecteur ne dispose pas de plus d'informations sur les conditions de réalisation de cette partie très spécifique de l'enquête qui dénote une connaissance fine du milieu. (Cf. BATAILLE, PH. ; SCHIFF, C. 1997 - "La discrimination à l'embauche. Le cas du bassin d'Alés" in *Annales de la Recherche Urbaine*, n°76 : pp 89-96).

discriminatoires par des entreprises et des entrepreneurs<sup>95</sup> mais, plus largement, c'est aux discriminations indirectes qu'elles sont confrontées (exigences d'un diplôme, d'une voiture etc... pour exercer des activités qui ne les nécessitent pas). A l'instar des travaux menés par Cross et alii<sup>96</sup> à propos des agences pour l'emploi britanniques, il paraît important de prendre en compte leurs attitudes et leur comportements à l'égard des populations dont elles ont la charge. Notre étude de cas marseillais montre d'ailleurs combien leur intervention peut être décisive dans la mise en place de dispositif de traitement des populations "défavorisées" dans l'accès à l'emploi. D'autres exemples locaux montreraient sans doute que ceux-ci peuvent jouer un rôle, tout aussi important, pour l'intériorisation par les minoritaires de leur situation infériorisée (limitation des objectifs professionnels ; évitement des situations potentiellement conflictuelle ; acceptation de la précarité...).

De plus, ces agents institutionnels peuvent être aussi des militants syndicaux. Leur situation professionnelle leur confère alors une capacité spécifique pour informer l'ensemble de l'organisation syndicale sur des phénomènes discriminatoires qui peuvent ne pas être perçus par les sections d'entreprise, ni même par les Unions Locale ou départementales. A ce titre, ils sont susceptibles de constituer des partenaires précieux pour la recherche.

Ces trois modes d'entrée, syndicale, patronale et territorialisée, permettent de croiser les discours, de les mettre en relation et de voir où se nouent et se dénouent les interactions.

#### ***4.2. Intégrer les acquis et les limites des recherches européennes et nord-américaines en la matière.***

Dans un domaine où, en France, beaucoup reste à expérimenter, il est urgent de mettre au point des outils méthodologiques adaptés. Pour ce faire, nous pourrions nous appuyer sur le programme de recherche européen OSIME<sup>97</sup>, portant sur l'attitude des syndicats en Europe face au racisme et aux discriminations. Cette enquête nous offrira l'opportunité de tester des méthodologies et d'approfondir nos éléments de comparaison internationale. Ces outils méthodologiques peuvent être classés en trois grands catégories d'approche<sup>98</sup> visant respectivement à évaluer

---

<sup>95</sup> GRANGEART, C. ; 1994 *Emploi des publics issus de l'immigration*, Mosaïques.

<sup>96</sup> CROSS, M. ; WRENCH, J. ; BARNETT, S. ; 1990, *Ethnic Minorities and the careers Service :An investigation into processes of assement and placement*. Department of employment research paper N°73, London

<sup>97</sup> Organisations Syndicales Immigrations et Minorités Ethniques en Europe, cf. Annexe 1

<sup>98</sup> WRENCH, J. 1997 - "Des problèmes dans le passage de l'école à l'emploi chez les jeunes issus de l'immigration au Royaume-Uni" in AUBERT, F. ; TRIPIER, M. ; VOURC'H, F. Op. Cit.

l'ampleur des discriminations subies, à prouver leurs fondements ethniques ou raciaux et à expliciter les processus discriminatoires et leurs motivations. Tous trois posent, à des degrés divers, certains problèmes épistémologiques et déontologiques liés au statut particulier de la dimension ethnique dans la tradition républicaine française.

#### *4.2.1. Évaluer l'ampleur des discriminations : une approche statistique.*

Nous avons vu que la constitution d'un appareil statistique permettant de suggérer l'ampleur des discriminations subies par les groupes ethnicisés ou racisés dans leur accès à des ressources essentielles comme le travail, pose de nombreuses difficultés épistémologiques et déontologiques<sup>99</sup>.

Cependant, certaines approches microstatistiques sont possibles. L'une consiste à travailler sur des données secondaires localement constituées (fichiers du personnel en entreprise, fichiers de locataires ou de demandeurs de logement, fichiers de jeunes demandeurs d'emploi dans les Missions Locales...). Une autre consiste à créer des bases statistiques originales, selon des formes diverses qui peuvent être ponctuelles (mini-recensements internes à des organisations communautaires, par exemple) ou s'inscrire dans la durée (constitution de cohortes à partir des effectifs d'une classe de BTS ou d'une classe d'âge parmi les demandeurs d'emploi recensés dans une institution locale, par exemple).

La loi "informatique et libertés" proscrit la constitution de fichiers nominatifs mentionnant des références ethniques, et a fortiori raciales. Ceci n'empêche d'ailleurs pas certaines institutions de constituer des statistiques concernant les origines, souvent sous l'apparence formelle de données relatives à la nationalité des individus<sup>100</sup>. Il y a donc, à la fois, une nécessité d'engager une réflexion avec la Commission Nationale Informatique et Liberté sur les droits et les devoirs des chercheurs dans ce domaine et, à la fois, une opportunité de traiter secondairement les données déjà recueillies par certaines institutions locales. La constitution de cohortes, ou les possibilités de mini-recensements intra-communautaires posent beaucoup moins de problèmes juridiques, ne serait-ce que parce qu'elles supposent une étroite collaboration avec les personnes enquêtées.

Malgré les difficultés qu'elle soulève, l'approche statistique est irremplaçable à plusieurs égards et en particulier pour dessiner les contours et la morphologie

---

<sup>99</sup> cf. supra §2.1 *Les difficultés d'approche de l'objet*

<sup>100</sup> C'est par exemple le cas des écoles publiques du premier degré : cf. POIRET, Ch. 1996 - *op. cit*

sociale des groupes locaux de populations susceptibles d'être ethnicisées ou racisées ; pour avoir une vision d'ensemble du niveau et du type de formation des personnes qui en font partie, ainsi que leurs modes d'insertion (ou d'exclusion) dans les marchés du travail et du logement. Cette vision globale portant sur quelques points essentiels peut ensuite être rapprochée des données disponibles sur leurs groupes de référence locaux, régionaux, nationaux (par classes d'âge, par sexes...) de manière à faire ressortir les similitudes et les écarts de situation. De la sorte, il est possible de faire apparaître certaines différences dans le devenir social des "minoritaires", qui peuvent alors être considérées, par hypothèse, comme des indices de discriminations raciales.

#### 4.2.2. *Prouver le caractère ethnique ou racial des discriminations : le "testing"<sup>101</sup>.*

L'approche statistique, si elle permet de montrer l'existence de discriminations et, éventuellement, d'en évaluer l'ampleur, ne permet certainement pas d'apporter la preuve de leur fondement ethnique ou racial. Fournir cette preuve suppose de recourir à d'autres méthodes et en particulier au "testing"<sup>102</sup> ou tests de discrimination. Cette procédure de recherche couramment utilisée dans différents pays (Angleterre, Etats-Unis, Pays-Bas, Canada, Australie) permet de créer, dans la vie réelle, des situations expérimentales de manière à faire apparaître, au cours des interactions organisant l'accès à des ressources stratégiques (emploi, logement...), des discriminations en raison de caractéristiques non-pertinentes à l'égard de la situation. Elle suppose le recours à une équipe de "testeurs" (2 ou 3) présentant, pour leurs interlocuteurs, des caractéristiques pertinentes identiques (âge, situation de famille, formation, revenus... selon les cas) et ne différant que par la ou les caractéristiques présumées susciter la discrimination (ethnicité, couleur de peau, genre, accent... selon la variable indépendante choisie). La présence ou l'absence de différence de traitement permet alors fonder une interprétation en termes de discrimination. En particulier, certaines données comportementales font l'objet d'une procédure de recueil et d'analyse systématique et rigoureuse : ainsi, qu'il s'agisse d'une demande d'emploi ou de logement, les différentes phases du processus sont précisément observées (prise de contact téléphonique, déroulement du rendez-vous, type de suites qui lui sont données), puis comparées.

A notre connaissance, le test de discrimination n'a jamais été pleinement expérimentée en France, malgré des sollicitations, depuis plusieurs années, du

---

<sup>101</sup> Cf. le projet de recherche *Reconnaître la discrimination* présenté en 1994 au PIR-Ville par V. DE RUDDER. Equipe de recherche : A. BATTEGAY, S. BODY-GENDROT, N. BOUMAZA, F. VOURC'H.

<sup>102</sup> FIX, M. ; STRUYK, R.J. (Ed) 1993 - *Clear and Convincing Evidence. Measurement of Discrimination in America*. Washington D.C. (USA) The Urban Institute Press.



Bureau International du Travail<sup>103</sup> (BIT) qui a favorisé l'introduction récente de cette approche dans différents pays européens (Allemagne, Espagne, Belgique, Danemark).

Le recours à un tel "transfert de méthodologie" suppose bien évidemment de réunir certaines conditions, en particulier en termes de formation à cette nouvelle approche et d'analyse critique des travaux réalisés en ce domaine, de manière à en dégager les apports et les limites. Il suppose également de réunir des moyens matériels importants, ne serait-ce que pour l'embauche et la formation des "testeurs", surtout si l'on vise à apporter la preuve statistique de la discrimination. Aux Etats-Unis, ce type d'"audits" comprend fréquemment plusieurs centaines voire plusieurs milliers de tests. Cependant, d'autres orientations plus qualitatives ont été développées, notamment au Canada, pour mettre en évidence les voies et les moyens de la discrimination<sup>104</sup>. A titre d'exemple, une paire de "testeurs" répondant à une offre de location devra être attentive aux différences de renseignements demandés aux candidats, d'accueil et d'informations qui leur sont données, de propositions qui leur sont faites, etc.

En l'état actuel des choses, cette orientation qualitative semble moins complexe à introduire en France. Une de nos priorités devrait donc être l'étude et l'expérimentation des conditions de faisabilité d'une telle transposition, dans le contexte français.

#### *4.2.3. Expliciter les processus discriminatoires et leurs motivations : des hypothèses fortes et une démarche empirique inductive.*

Si la méthode du test de discrimination peut permettre de mettre en évidence le fondement ethnique ou racial de la discrimination, elle n'épuise pas les besoins d'information sur les processus discriminatoires et leurs motivations. Ce travail d'explicitation suppose le recours à des méthodes qualitatives. En s'appuyant sur l'analyse bibliographique, le recueil de discours et l'observation *in situ*, celles-ci visent à fournir aux chercheurs les moyens de reconstituer la scène qui se joue entre les différents acteurs en présence : restituer le contexte, sa configuration, ses enjeux ; confronter les points de vue des uns et des autres (discriminateurs, victimes, "initiés", hiérarchie, témoins passifs...).

---

<sup>103</sup> BOVENKERK, F. 1992 -*Testing discrimination in natural experiments. A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin* - Geneva, International Labour Office.

<sup>104</sup> cf. par exemple, HENRY, F. ; GINSBERG, E. 1985 -*Who Gets the Work : A Test of Racial Discrimination in Employment*. Toronto (Canada) - The Urban Alliance on Race Relations, The Social Planning Council of Metropolitan Toronto : 100 p. (multigr.).

D'un point de vue épistémologique, nous avons souligné l'importance d'une construction progressive des catégories d'analyse de l'ethnicité, par un va-et-vient entre des repères théoriques forts et des observations de terrain. Cette démarche empirique inductive n'est pas sans point commun avec certaines méthodologies qualitatives beaucoup plus développées aux Etats-Unis et au Canada qu'en France, comme la *grounded theory* (ou "théorisation ancrée")<sup>105</sup> ou l'approche "mixte" de Miles et Huberman<sup>106</sup>, qui visent à produire une théorie enracinée dans l'observation de cas empiriques considérés comme autant d'instances du phénomène social envisagé.

Cette approche méthodologique repose sur un mode d'"échantillonnage" qui ne vise pas au contrôle de l'ensemble des paramètres pour la vérification d'hypothèses ("*toutes choses étant égales par ailleurs...*") mais à jouer sur les similitudes et les contrastes entre les groupes et les situations, afin de préciser et de fonder des catégories d'analyse et des concepts opératoires émergents. L'accent mis sur les similitudes vise à établir les catégories de base et leurs propriétés, et la recherche de contraste permet d'élargir les variations du phénomène et ainsi de spécifier et d'élargir la portée des catégories conceptuelles produites<sup>107</sup>. D'où l'importance du recours à des terrains d'enquête variés, incluant des points de comparaison situés dans d'autres contextes nationaux.

C'est pourquoi, nos différents programmes de recherche en cours comprennent une grande variété de sites d'enquêtes en France, mais aussi une collaboration avec des équipes de recherche étrangères travaillant sur les mêmes thèmes dans d'autres pays européens. C'est ainsi qu'actuellement, nous collaborons avec des chercheurs et des syndicalistes d'Espagne et du Danemark dans le cadre du projet OSIME, avec la perspective d'un élargissement ultérieur à d'autres Etats de l'Union Européenne. Cette démarche comparative internationale permet ainsi de mettre en perspective des contextes extrêmement différents, notamment quant à la place et au statut des registres de l'ethnicité et de la "race".

---

<sup>105</sup> GLASER, B. ; STRAUSS, A.L. 1967 - *The Discovery of Grounded Theory. Stratégies for Qualitative Research* - New York, Aldine.

<sup>106</sup> MILES, M. ; HUBERMAN, A.M. 1991- *Analyses de données qualitatives : recueil de nouvelles méthodes* - Bruxelles, De Boeck.

<sup>107</sup> cf. LAPERRIERE, Anne, conférence dans le cadre des séminaires de l'URMIS, en 1996.



## **CONCLUSION**

Tout au long de ce rapport, nous nous sommes efforcés de faire le point sur les recherches en cours ou déjà réalisées concernant les discriminations ethniques ou racistes dans le domaine du travail et de l'emploi. Nous avons tenté de faire ressortir ce qui nous semblait pouvoir constituer un socle d'acquis théoriques et méthodologiques, de manière à esquisser quelques perspectives de travail à venir.

Nous avons donc clairement situé la question des discriminations comme une expression du racisme et de l'ethnisme dans les rapports sociaux, qui nécessite d'être abordée en tant que processus : processus de formation de la perception de l'altérité et de construction des catégories qui l'expriment ; processus de production, de reproduction et de transformation de rapports de domination entre majoritaires et minoritaires. Bien évidemment, ces processus ne se résument pas à des situations de face à face entre deux groupes, majoritaire versus minoritaire. D'une part, ils renvoient à des jeux de hiérarchies beaucoup plus subtils, qui définissent et redéfinissent les positions relatives des minoritaires les uns par rapport aux autres. C'est notamment le cas des formes de division ethnique du travail, dans le secteur du bâtiment par exemple, qui répartissent les minoritaires dans des fonctions différentes et plus ou moins qualifiées, selon une hiérarchisation des groupes d'origine. D'autre part, ils doivent être restitués au sein d'un ensemble beaucoup plus vaste, celui des classements et des hiérarchisations sociaux qui se développent selon plusieurs axes (sexués, générationnels...), dans plusieurs champs et s'articulent entre eux.

D'un point de vue épistémologique, on ne peut pas dissocier les productions scientifiques des conditions sociales de leur production. Or c'est bien de cela qu'il s'agit lorsque nous soulignons les difficultés, pour une large part spécifiquement françaises, qui handicapent la recherche dans ce domaine d'étude. Les contraintes juridiques et politiques qui pèsent sur le traitement de la question des rapports interethniques et la relative marginalité académique et sociale de ce champ de recherche ont abouti à créer un décalage entre une demande sociale croissante et une position de retrait de la production sociologique en grande partie orientée par la commande publique.

La sortie de ce hiatus suppose aujourd'hui, de réunir les conditions nécessaires à l'exploration de nouvelles pistes méthodologiques. Deux d'entre elles nous semblent particulièrement importantes :

- la première concerne la possibilité de constituer, légalement et légitimement, des dispositifs microstatistiques prenant en compte des paramètres ethniques, voire "raciaux" lorsque ceux-ci correspondent à des catégories massivement utilisées par les acteurs sociaux pour orienter et justifier leurs actions. La loi Informatique et Libertés doit de toute façon être revue à des fins d'harmonisation européenne. Cette occasion devrait être saisie pour envisager et définir enfin les conditions d'exercice des activités de recherche, dans ce domaine comme dans d'autres.

- la seconde porte sur l'introduction en France des méthodes de "testing", qui apparaissent aujourd'hui comme le seul moyen pour prouver le caractère ethniste ou raciste des discriminations observables. Malgré les demandes réitérées du BIT et les propositions que nous avons faites de programme d'expérimentation de cette méthode, les organismes financeurs n'ont jamais voulu s'engager dans cette voie. Les différents projet d'observatoires des discriminations qui se profilent actuellement, à l'échelle européenne et à l'échelle française, offrent l'occasion de réenvisager cette perspective.

Si les possibilités de développement de ces pistes de travail relèvent en grande partie de la responsabilité de l'Etat, celle-ci est encore plus nette concernant la perception sociale des discriminations fondées sur les origines, réelles ou supposées. Quelles que soient ses limites, le travail accompli ces dernières années pour lutter contre les discriminations sexistes n'a pas d'équivalent dans le domaine des discriminations ethnistes et racistes. Les campagnes de lutte contre le viol, le harcèlement sexuel, les écarts sexués en termes de salaires ou de déroulement de carrière ont commencé à remettre en cause le caractère "normal", "naturel", de telles pratiques. Tout ceci reste à faire dans notre domaine. En particulier, un des principaux enjeux actuels nous semble se situer dans la libération de la parole des minorisés. La possibilité - encore très fragile - pour les femmes d'exprimer légitimement leur refus des discriminations sexistes n'a rien d'un phénomène spontanée. Elle résulte de choix politiques et de luttes. Il reste aujourd'hui à créer un cadre qui permettent aux victimes des discriminations ethnistes ou racistes, de faire entendre et reconnaître leur souffrance et leur colère.

L'Etat ne peut pourtant pas être tenu pour seul responsable de cette situation qui concerne la société civile dans son ensemble et les institutions qui la structurent. L'exemple des luttes contre les discriminations sexistes montre toute l'importance

d'un mouvement social, pour faire évoluer les représentations, les pratiques et la législation. Rappelons nous cependant que le mouvement autonome des femmes, tel qu'il s'est développé après mai 1968 en France, n'a pas été accueilli spontanément "à bras ouvert" par les organisations syndicales et politiques. L'émergence d'un grand mouvement social anti-raciste, qui ne se situe pas uniquement sur un terrain idéologique, constitue donc un enjeu d'importance qui dépend en partie de l'intérêt que sont prêts à lui accorder les partenaires sociaux et en tout premier lieu les organisations syndicales.



### **INDEX DES OUVRAGES CITES EN REFERENCE.**

- ADORNO, T-W. et Alii. 1964 - *The Authoritarian Personality*, New York Harper 1964
- AUBERT, F. ; TRIPIER, M. ; VOURC'H, F. (sous la direction de). 1997 - *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi* - Paris, CIEMI-L'Harmattan.
- AUCOUTURIER, A-L. (DARES) 1993 - "Contribution à la mesure de l'efficacité de la politique de l'emploi" - in *Travail et Emploi* n° 55.
- BALIBAR, E. et WALLERSTEIN, I. 1988 - *Race, nation, classes : les identités ambiguës*. - Paris, La Découverte.
- BANTON. 1967 - *Race relations* - Traduction française (1971) : *Sociologie des relations raciales* - Paris, Payot.
- BATAILLE, Ph. 1997 - *Le racisme au travail* - Paris, La Découverte.
- BATAILLE, Ph. ; SCHIFF, C ; 1997 - "La discrimination à l'embauche. Le cas du bassin d'Alés" in *Annales de la Recherche Urbaine*, n°76 : pp 89-96.
- BONNAFOUS, S. 1991 - *L'immigration prise aux mots*. - Paris, Kimé.
- BORKOWSKI, J-L. 1990 - "L'insertion sociale des immigrés et de leurs enfants" - in *Données Sociales* (INSEE).
- BOURDAINE, P-A. Conférence au Collège de France, le 01/04/1998 : "*La dialectique du cri de la carpe*", à paraître.
- BOURDIEU, P. 1982 - *Leçon sur la leçon* - Paris, Minuit.
- BOVENKERK, F. 1992 - *Testing discrimination in natural experiments. A manuel for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin* - Geneva, International Labour Office.
- COGNET, M. 1998 - *Migrations, groupes d'"origine" et trajectoires : vers une ethnicisation des rapports socio-professionnels ?* - Thèse de doctorat des Universités en Sociologie, Paris 7 Denis Diderot, Mars 1998.
- CONSEIL D'ETAT. 1997. Rapport public 1996, *Sur le principe d'égalité*. Paris, La documentation française. Etudes et Documents, N° 48.
- CORCUFF, Ph. 1991 - "Eléments d'épistémologie ordinaire du syndicalisme" in *Revue Française de Sciences Politiques*, vol 41, n°4. août 1991.
- CORCUFF, Ph. 1995 - "Quand le terrain prend la parole... éléments de sociologie réflexive" in *L'Homme et la Société*, n° 115. Janv-mars 1995.
- CROSS, M. ; WRENCH, J. ; BARNETT, S. 1990 - *Ethnic Minorities and the careers Service : An investigation into processes of assement and placement*. - Department of employment research paper N°73, London



- DE RUDDER, V. - "Le racisme dans les relations interethniques" in *L'Homme et la Société* n°102 -1991/4.
- DE RUDDER, V. 1991 - "Le racisme dans les relations interethniques". - in *L'Homme et la Société*, n°102/4, pp. 75-92
- DE RUDDER, V. ; GUILLON, M. (collab.). 1987 - *Autochtones et immigrés en quartier populaire, d'Aligre à l'îlot Châlon* - Paris, CIEMI-L'Harmattan .
- DE RUDDER, V. ; POIRET, Ch. ; VOURC'H, F. mars 1997 - *La prévention de la discrimination raciale, de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement dans l'entreprise. Une étude de cas en France : le recrutement du personnel de l'hypermarché Continent, Grand-Littoral à Marseille* - rapport à l'European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (Dublin).
- DE RUDDER, V. ; POIRET, Ch. ; VOURC'H, F. 1998. Marseille, "la préférence locale" contre les discriminations à l'embauche. *Hommes & Migrations*. N° 1211. janvier-février, pp. 28-48
- DE RUDDER, V. ; TABOADA-LEONETTI, I. ; VOURC'H, F. 1990 - *Immigrés et français, Stratégies d'insertion, représentations et attitudes*. Rapport de recherche pour le Ministère de l'Urbanisme du Logement et des Transports et la Direction Régionale de l'Équipement d'Ile de France; Multipgraphié Urmis.
- DE RUDDER, V. ; TRIPIER, M. ; VOURC'H, F. 1994 - *La prévention du racisme dans l'entreprise en France* ; rapport à l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- DE RUDDER, V. ; TRIPIER, M. ; VOURC'H, F. 1995. Les syndicats face aux nouvelles discriminations, *Hommes & Migrations*. N° 1187. Mai. pp. 12-22
- DE RUDDER, V. ; TRIPIER, M. ; VOURC'H, F. 1996. Racisme et discrimination dans le travail : une réalité occultée. *L'Homme et la Société*. N° 121-122. juillet-décembre. pp. 145-160
- DEJOURS, Ch. *Travail et usure mentale De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Nouvelle édition Bayard éditions 1993
- DEJOURS, Ch. 1998 - *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. - Paris, Seuil.
- DEMANGE, J. (s.d.) - *Citoyenneté de l'entreprise* - Paris, CNPF
- DUBET, F. 1989 - *Immigrations : qu'en savons-nous ? Un bilan des connaissances*. - Paris, La Documentation Française.
- DULONG, R. 1978 - *Les régions, l'Etat et la société locale* - Paris, PUF, coll Politiques, 245 pp.
- ELIAS, N. 1991 (1ère ed 1970) - *Qu'est-ce que la sociologie*- - Paris, Press-Pocket.
- ELIAS, N. 1996 (1ère ed 1983) - *Engagement et distanciation, contribution à la sociologie de la connaissance*. Fayard Press-Pocket coll. AGORA, Paris.
- FATTAH. 1981 - "la victimologie : entre les critiques épistémologiques et les attaques idéologiques" in *Déviance et Société* : 5,1,1981.
- FILIZZOLA, G. ; LOPEZ, G. 1995 - *Victimes et victimologie* - Paris, PUF, Que-sais-je n°3040.
- FIX, M. ; STRUYK, R.J. (Ed) 1993 - *Clear and Convencing Evidence. Measurement of Discrimination in America*. Washington D.C. (USA) The Urban Institute Press.

- FREMONTIER, J. 1971 - *La Forteresse ouvrière, Renault, une enquête à Boulogne Billancourt chez les ouvriers de la Régie.* - Paris, Fayard
- GALISSOT, R. 1985 - *Misère de l'antiracisme.* - Paris, Arcantère.
- GESNESTIER, Ph ; LAVILLE, J-L. 1994 - "Au-delà du mythe républicain. Intégration et socialisation." in *Le Débat*, Paris, Gallimard, n°82, nov-déc 1994.
- GLASER, B. ; STRAUSS, A.L. 1967 - *The Discovery of Grounded Theory. Stratégies for Qualitative Research* - New York, Aldine.
- GOFFMAN, E. 1993 - *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps.* Paris, Minit.
- GRANGEART, C. ; 1994 - *Emploi des publics issus de l'immigration*, Mosaïques.
- GREEN, N. 1985 - *Les travailleurs immigrés juifs dans le Paris de la Belle Epoque.* - Paris, Fayard.
- GUILLAUMIN, C. 1972 - *L'idéologie raciste : genèse et langage actuel* - Paris-Lahaye, Mouton.
- HENRY, F. ; GINSBERG, E. 1985 - *Who Gets the Work : A Test of Racial Discrimination in Employment.* Toronto (Canada) - The Urban Alliance on Race Relations, The Social Planning Council of Metropolitan Toronto : 100 p. (multigr.).
- LINHART, R. 1978 - *L'établi* - Paris, éd. de Minit.
- LOCHAK, D. 1992 - "Discrimination against foreigners under french law" in *Immigrants in two democracies : french and american experiences.* - New-York University Press.
- LORCERIE, F. 1994 "Les sciences sociales au service de l'identité nationale. Le débat sur l'intégration en France au début des années 1990." in - *Cartes d'identité. Comment dit-on "nous" en politique ?* - (sous la direction de MARTIN, D-C.), Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques : 245-281.
- MAGUER, A. ; BERTHET, J-M. 1997, *Les agents des services publics dans les quartiers difficiles. Entre Performance et justice sociale.* Rapport d'étude. La documentation Française, Page 19.
- MERTON, R. K. 1967 - *Social theory and social structure* - ch IX *The self-fulfilling prophecy* The Free Press, New-York. Traduits de l'américain et adaptés par Henri MENDRAS. 1997 - *Eléments de théorie et de méthode sociologique* . Ch 6 *la prédiction créatrice.* Armand colin. collection U, 3<sup>e</sup> édition.
- MILES, M. ; HUBERMAN, A.M. 1991- *Analyses de données qualitatives : recueil de nouvelles méthodes* - Bruxelles, De Boeck.
- MURARD, M. ; MOULIERE, M. 1997 - *Le travail des uns et le souci des autres. Les relations des CAF avec les allocataires précaires.* Rapport Multigraphié. CNAF. Laboratoire du Changement Social. Université Paris 7 Denis Diderot. Décembre.
- NOIRIEL, G. 1988 - *Le creuset français. Histoire de l'immigration XIXe-XXe siècle.* - Paris, Le Seuil.

- PENEFF, J. 1992 - *L'hôpital en urgence : étude par observation participante* - Paris, Métailié. 257 pp.
- POIRET, Ch. 1996 - *Familles africaines en France. Ethnicisation, ségrégation communalisisation.* - Paris, CIEMI-L'Harmattan.
- POIRET, Ch. 1997 - "Attention, un cycle migratoire peut en cacher un autre !" in *Revue Européenne des Migrations Internationales* : n°1-1997
- POIRET, Ch. ; VOUREC'H, F. 1997 - *Université Paris 8, insécurité et rapport à l'environnement* - Rapport à la Présidence de Paris 8. Saint-Denis, Profession Banlieue.
- SCHNAPPER, D; 1991 - *La France de l'intégration. Sociologie de la nation en 1990.* - Paris, Gallimard.
- SCHOR, R. 1985. - *L'opinion française et les étrangers en France, 1918-1939.* - Paris, Publications de la Sorbonne.
- TAGUIEFF, P-A. 1988 - *La force du préjugé. Essais sur le racisme et ses doubles.* - Paris, La Découverte.
- TAGUIEFF, P-A. 1992 - "Nationalisme, réactions identitaires et communauté imaginée" in *Hommes et Migrations* 1154 : 31-41.
- TAGUIEFF, P-A. 1997 - *Le Racisme* - Paris, Flammarion, coll. Dominos.
- TRIBALAT, M. (sous la direction de). 1995 - *Enquête mobilité géographique et insertion sociale* - Paris, INED-INSEE.
- TRAPIER, M. 1987 - *L'immigration dans la classe ouvrière en France* - Thèse de Doctorat d'Etat, Nantes.
- TRAPIER, M. 1990 - *L'immigration dans la classe ouvrière en France* - Paris, CIEMI-L'Harmattan.
- VERRET, M. 1979 - *L'espace ouvrier.* - Paris, Armand Colin.
- WEBER, M. 1995 (réédition) - *Economie et société* - Paris, Plon. 2 volumes
- WRENCH, J. 1996 - *Preventing racism at the work place : a report on 16 European countries* - European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- WRENCH, J. 1997 - "Des problèmes dans le passage de l'école à l'emploi chez les jeunes issus de l'immigration au Royaume-Uni" in AUBERT, F. ; TRIPIER, M. ; VOUREC'H, F. *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi.* Paris, CIEMI-L'Harmattan.

## **ANNEXES**

### **ANNEXE 1**

#### *Note sur le projet le projet*

#### **“ ORGANISATIONS SYNDICALES, IMMIGRANTS ET MINORITES ETHNIQUES, EN EUROPE ” (OSIME).**

Ce projet porte sur les pratiques syndicales face aux discriminations ("raciales", "ethniques"...) dont sont victimes en Europe les personnes "d'origine étrangère".

#### **CONTEXTE GÉNÉRAL ET OBJECTIFS DU PROJET**

Depuis quelques années dans nombre de pays de l'Union Européenne, et particulièrement en France, on assiste à un renouveau de mouvements groupes ou partis politiques ouvertement xénophobes et racistes. Ce projet ambitionne une approche comparative de l'attitude des syndicats face au racisme (qui est également et de plus en plus ouvertement à l'oeuvre dans le monde du travail) compris non pas comme une pure idéologie, extérieure à l'interaction sociale ou comme une propension psychologique, mais comme la "face mentale de rapports sociaux".

Il s'agira de dresser un paysage européen des différents types de rapports entre les organisations syndicales et les populations d'origine étrangère ( qu'elles aient migré ou qu'elles soient assignées à une situation de minorité ethnique), depuis la fin de la deuxième guerre mondiale ; puis, de situer dans ce paysage trois cas de figures bien distincts : le Danemark, l'Espagne et la France; enfin, il conviendra d'analyser et de comparer les évolutions de ces rapports depuis une quinzaine d'années, dans ces trois pays. Ce projet, d'une durée de trois ans, comprendra deux années d'enquête dont la dernière plus spécifiquement consacrée à la confrontation des résultats ainsi obtenus. Cette recherche se déroulera selon 3 axes :

- 1) Analyser le paysage européen des relations entre syndicats et immigrés-minorités ethniques ,
- 2) Comparer empiriquement les pratiques effectives au sein des organisations syndicales sur le sujet ,
- 3) Confronter les pratiques et les réflexions des chercheurs, des organisations et des militants ayant participé à l'enquête.

Ce dernier point comprend un travail de formation de militants syndicaux avec lesquels nous travaillerons. Il vise, à terme, à une sensibilisation de l'ensemble des partenaires sociaux concernés par cette question.

Nous procéderons à l'analyse des positions et des pratiques de plusieurs organisations syndicales Européennes à l'égard des discriminations raciales (que ce soit dans ses formes directes, indirectes ou systémiques) que peuvent être amenées à subir les populations issues des vagues migratoires de l'après deuxième guerre mondiale en Europe. Dans certains pays européens il existe des discriminations légales limitant aux nationaux l'accès à certains postes ou fonctions. D'autres, les plus nombreuses, ne disposent d'aucune base légales. Ces discriminations non-légales, constituent un bon objet de travail, notamment parce qu'elles supposent de relativiser la variable juridique de nationalité derrière laquelle se retranchaient traditionnellement nombre de pratiques xénophobes ou racistes. En particulier, l'analyse de cas impliquant des individus ayant la nationalité des pays d'enquêtes, mais issus de groupes minoritaires, nous place-t-elle d'emblée au cœur de la question du recours au registre ethnico-racial comme fondement de pratiques différenciatrices dans le monde du travail, qu'il s'agisse des politiques d'embauche, de l'organisation et de la rémunération du travail, ou plus largement des rapports sociaux dans l'entreprise.

Ce que nous entendons par registre ethnico-racial recouvre la référence à des catégories de pensée, des expressions et des termes très divers (gaulois, white, blacks, immigrés, musulmans, chrétiens....) parmi lesquels les notions d'ethnies ou de races sont d'ailleurs assez peu directement présentes, mais qui instituent une " frontière ethnique " (celle qui sépare Eux et Nous) et dévalorisent des individus ou des groupes en recourant à des critères qui n'ont rien à voir avec la qualification ou les compétences. Le registre ethnico-racial repose sur des catégorisations globalisantes qui peuvent être négativement connotées et stigmatisantes ou être associées à des traits positifs bien circonscrits et intervenir comme discours de compensation. Dans les deux cas, il fournit un stock de représentations stéréotypiques de l'Autre qui sont inhérentes à la mise en œuvre de pratiques discriminatoires. Il s'agira donc, en particulier de mettre en évidence les liens entre des représentations ethnicisantes et des pratiques discriminatoires qui sont, les unes et les autres, bien souvent inconscientes, de manière à pouvoir faire évoluer vers plus d'équité, les relations entre "majoritaires" et "minoritaires", tant dans les entreprises que dans la vie syndicale. Ce travail de sensibilisation aux pratiques discriminatoires tant sur le marché du travail que dans les rapports de travail permettra de mettre à la

dispositions des partenaires sociaux à quel que niveau que ce soit les outils et moyens nécessaires pour que soit mis fin à l'occultation dont elles sont l'objet.

## LE CONTEXTE EUROPEEN

En Europe depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, les organisations syndicales confrontées à de nouvelles vagues migratoires ont du répondre à quatre questions : fallait-il s'opposer aux politiques d'immigration des Etats ? Comment limiter les conséquences de la "concurrence" introduite par cette arrivée de main d'œuvre ? Une fois les migrants installés, fallait-il les inclure dans les organisations syndicales ? Lorsqu'ils se syndiquaient, devaient-ils être organisés sur la même base que les autres adhérents ?

Au cours des dernières décennies, les trois premières questions ont trouvé des réponses de fait dans le cours des mouvements sociaux et de la vie syndicale. Reste donc la quatrième question, qui oppose les tenants d'un traitement de droit commun à ceux d'un traitement spécifique, dans un contexte de politisation des enjeux relatifs à l'immigration.

Ces différentes questions sont à mettre en relations avec les contextes nationaux. Ainsi, en Europe de l'ouest, il est possible de définir "grosso-modo" trois grands modèles d'organisations des sociétés :

- Un modèle basé sur une "exclusion différentielle", dans lequel les immigrants, assignés à la différence, sont considérés comme des "invités" dont les droits politiques et sociaux restent limités. L'archétype de ce premier modèle est l'Allemagne.
- Un modèle basé sur "l'assimilation". C'est la référence française. Les immigrants se voient accorder un certain nombre de droits sociaux, mais ne peuvent accéder aux droits politiques, c'est-à-dire à la pleine citoyenneté, qu'en devenant eux-mêmes des nationaux.
- Un modèle basé sur le "pluralisme et le multiculturalisme" dans lequel les immigrants sont considérés comme membres à part entière de la société d'accueil tout en conservant leurs propres spécificités. C'est le cas de la Suède, des Pays-Bas et du Royaume Uni.

Evidemment, dans les faits aucun de ces modèles ne présente la totalité des "avantages" qu'il prétend incarner. De plus, il faut tenir compte des modifications induites par la construction de l'Union Européenne. Plus généralement, les pressions internationales subies en commun par les syndicats en Europe sont multiples : l'impact de la restructuration économique et de la globalisation des stratégies des

grands groupes industriels, commerciaux et financiers ; les effets de la libéralisation des marchés du capital et du travail ; les transformations dans la composition structurelle de la force de travail, qui diminue dans les secteurs d’implantation syndicale traditionnelle et s’accroît dans d’autres, souvent plus difficile à organiser ; l’émergence d’un chômage structurel permanent qui pèse maintenant sur l’ensemble des marchés du travail de l’Union ; la tendance généralisée à la mise en retrait de “ l’Etat providence ”... L’ampleur de ces pressions internationales appelle une enquête comparative visant à évaluer leur impact sur les aspects de la vie syndicale qui nous concernent. Ainsi conviendrait-il de savoir si la division proposée en trois “ modèles ” (anglo-saxon, nordique et méditerranéen) garde sa valeur explicative ou si, au contraire, on constate une diminution des différences enracinées dans les contextes locaux laissant augurer une convergence des orientations syndicales en direction des migrants et des minorités ethniques.

## **RECHERCHE EN FRANCE**

Amorcée dans les années 70, la politisation des enjeux relatifs à l’immigration s’accroît à partir des années 80, et tend à légitimer, notamment par la capacité du politique à le relayer, le recours à un registre jusqu’alors interdit d’expression publique. Dans les années 70, “ le travailleur immigré ” pouvait croire, à une occultation, sur son lieu de travail, de son statut d’étranger par son statut d’ouvrier. 20 ans plus tard, c’est sa spécification d’étranger qui prévaut, pour lui-même et pour ses descendants. La notion d’“ immigré ” devient celle où le sens commun range ceux qui sont considérés comme “ outsiders ” et font office de boucs émissaires. A côté de la catégorie générique “ immigrés ”, apparaissent d’autres catégories fondées sur des critères extrêmement divers (origine géographique, culturelle ou nationale, imputation religieuse, traits phénotypiques) et qui appellent en retour une ethnicisation ou une racisation des “ majoritaires ”.

Nous chercherons en travaillant avec un réseau de 50 militants, partenaires de la recherche, à répondre à quelques grandes questions:

- 1) Comment la CGT a-t-elle pris en compte les nouveaux enjeux que représentaient la présence des travailleurs migrants puis de leurs enfants, d’une part, et le développement de mouvement xénophobes dans le milieu ouvrier, d’autre part ?
- 2) Quel type de politique a-t-elle menée et quelles ont été ses réponses ? Comment a-t-elle arbitré entre les différents choix d’orientation possibles, en particulier dès lors que des traitements spécifiques étaient envisageables ?

3) Jusqu'où est-elle prête à modifier ses structures et ses pratiques, pour favoriser une meilleure intégration des " minoritaires " en son sein et pour mieux prendre en compte les revendications qu'ils peuvent être amenés à formuler ?

4) Devant le développement d'un marché du travail " parallèle ", doit-elle organiser et défendre les travailleurs illégalement employés, ce qui peut conférer un début de reconnaissance aux pratiques illégales ? doit-elle affronter juridiquement les employeurs, quitte à faire perdre leur emploi à ces travailleurs précaires dont certains risquent de surcroît de se faire expulser du territoire nationale ?

C'est à partir des réponses apportées à ces questions que seront élaborés les divers outils (livre blanc, manuels et banque de données) destinés à favoriser la prise en compte par les partenaires sociaux des difficultés particulières que rencontrent les populations concernées. En effet, il ne s'agit pas seulement "d'attirer l'attention" sur l'existence de pratiques et comportements discriminatoires sur le marché du travail, mais encore de trouver des méthodes et des moyens spécifiques pour les combattre et les éliminer, notamment par la formation des acteurs sociaux dans ce domaine. A cet égard il est clair que les résultats de ce travail ne s'adressent pas exclusivement aux représentants des salariés mais également aux employeurs, publics comme privés.

## **OBJECTIFS**

Notre objectif est de travailler sur les interactions entre les individus et les groupes dans le cadre de la vie syndicale , y compris dans sa dimension professionnelle, interne et externe à l'entreprise. Pour ce faire, nous recueillerons, dans un premier temps le discours de cinquante acteurs syndicaux, puis nous élargirons notre "groupe témoins" à d'autres militants "de base" (200) dispersés sur tout le territoire national. A partir de ces 250 personnes nous procéderons à des entretiens et des observations in situ afin de mettre en évidence des schèmes situationnels couvrant l'ensemble des grands cas de figure envisageables.

A) La constitution d'un corpus constitué par les discours de divers d'acteurs impliqués dans la vie de l'organisation, vise à un double but:

- recueillir des informations confrontables les unes aux autres concernant l'organisation, mais aussi des informations relatives à nos interlocuteurs permettant de les situer par rapport à notre champ de recherche (situations professionnelles, histoire de vie) ;

- enregistrer l'expression des représentations que se font ces différents acteurs des situations qu'ils décrivent, et en particulier la place qu'ils accordent à la variable "



ethnique ” : sur ou sous-estimation de l’ethnisation des relations syndicales, mécanismes de défense, évaluation de la discrimination selon les groupes.

B) Les relations de travail au sein des structures syndicales et certaines autres situations liées à leur vie propre (réunions diverses, congrès ... ) offrent la possibilité de relations sociales “ ouvertes ”, laissant une marge importante aux acteurs sociaux pour organiser leurs contacts réciproques, pour en définir les modalités, tonalités, contenus... L’objectif est de comprendre comment la dimension “ethnique” intervient (ou non) dans la construction de ces relations interpersonnelles, comment elle se combine avec d’autres possibilités d’identification (professionnelle, sexuée...) et de confronter les résultats obtenus aux discours enregistrés par ailleurs.

C) Le discours des acteurs nous intéresse, en tant que pratique (discursive) agissant sur la réalité à laquelle il se réfère, et parce que c’est par la parole que les acteurs donnent du sens à l’ensemble des actions et des interactions dans lesquelles ils sont engagés et qu’ils expriment leur “ vision du monde ” qui les entoure. Il s’agit de comprendre :

- comment est construit l’Autre, l’ethnisé, sa perception et sa représentation, en puisant dans des registres sociaux, culturels, naturalisants ;
- comment le catégorisé subit, conteste, aménage, les assignations identitaires qui le contraignent ;
- comment ces représentations sont utilisées pour orienter, justifier les pratiques de ceux situés de part et d’autre de la “ frontière ethnique” ;
- comment les modes de présence de l’ethnicité s’articulent avec l’organisation du travail militant, mais aussi avec l’histoire des luttes.

D) La mise en place d’une banque de données accessible par voie télématique sur les pratiques syndicales et les expériences les plus significatives en matière de racisme et de discriminations. Cette banque de données sera alimentée à la fois par le projet OSIME, et par le projet SEREDAT déposé par ailleurs par la CGT

## **EQUIPE DE RECHERCHE**

L’équipe de recherche française est composée d’enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs et techniciens : Victor Borgogno, Jean Jacques Deldyck, Véronique De Rudder, Michèle Lasek, Alain Morice, Christian Poiret, Philippe Poutignat, Valérie Simon, Jocelyne Streiff-Fénart, Maryse Tripiet, François Vourc’h.

## **ANNEXE 2**

### **Absente**