



HAL
open science

Les discriminations racistes au travail

Rachid Bouchareb

► **To cite this version:**

Rachid Bouchareb. Les discriminations racistes au travail: Expériences individuelles et méthodes d'enquête. Les Mondes du travail , Nouvelle série (21), pp.19-30, 2018. halshs-03081684

HAL Id: halshs-03081684

<https://shs.hal.science/halshs-03081684>

Submitted on 28 Jan 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

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

Introduction

Rachid Bouchareb, CRESPPA GTM

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

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

Depuis « l'invention française de la discrimination » (Fassin, 2002) à la fin des années 1990, nous sommes passés à vingt trois critères de discrimination prohibés par la loi. Si les discriminations sont de plus en plus dénoncées par les politiques publiques et dans les discours managériaux de la « diversité », en même temps, les situations de discriminations au travail tendent à s'invisibiliser. Les expériences de discriminations s'inscrivent ainsi dans un rapport social de race¹ ou de racisation qui les rendent naturelles (Fassin, 2009). Des enquêtes ont révélé que les entreprises s'engageant dans la promotion de la « diversité », comme nouvelle vision implicitement racisante de gestion de la main-d'oeuvre, continuent à discriminer tout en entravant l'action syndicale dans l'entreprise (Bouchareb, 2011). Dès lors une sociologie des discriminations au travail ne peut ignorer les effets aveuglants des discours et pratiques publiques et privées de « la diversité » (Doytcheva, 2015). En reconnaissant les « différences » comme une richesse de l'entreprise, ces pratiques ne font que les essentialiser en rendant plus complexe l'identification de discriminations. Les divisions ethno-raciale et raciste de l'organisation du travail s'inscrivent dans un rapport de classe qui infériorise les groupes perçus comme immigrés, différemment racisés selon les générations (Bouamama, 2009). La discrimination constitue de fait un « racisme en acte » (De Rudder, Poiret, Vourc'h, 2000) fondant ainsi un stigmate ethnique. Ces évolutions sont à mettre en lien avec tout un discours politique et parfois « expert » qui cherche à construire une opposition fallacieuse entre classes populaires et immigrés (ou français issus de l'immigration).

I/- Une longue histoire de discriminations

Qu'elles soient inscrites dans la loi à la fin du XIXe siècle² (Noiriel, 1988) ou bien formées dans le cadre des rapports salariaux, les discriminations racistes ont une longue histoire. Les minorités ethnicisées ont longtemps subi des traitements discriminatoires dans la division du travail et des emplois. Parce que visant à cerner des expériences structurelles résultant du racisme, les approches d'enquête qualitative et/ou quantitative requièrent de s'inscrire dans un temps long afin de ne pas se limiter à une image instantanée du phénomène. Le temps de l'enquête est ainsi un élément déterminant pour identifier et reconstituer des processus de discrimination banalisée dans l'entreprise comme a pu le montrer Laure Pitti (2004, 2005) dans l'industrie automobile. Rappelons par exemple, le système de classifications pratiqué chez Citroën en 1969 tel que le décrivait Robert Linhart dans *l'Établi* (1978, p.24) : « Il y a six catégories d'ouvriers non qualifiés. De bas en haut : trois catégories de manœuvres (M1, M2, M3); trois catégories d'ouvriers spécialisés (OS1, OS2, OS3). Quant à la répartition, elle se fait d'une façon tout à fait simple : elle est raciste. Les Noirs sont M1, tout en bas de l'échelle. Les Arabes sont M2 ou M3. Les Espagnols, les Portugais et les autres immigrés européens sont en général OS1. Les Français sont d'office OS2 et l'on devient OS3 à la tête du client, selon le bon vouloir des

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

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

chefs. Voilà pourquoi je suis ouvrier spécialisé et Mouloud manœuvre, voilà pourquoi je gagne quelques centimes de plus par heure quoique je sois incapable de faire son travail ». Comme l'a noté plus récemment Nicolas Jounin (2008) pour le secteur de la construction, les politiques de recrutement ethnicisées et l'organisation du travail, assignent les « minoritaires »³ racisés à un emploi de manœuvre pour les Maliens, de ferrailleurs pour les Maghrébins, les postes plus qualifiés de coffreurs étant réservés aux Portugais. Des divisions raciste et sexiste de ce type se retrouvent dans différents mondes du travail : les femmes de chambre dans l'hôtellerie, les agents de sécurité, les hôtesses d'accueil, les employé-e-s de la grande distribution, les conducteur de bus de la RATP ou encore les « grands frères » ou médiateurs des quartiers HLM (Pasquier, Rémy, 2008).

Il y a aussi le thème complexe du « fait religieux en entreprise » - l'Islam étant principalement concerné - qui permet de justifier des discriminations au nom de la laïcité ou du féminisme. Ces discriminations ethnico-religieuses - combinant sexe, classe et race - s'observent dans l'accès à l'emploi par le stigmatisme que représente le port du voile et ce tout au long de la carrière (faible promotion et licenciement). Les entreprises prétendent discriminer au nom du « client » qui refuserait tous signes religieux. Ces situations révèlent une expérience de discrimination permanente ou systémique (Duhme, 2016) et non selon l'acception juridique et politique limitée à un événement circonstancié opposant deux individus. Il est intéressant d'étudier l'expérience comme un processus social engageant différents acteurs dans l'interaction au travail – direction, supérieur, responsable d'agence de travail temporaire, clients, usagers, collègues – afin d'éclairer la perception et les réactions différenciées des discriminé-e-s face à des situations diversement perçues comme injustes dans les relations de travail. Différents modes de classements ethniques implicites (activités, tâches, horaires...) et explicites (fichiers, grille salariale) sont à l'œuvre et naturalisent l'assignation raciste et sexiste de certains individus à certains travaux. Les historiens du travail (Pitti, 2004, 2005) ont montré dans un contexte colonial, pour le cas de l'entreprise Renault dans les années 1950-1960, qu'à l'origine des discriminations il fallait examiner les critères de gestion articulés autour de catégorisations ethniques différenciant les travailleurs selon des critères racistes (faciès, couleur de peau, force physique). Cette gestion salariale apparaissait à l'époque comme naturelle. La main-d'œuvre algérienne fut notamment doublement discriminée, dans le travail (tâches les plus pénibles : fonderie, forges, emboutissage, caoutchouc) et dans la structure hiérarchique (bas de l'échelle salariale : manœuvres gros travaux et OS). Alors que les postes professionnels plus valorisés étaient réservés à une main-d'œuvre française. A l'image des ouvrières recrutées pour leurs qualités dites naturelles (minutie, patience...), les travailleurs algériens le sont pour leurs qualités de force physique et d'endurance. En outre, ces travailleurs algériens n'avaient pas accès à la formation ni à la progression salariale à l'ancienneté. Ces discriminations dans le travail se retrouvent tout au long de la carrière, y compris pour des minoritaires ayant le statut de cadre mais ne progressant pas au même rythme que les salariés majoritaires. Nous pouvons citer le cas de Boubacar Soumaré embauché en 1970 par l'usine Renault et cantonné cadre III A à l'âge de 57 ans et ce durant toute sa carrière soit 27 ans. L'entreprise reprochait, pour contrecarrer l'accusation de discrimination, une insuffisance professionnelle justifiant un manque d'évolution de carrière. La Cour d'Appel a reconnu dans son arrêt du 15 avril 2010 que « la différence de traitement constatée n'est ainsi fondée sur aucun motif valable », qu'il y avait une discrimination directe (intentionnelle) et indirecte (disposition en apparence neutre mais désavantageant un individu) notamment en matière de promotion professionnelle et de rémunération, et selon la formule consacrée « en raison de son origine et de son appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race », suivant trois critères de l'organisation du travail : mêmes fonctions, même formation, même technicité. La continuité des discriminations dans l'espace de travail relève toujours d'un rapport social qui instaure à la fois une imposition et une méconnaissance de la domination. Certains auteurs parlent ainsi de « boîte noire de la discrimination » (Chappe, Eberhard, Guillaume, 2016) préconisant d'analyser son caractère dynamique et contextuel en saisissant les mécanismes micro et macro sociaux (organisationnels et institutionnels). Ils soulignent l'intérêt de prendre au sérieux le raisonnement et l'action juridique (Bereni, Chappe, 2011) pour en examiner les effets pratiques sur les acteurs et les situations inégalitaires. La discrimination comme mode de différenciation et d'exclusion commence d'abord dans l'accès à l'emploi, aux portes de l'entreprise, et interagit avec les classements ethnicisant du rapport social de travail. Dans la concurrence pour l'emploi les minoritaires se retrouvent sans cesse mal placés, relevant d'un modèle d'« assimilation segmentée » (Silberman, Fournier, 2006) comparable au contexte nord américain. Cette différenciation sociale entraîne la persistance d'une pénalité à l'embauche à l'égard des jeunes issus de courants migratoires (Maghreb et Afrique subsaharienne).

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

II/- Les discriminations comme effets des rapports sociaux

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

Ces discriminations racistes sont des révélateurs de rapports sociaux imbriqués, de classe, de genre et de race (Kergoat, 2009 ; Dunezat et al., 2010, Pfefferkorn, 2011). Le rapport social perpétue une croyance en des différences de nature qui essentialisent le sexe, la couleur de peau, ou encore l'apparence physique. C'est un processus de racisation, donnant lieu à la construction de catégories d'individus perçus comme différents : « Parce qu'elle est fondée en nature, la racisation n'appelle pas l'assimilation mais la contention et le confinement » (Poiret, 2011, p.124). Les groupes racisés doivent apprendre à « faire avec » (p.107) tout au long de leur vie professionnelle et au-delà. Nous pouvons les considérer comme des « exclus de l'intérieur » tellement certains emplois ou domaines d'activités de l'entreprise leur sont fermés. Les divisions du travail constituent un cadre matériel qui réalise tout en naturalisant les « différences » physiques et sociales. Les critères juridiques de discrimination prohibés par la loi sont l'objet de relations souvent imbriqués dans les faits, Lanquetin (2009) parlant « d'intersectionnalité » des motifs. On ne peut ainsi séparer le genre de la race ou de la classe ou encore de l'âge car les dynamiques de stratification se renouvellent au gré des pratiques managériales et des normes d'employabilité (Tiffon et al., 2017). A cet égard, le concept d'intersectionnalité permet de saisir théoriquement la formation des inégalités sociales à partir des rapports sociaux de travail (Pereira dans ce dossier) en considérant les agents discriminés de façon consubstantielle (Kergoat, 2009). En outre le travail (salié), en tant que moyen de hiérarchisation sociale, permet de dépasser la distinction entre classe sociale économique, rapports sociaux de sexe et de racisation.

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

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

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

rationalité des critères de l'entreprise : « potentiel d'évolution insuffisant », les ouvriers français étant jugés a priori « à potentiel » à la différence d'ouvriers immigrés considérés comme des « OS à vie ».

III/- Les méthodes d'enquête : production et interprétation des discriminations

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

Caractériser sociologiquement les discriminations dans la durée va fortement dépendre des temporalités et du type d'enquête. En effet selon le type de sources, déclaratives (entretiens biographiques, entretien semi-directifs), auto-déclaratives (questionnaire), une mesure statistique des écarts entre types de groupes (résidus discriminatoires), une mesure expérimentale le *testing* (Cédiéy et al., 2008) ou des sources issues d'observation directe, les données produites restent d'inégale valeur car elles n'ont pas la même force démonstrative ou explicative. Elles sont soit trop dépendante du discours des agents, évoquant peu ou pas le phénomène recherché, ou bien fournissent des données objectives par des situations et interactions observées, ou encore dépendent de la reconstruction, quantitative et qualitative, d'une expérience de discrimination. Les problèmes méthodologiques se vérifient lors de la fabrication et la mobilisation des outils d'enquête : dans l'entretien en face à face par exemple, comment recueillir la parole ayant trait à une épreuve au cours d'un parcours de vie, faut-il évoquer explicitement le terme discrimination ? Quels liens les individus racisés établissent-ils entre inégalité et discrimination ? Comment l'expérience de l'injustice se traduit-elle en sentiment de discrimination ? En quoi le sentiment d'être discriminé au travail est-il lié au fait de ne pas se percevoir français car marqué (racisé) socialement ? L'individu peut aussi se sentir discriminé, car se percevant étranger et racisé, sans qu'il y ait discrimination au sens juridique dans l'espace de travail. Selon que l'on suppose que les individus aient ou non conscience d'un traitement discriminatoire le questionnement théorique peut aussi reposer de façon inductive sur l'évolution du recueil des données empiriques (Hidri Neys dans ce dossier). Les incertitudes apparaissent notamment lors de l'interprétation des résultats, ne pas se dire discriminé n'induit pas nécessairement une absence de discriminations. Paradoxalement dans l'enquête par questionnaire *Trajectoires et origines* menée par l'INED entre 2008 et 2009, les réponses aux questions directes et générales (discrimination auto-reportée en tant qu'indicateur subjectif) ont tendance à sous-estimer l'ampleur des discriminations à la différence de questions précises et contextualisées (discrimination situationnelle en tant qu'indicateur pseudo-objectif) qui permettent davantage de refléter la réalité quotidienne du sentiment de discrimination (Brinbaum, Safi, Simon, 2012). Le motif ethno-racial (32 % des descendants de deux parents immigrés, p.418) apparaît comme le plus déclaré lors de l'enquête par questionnaire mesurant les écarts de situation entre différents groupes. Une autre façon d'enquêter consiste à repérer les mots utilisés lors d'entretiens. Alors que les personnes issues des immigrations déclarent davantage de discriminations lors du questionnaire de l'enquête TeO⁶, ils sont moins nombreux à les dénoncer lors d'entretiens, refusant ainsi d'associer racisme et discrimination. Cela s'explique par un souci de préservation de soi cherchant à ne pas être réduit à un groupe discriminé (Culturello, 2011). La méthode

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

d'entretien doit se faire attentive à la définition des situations sans qu'il soit fait référence au terme de discrimination ni par l'enquêté ni par l'enquêteur (Hadad). Il s'agit de dévoiler des choses que les agents ne veulent pas savoir ou qu'ils savent sans le *savoir* tout en le sachant (Bourdieu).

Partant d'une distinction entre racisme implicite (discrimination indirecte) et racisme explicite (insultes à caractère raciste) l'INED a construit un indicateur synthétique de mesure des discriminations subies dans le travail au cours des cinq dernières années. Se fondant sur les déclarations des enquêtés, cet indicateur associe l'origine ou la couleur de peau au fait d'avoir subi au moins l'une des six situations suivantes : un refus injuste d'embauche, un refus injuste de promotion, un licenciement injuste, s'être vu attribuer systématiquement des « tâches dont personne ne veut » ou des « horaires dont personne ne veut », avoir vu son travail « systématiquement dénigré ». L'enquête TeO montre que les minoritaires ont davantage subi des discriminations sans racisme explicite (de 10 à 21% disent avoir vécu au moins une situation), ce qui montre le caractère structurel des discriminations incorporées à l'organisation du travail. De plus disposer de capitaux culturels ne préserve pas de la discrimination car « la prise en compte du capital scolaire ne suffit pas à annuler l'effet des origines migratoires sur l'entrée dans la vie active » (Brinbaum, Meurs, Primon, 2015, p.219-220). Cette situation concerne tant les jeunes femmes originaires des Antilles françaises et de La Réunion que les descendants des immigrations extra-européennes et nord-africaines. Les jeunes d'origine maghrébine occupent plus durablement des emplois précaires que les jeunes Français d'origine et ceux venant d'Europe du Sud, et ce sans que le niveau de formation et les caractéristiques sociodémographiques n'expliquent cette discrimination (Brinbaum, Issehnane, 2015). Comme le montre cette importante enquête de l'INED (Hamel, Lesné, Primon, 2015, p.441) il y a un intérêt sociologique à objectiver la perception subjective des discriminations car les résultats informent de l'ambivalence d'un phénomène déterminé par les représentations collectives. Ainsi la dimension ethno-raciale (origine, couleur de peau) est particulièrement soulignée par les individus discriminés au point qu'elle peut masquer d'autres motifs de discriminations (sexe, religion). Cependant dire ou dénoncer une discrimination s'inscrit dans un rapport de domination symbolique qui se concrétise aussi par l'illégitimité de la parole minoritaire. C'est ce que montrent bien les situations de travail dans les maisons de retraite, les hôpitaux et l'emploi intérimaire (Hadad, Sahraoui, Giraud-Baujeu), où à force de subir des propos racistes certains salarié-e-s seraient dans un déni de réalité (Fassin, 2006) tant la situation vécue est douloureuse.

IV/- Attitudes et pratiques des discriminé-e-s

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

résignation (« faire avec »), à envisager comme un effet des rapports sociaux de racisation et de pouvoir dans lesquels les entreprises, les agences d'intérim, disqualifient la plainte du minoritaire. Il faut enfin considérer l'expérience des discriminations comme une situation de souffrance au travail donnant lieu à du stress, des arrêts maladie et des dépressions. Le déni de la réalité des discriminations permet d'éviter de supporter plus douloureusement cette expérience tant l'individu peut se sentir nié comme être. A l'échelle collective, les conflits salariaux⁷ montrent à la fois les possibilités et les difficultés à se constituer en tant que groupe de femmes et d'hommes racisé-e-s résistant à l'oppression à l'image d'un collectif sexué (Kergoat, 2001, 2009). Face aux discriminations, les syndicats sont objectivement les plus concernés sur les lieux de travail, soit parce les militants les vivent au quotidien (Barnier, 2011 ; Hatzfeld, 2016) soit parce qu'ils les constatent dans l'organisation du travail. Leur expérience les a conduits à concevoir un outil de preuve de discrimination à l'échelle de la carrière professionnelle (méthode des panels, Chappe, 2011). L'action syndicale demeure cependant ambivalente tant les discriminations peuvent autant concerner en interne l'organisation syndicale (De Rudder, Vourc'h, 2006) que les militants peuvent éprouver au quotidien des incertitudes quant à l'appréhension du phénomène dans l'entreprise. Il peut être sous-estimé amenant les militants à éviter de faire du racisme un « problème » ou encore hiérarchiser les motifs de lutte (s'attaquer au handicap en priorité). Une telle question amène à interroger la façon dont les militants se positionnent face aux « différences » comme l'ont étudié Bravermann et Poli dans une enquête auprès des militants de la CFDT.

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

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

Marine Hadad s'est intéressée aux types d'expression de l'expérience des discriminations racistes vécues par des migrants d'outre-mer au sein des hôpitaux et des maisons de retraite. Les femmes caribéennes y font preuve de compétences relationnelles lors d'interactions racistes avec des personnes âgées visant à déjouer les conflits et réaliser le travail.

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

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

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

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

Références

- Amossé T., Denis J.-M., « La discrimination syndicale : une discrimination comme les autres ? », *Travail et emploi*, n° 145, 2016, p.5-30.
ASPLAN, « Travailleurs sans papiers : la précarité interdite », *Les Mondes du Travail*, n° 7, 2009, p. 63-74.

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

- Avril Ch., *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, Postface d'Olivier Schwartz, Paris, La Dispute, 2014.
- Bataille Ph., *Le racisme au travail*, La Découverte, 1997.
- Barnier L.-M., *La répression syndicale*, éditions Syllepse, 2011.
- Beauchemin C., Hamel Ch., Simon P. (dir.), *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Ined éditions, Paris, 2015.
- Bereni L., Chappe V.-A., « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, vol.24, n° 94, 2011, p. 9-34.
- Blanc A., « Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie », *Reliance*, n°19, 2006, p. 42-49.
- Bouamama S., *Les classes et quartiers populaires. Paupérisation, ethnicisation et discrimination*, Éditions du Cygne, Paris, 2009.
- Bouchareb R., « L'action syndicale face aux discriminations ethno-raciales », *Sociologies pratiques*, n° 23, 2011, p. 69-81.
- Brinbaum Y., Issehnane S., « Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? », *Bref Céreq*, n° 341, décembre 2015.
- Cédiey E., Foroni F., Garner H., « Discriminations à l'embauche fondée sur l'origine à l'encontre des jeunes Français(es) peu qualifié(s) : une enquête nationale par tests de discrimination ou testing », *Premières informations et Premières synthèses*, Dares, n° 6, 2008.
- Chappe V.-A., « La preuve par la comparaison : méthode des panels et droit de la non-discrimination », *Sociologies pratiques*, n° 23, 2011, p. 45-55.
- Chappe V.-A., Eberhard M., Guillaume C., « La fabrique des discriminations », *Terrains et Travaux : Revue de Sciences Sociales*, ENS Cachan, 2016, p. 5-19.
- Culturello, « Discrimination : faire face ou faire avec ? Le(s) sens du mot « discrimination » chez les jeunes d'origine maghrébine », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, 2011, p. 63-78.
- De Rudder V., Poiret C., Vourc'h F., *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Presses universitaires de France, 2000.
- De Rudder V., Vourc'h F., « De haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme », *Travailler*, n° 16, 2006, p. 37-56.
- De Rudder V., Vourc'h F., « Assignation et discrimination raciste : enquêtes dans le monde du travail en France », *Diversité urbaine*, n° 1, vol. 8, printemps 2008, p. 7-23.
- Dhume F., « Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique », *Migrations Société*, CIEMI, Un racisme institutionnel en France ?, n° 28, 2016, p. 51-64.
- Doytcheva M., *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, Editions P.I.E Peter Lang, 2015.
- Dubet D., Cousin O., Rui S., Macé E., *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Paris, Seuil, 2013.
- Dunezat X., Heinen J., Hirata H., Pfefferkorn R., *Travail et rapports sociaux de sexe. Rencontres autour de Danièle Kergoat*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2010.
- Eckert H., « Discrimination et reproduction sociale ou l'emploi qui reste... », *Agora débats/jeunesses*, n°57, 2011, p. 107-120.
- Eckert H., Primon J.-L., « Introduction. Enquêter sur le vécu de la discrimination », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, 2011, p. 54-61.
- Falcoz C., Becuwe A., « La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle », *Travail, genre et sociétés*, n° 21, p. 66-89.
- Fassin D., « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, Vol. 52, 2002/4, p. 403-423.
- Fassin D., « Du déni à la dénégation. Psychologie politique de la représentation des discriminations », Didier Fassin et Eric Fassin, *De la question sociale à la question raciale ?*, La Découverte, 2006, p. 131-157.
- Fassin E., « Introduction. Actualité des discriminations », *Discriminations. Pratiques, savoirs, politiques*, Éric Fassin et Jean-Louis Halpérin, La documentation française/La Halde, 2009, p. 9-18.
- Guillaumin C., *L'idéologie raciste*, Éditions Gallimard, 2002 (1972).
- Hatzfeld N., « Une lutte exemplaire chez Peugeot-Sochaux (1995-2000). La remise en cause d'un système discriminatoire », *Travail et emploi*, n° 145, janvier-mars 2016, p. 173-196.
- Jounin N., Palomares E., Rabaud A., « Ethnicisations ordinaires, voix minoritaires », *Sociétés contemporaines*, n° 70, 2008, p. 7-23.
- Jounin N., *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, 2008.
- Kergoat D., « Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin. Le cas des ouvrières spécialisées », *Travailler*, n° 6, 2001, p. 105-114.
- Kergoat D., « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », in Elsa Dorlin (dir.), *Sexe, classe, race*, PUF, Actuel Marx confrontation, 2009, p. 111-125.

- Lanquetin M.-T., « Égalité, diversité et... discriminations multiples », *Travail, genre et sociétés*, n° 21, 2009, p. 91-106.
- Laufer J., Silvera R., « Égalité et diversité », *Travail, genre et sociétés*, n°21, 2009, p. 25-27.
- Linhart R., *L'Établi*, Paris, Editions de Minuit, 1978.
- Madaoui M., Simon P., « Le monde du travail à l'épreuve des discriminations », *Sociologies pratiques*, n° 23, 2011, p. 1-7.
- Nakano Glenn E., « De la servitude au travail de service : Les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé », in Elsa Dorlin (dir.), *Sexe, classe, race*, PUF, Actuel Marx confrontation, 2009, p. 21-69.
- Noël O., « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discriminations ? », *Hommes et migrations*, n° 1219, 1999, p. 5-17.
- Noiriel G., *Le creuset français. Histoire de l'immigration XIXe, XXe siècle*, Seuil, Paris, 1988.
- Pasquier S., Rémy J., « Être soi peut-il être professionnel ? Le cas des médiateurs sociaux », *SociologieS* [En ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 08 janvier 2008.
- Pfefferkorn R., « Rapports de racisation, de classe, de sexe... », *Migrations Sociétés*, n° 133, 2011, p. 193-208.
- Pitti L., « Catégorisations ethniques au travail », *Histoire et mesures*, XX-3/4, 2005, p. 2-24.
- Pitti L., « De la différenciation coloniale à la discrimination systématique ? La condition d'OS algérien à Renault, de la grille Parodi à la méthode Renault de qualification du travail (1945-1973) », *Revue de l'IRES*, n° 46, 2004, p. 69-107.
- Poiret Ch., « Pour une approche processuelle des discriminations. Entendre la parole minoritaire », *Regards sociologiques*, n° 39, 2010, p. 5-20.
- Renault E., *L'expérience de l'injustice. Reconnaissance et clinique de l'injustice*, Paris, La Découverte, 2004.
- Silberman R., Fournier I., « Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénalité ethnique ancrée dans le temps », *Revue française de sociologie*, vol.47, 2006, p. 243-292.
- Stiker H.-J., « Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise », *Reliance*, n° 19, 2006, p. 34-41.
- Streiff-Fénart J., « L'attribution de paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires : l'exemple d'une entreprise de transports publics », *Cahiers de l'Urmis*, n°10-11, 2006, p. 159-167.
- Tiffon G., Moatty F., Glaymann D., Durand J.-P., *Le piège de l'employabilité. Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*, Rennes, PUR, 2017.
- Zancarini-Fournel M., *Une histoire populaire de la France de 1685 à nos jours. Les luttes et les rêves*, Paris, La Découverte, 2016.