

Christian Poiret

Université Paris 7 - Denis Diderot, Unité de recherche « migrations et société » (URMIS)

Pour une approche processuelle des discriminations : entendre la parole minoritaire

Les recherches menées dans les années 1990¹ ont contribué, en lien avec des formes de protestation émanant des minoritaires et surtout avec des pressions politiques se développant dans la cadre de la construction européenne, à lézarder le mur du silence qui entourait les discriminations ethnistes et racistes dans un contexte républicain se prétendant indifférent aux différences². La reconnaissance partielle de l'ampleur du problème par l'Etat, qui en a fait l'objet de politiques publiques, puis son inscription dans des référentiels et des cadres d'intervention plus larges, englobant l'ensemble des formes de discrimination prohibées par la loi³, et enfin sa dilution dans la thématique de la diversité ont eu différentes conséquences sur la manière d'aborder ce sujet :

1) La multiplication des travaux sur les discriminations ces dernières années, s'est faite en lien direct avec des enjeux politiques et des commandes publiques et elle s'est accompagnée d'une tendance lourde à la déconnexion, dans l'analyse, des pratiques discriminatoires et des rapports sociaux qui les produisent et qu'elles expriment⁴. Ceci s'est traduit à la fois

par une disparition du racisme et de l'ethnisme dans les problématiques traitant des discriminations « à raison de l'origine, réelle ou supposée » et, à la fois, par une juxtaposition, voire une mise en concurrence, de ces discriminations avec celles liées au genre, à l'âge, à l'apparence, aux orientations sexuelles... tandis que la légitimité des inégalités de classe n'était plus guère questionnée. La focalisation du débat sur la mesure des discriminations subies par les minoritaires est typique de ces tendances : en cherchant comment construire les catégories statistiques ou comment mesurer la part relative des différentes « variables » intervenant dans la production d'inégalités (sexe, origine, âge...) ce sont les processus-mêmes de production des individus et des groupes minorisés qui disparaissent, ouvrant ainsi la voie à des formes renouvelées de réification des minoritaires⁵.

2) Dans les études et les rapports administratifs, comme le rapport annuel de la Halde par exemple, la question des discriminations est généralement abordée sur un mode morcelé par secteurs d'acteurs d'activité (travail, emploi, logement, école...). Ce fractionnement ne permet pas de rendre compte de la continuité de l'expérience du racisme et de l'ethnisme qui traversent l'ensemble des domaines de la vie sociale et pèsent sur la vie de ceux qui savent qu'ils peuvent y être confrontés en toutes circonstances. Il constitue donc un obstacle à la compréhension des processus subjectifs par lesquels les individus

¹ Notamment celles menées par les chercheurs de l'URMIS mais aussi du CADIS et de l'IS CRA.

² De Rudder Véronique, Poiret Christian, « *Affirmative action* et "discrimination justifiée" : vers un universalisme en acte », in Dewitte Philippe (dir.), *Immigration et intégration. L'état des savoirs*, Paris, La découverte, 1999.

³ Nous en sommes actuellement à 18 critères de discrimination prohibés par la loi (âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation ou une « race », apparence physique, handicap, état de santé, grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales).

⁴ Dhume Fabrice, « De la discrimination du marché au marché de la discrimination. Les fausses évidences de la "lutte contre les discriminations" », *Mouvements*, n°49, jan.-fév. 2007.

⁵ Les termes « majoritaire » et « minoritaire » sont ici utilisés ici dans leur acception sociale, c'est-à-dire comme des situations produites dans des rapports de domination-subordination indépendamment de l'importance quantitative des groupes concernés : le majoritaire est celui qui « majore » sa position (son statut, son pouvoir...) en minorant celle d'*alter*. Cf. Guillaumin Colette, *L'idéologie raciste : genèse et langage actuel*, Paris, Gallimard (coll. Folio essais), 2000 [1972].

intériorisent une situation minorisée, comment ils s’y adaptent et comment ils y résistent.

3) Même si les choses sont peut-être en train de changer – comme le montre l’impact du témoignage récent d’un journaliste du Monde¹ – la parole des minoritaires reste peu entendue et peu étudiée en France. Ceci est probablement lié à la manière dont la question des discriminations racistes a été abordée, non pas sous l’impulsion de mobilisations à la base, comme dans le cas des discriminations sexistes et du mouvement féministe, mais du haut vers le bas, en particulier sous l’effet des pressions exercées par l’Union Européenne, avec pour résultat la prédominance d’approches en termes juridiques qui, de surcroît, privilégient la dimension répressive au détriment d’une dimension régulatrice plus présente dans d’autres pays européens². Ces approches sont loin d’être inutiles mais elles ont tendance à enfermer les acteurs dans une logique du procès³ qui s’exprime clairement dans la manière dont les plaintes sont traitées. Dans les permanences des associations antiracistes comme à la Halde, la question qui se pose est de savoir quels sont les cas juridiquement traitables. Les autres, au bout du compte, n’ont que peu d’intérêt ou, plus précisément, ils ne servent à rien.

4) Faute d’être replacé dans le cadre des relations interethniques qui lient dominants et dominés dans un rapport de pouvoir, le regard n’est généralement porté que sur les conséquences des pratiques discriminatoires sur ceux qui y sont confrontés. La contrepartie de l’effet de minorisation de ceux qui sont altérés dans le cours des processus discriminatoires n’est le plus souvent pas questionnée et nous ne savons finalement que très peu de choses sur les privilèges de ceux dont la position est majorée : les membres du groupe dominant.

5) Enfin, la question de la combinaison des différents types de discriminations qui

n’avait jusqu’à lors que fort peu – ou fort partiellement – été traitée jusqu’ici en France⁴, a fait l’objet d’un intérêt nouveau des universitaires. Des séminaires et des journées d’études ont été consacrés à la question de l’articulation des différents rapports sociaux de domination tandis que l’on constatait, en particulier parmi les jeunes chercheur-e-s, une multiplication des travaux se référant à cette thématique, en particulier parmi celles et ceux venant du champ des études féministes. Force est de constater cependant, que la confrontation des schémas théoriques généraux à des données empiriques n’est pas chose aisée et les résultats pas toujours probants.

Plus de dix ans après « l’invention française des discriminations »⁵ ces questions continuent donc à poser certains problèmes théoriques, épistémologiques et méthodologiques, auxquels cet article vise à apporter des éléments de réponse.

Quelle conception des discriminations pour quelle approche ?

Parler de discriminations revient à se situer dans le registre des pratiques, des actes et des comportements. Cependant, le terme discrimination n’en reste pas moins polysémique puisqu’il peut aussi bien désigner une action que ses résultats. De plus, selon le cadre théorique – implicite ou explicite – dans lequel cette question est replacée, les discriminations peuvent être conçues et abordées de manières très différentes.

Ainsi, pendant longtemps en France, les discriminations ont été réduites à des actes intentionnels, motivés par un racisme réduit à

¹ *Le Monde*, « Horizons », jeudi 24 septembre 2009, p. 22, Mustapha Kessous : « Ça fait bien longtemps que je ne prononce plus mon prénom quand je me présente au téléphone ».

² Calvès Gwénaële, « Sanctionner ou réguler. L’hésitation des politiques de lutte contre les discriminations », *Informations Sociales*, n°148, 2008, pp. 34-45.

³ Wacquant Loïc, « For an analytic of racial domination », *Political Power and Social Theory*, vol. 11, 1997, pp. 221-234.

⁴ A l’exception notable des travaux de Danièle Kergoat qui l’ont amenée à construire les concepts de consubstantialité, désignant l’interpénétration permanente des rapports sociaux, et de co-extensivité, renvoyant à la coproduction de ces mêmes rapports sociaux. Cf. Kergoat Danièle, « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critique de l’économie politique*, nouvelle série, n°51978, pp. 65-97 ; et Kergoat Danièle, « Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion », *Actuel Marx*, « Les rapports sociaux de sexe », n°30, 2001, pp. 85-100.

⁵ Fassin Didier, « L’invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. 52, n°4, 2002, pp. 403-423.

une idéologie consciente ou par la peur ou la méconnaissance de « l'autre ». Ces discriminations directes tombent de longue date sous le coup de la loi et, jusqu'au début des années 2000, elles étaient les seules à être réprimées. Sauf à être accompagnées par des propos publics ou des écrits explicitant la motivation discriminatoire, elles doivent être mises en évidence par les opérations de *testing* menées par les associations antiracistes qui, accompagnées d'autres éléments de preuve (témoignages, rapports d'inspection du travail...), peuvent ouvrir la voie à des poursuites pénales¹. Nous ne nous attarderons pas ici sur cette approche qui est la mieux connue et la plus médiatisée. D'autant que, dans les faits, elle ne met à jour que la pointe émergée de l'iceberg des pratiques discriminatoires en se limitant à un face à face entre victimes et coupables alors que, consciemment ou inconsciemment, les discriminations peuvent se produire sans référence explicite à une doctrine ou à une idéologie raciste. C'est ce qui a été appelé, aux USA, discrimination symbolique ou discrimination statistique, c'est-à-dire des formes d'expression du racisme qui ont des justifications non-racistes. Ce sont souvent des formes d'évitement silencieuses, qui ne s'accompagnent ni de stéréotypes négatifs à l'encontre des groupes dont on se sépare, ni de l'énoncé de caractéristiques positives. La forme la plus courante de ce type de discrimination en France est probablement la désertion de certaines écoles – y compris de la part de parents d'élèves sincèrement antiracistes – qui, dans certains cas, ne repose donc pas sur une volonté d'évitement des groupes minoritaires, qui en résulte pourtant, mais sur un principe de ségrégation de classe.

Plus récemment, les discriminations ont été abordées comme résultat. Cette approche renvoie à la notion de discrimination indirecte, introduite dans le droit français depuis 2002, qui ne se soucie pas d'intentionnalité. Il s'agit de constater, au moyen d'un appareillage statistique, que certains groupes ou individus sont victimes d'un désavantage inexplicable par des motifs légitimes. Ce mode d'analyse oriente plutôt l'action vers des poursuites au

civil, en utilisant les possibilités d'aménagement de la charge de la preuve. Cette approche renvoie au débat récurrent sur « les statistiques ethniques » ou les « statistiques de la diversité » et, hormis certaines formes scientifiques de test de comparaison, comme celles mises en œuvre sous l'égide du Bureau International du Travail², elle suppose de préconstruire les groupes susceptibles d'être victimes de discrimination ce qui ne va pas sans poser de nombreuses difficultés théoriques et méthodologiques.

Sauf à être replacées dans le cadre d'une analyse des rapports sociaux de pouvoir dont elles expriment le caractère structurant sur l'ordre social, les discriminations indirectes peuvent être conçues comme un simple dysfonctionnement d'un système normalement égalitaire. De plus, bien souvent, les raisonnements en termes de discriminations indirectes tendent à faire disparaître les acteurs, leurs capacités d'action et leurs responsabilités.

De manière complémentaire à ces approches de la discrimination comme résultat et comme acte intentionnel, il est possible de raisonner en termes de processus discriminatoires qui s'inscrivent dans des rapports sociaux de domination, se doublant le plus souvent de rapports d'exploitation, qui contraignent et habilitent les acteurs.

Il est relativement aisé, du moins dans les milieux académiques, de faire entendre que règne en France un ordre social sexiste qui, en fabriquant des femmes avec les enfants catégorisés comme étant de sexe féminin, aboutit à une domination et à une exploitation de la classe des femmes par la classe des hommes. Mais il est beaucoup plus difficile, même dans notre milieu, d'énoncer que règne un ordre social racisé et ethnicisé. Que le racisme et l'ethnisme sont deux des formes prises par les rapports interethniques, c'est-à-dire un rapport social ayant un effet structurant qui pèse dans l'attribution des places et des statuts sociaux. Que ce rapport social, comme les autres rapports sociaux de pouvoir,

¹ Une loi du 13 mars 2006 donne une valeur légale à cette forme de *testing* non-scientifique.

² Cediey Eric, Foroni Fabrice (ISM-CORUM), *Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT*, Genève, Bureau international du Travail, 2007.

s'actualise à travers des attitudes, des comportements, des pratiques discriminatoires, très souvent non-conscientes, qui produisent des individus et des groupes minoritaires¹. Pourtant, il suffit d'observer les relations de guichet quotidiennes dans les administrations ou dans les services, pour voir comment, indépendamment de l'intentionnalité voire indépendamment de la conscience qu'en ont les acteurs, les attitudes changent selon les origines imputées dans l'interaction².

Analyser les discriminations comme des processus, suppose donc se donner les moyens de comprendre comment l'ethnisme et le racisme s'expriment au jour le jour, y compris à notre insu ; comment ce rapport inégalitaire travaille, de manière différenciée, la vie quotidienne de ceux qui en sont parties prenantes. Pour ce faire, trois grands outils d'enquête sont disponibles, qui peuvent d'ailleurs être considérés comme complémentaires.

L'observation, participante ou non, peut apporter une foule d'informations. Cependant, outre le fait qu'elle comporte toujours le risque de modifier les interactions en introduisant la présence d'un observateur, elle semble difficilement envisageable pour couvrir dans la durée l'ensemble des aspects du quotidien d'une pluralité de personnes et de contextes. De plus, elle ne permet pas d'accéder aux processus par lesquels les acteurs interprètent et évaluent les pratiques et les attitudes auxquelles ils sont confrontés. Or, il s'agit d'une question essentielle en matière de discrimination. La définition « canonique » d'Allport³ précise qu'il « y a discrimination lorsqu'on refuse à des individus ou à des groupes l'égalité de traitement qu'ils sont en droit d'espérer ». Il y a donc des égalités de traitement que les individus ou les groupes ne sont pas en droit d'espérer. L'illégitimité des pratiques discriminatoires est donc éminemment relative. Elle varie dans le temps, l'espace et selon les

contextes et les milieux sociaux. Elle constitue un champ de lutte dans lequel les processus d'interprétation et d'évaluation jouent un rôle essentiel.

Certaines formes de testing scientifique constituent une autre possibilité, instructive et probante, qui permet de travailler à la fois sur la discrimination comme résultat, en produisant des taux de discrimination, et comme processus, en combinant des données quantitatives et qualitatives à chaque étape d'une démarche d'accès à une ressource⁴. Cependant, cette méthode, outre son coût et sa lourdeur, présente aussi des inconvénients : elle ne peut pas être appliquée à tous les aspects des relations sociales (les relations amoureuses par exemple) ; elle ne permet pas de mettre en relation les différentes situations de la vie sociale et, elle non plus, n'informe pas sur les processus d'interprétation et d'évaluation mis en œuvre par les personnes altérisées selon les contextes. De plus, la recreation de conditions d'expérimentation par le contrôle de tous les paramètres en situation réelle fait la force mais aussi la limite du testing puisqu'il n'est praticable que sur les processus d'accès à des ressources qui mettent en présence des personnes qui ne se connaissent pas. Enfin, il pose des problèmes déontologiques puisque les testeurs sont confrontés à la violence de la discrimination dévoilée dans toute son ampleur tandis que les testés, discriminants ou non, sont piégés et subissent une perte de temps involontaire.

Le troisième moyen, l'entretien de recherche semi-directif portant sur le vécu du racisme ordinaire, est sans doute celui qui présente le meilleur « rapport qualité-prix »

¹ De Rudder Véronique, Poiret Christian, Vourc'h François, *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF, 2000.

² Eberhard Mireille, « Catégorisations ethno-raciales au guichet », *Cahiers du CERIEM*, n°8, déc. 2001, pp. 35-49.

³ Allport Gordon W., *The Nature of Prejudice*, Cambridge (Mass.), Addison-Wesley Publishing Company, 1954.

⁴ Nous référons aux campagnes de test de comparaison qui, comme celles organisées sous l'égide du BIT-OIT s'appuient sur une méthodologie rigoureuse, élaborée dans les années 1970 (Bovenkerk Franck, Kilborne Benjamin, Raveau François, Smith David, « Comparative Aspects of Research on Discriminations Against Non-White in Great Britain, France and the Netherlands », in Berting Jan, Geyer Felix, Jurkovich Ray (eds.), *Problems in International Comparative Research in the Social Sciences*, Oxford, Pergamon Press, 1979), contrairement à d'autres travaux beaucoup plus médiatisés, comme ceux de l'Observatoire des Inégalités par exemple. Pour une comparaison méthodologique, cf. Cediey Eric, Foroni Fabrice, *op. cit.*, pp. 19-22.

puisque, comme l'a montré Philomena Essed¹, il permet d'obtenir non seulement des informations factuelles et des représentations, mais aussi des schèmes d'analyse généralisables couvrant l'ensemble des expériences de la vie sociale dans la durée. En enquêtant auprès de personnes potentiellement racisées et susceptibles d'être discriminées dans de multiples circonstances, il s'agit de les considérer comme des expertes dont on peut attendre, outre le récit d'événements – et en particuliers de situations ambiguës de racisme voilé – une énonciation des interprétations qui sont généralement stigmatisées par les majoritaires comme des marques d'exagération, d'hypersensibilité ou de paranoïa².

Cette orientation accorde une place essentielle au témoignage des acteurs et en particulier à la parole des victimes, sans chercher à savoir si les cas évoqués sont des cas pendables mais en les utilisant comme source d'information non sur les racistes mais sur le racisme et l'ethnisme, tels qu'ils s'expriment à travers des pratiques, des comportements, des attitudes. Outre sa simplicité, cette approche présente au moins deux atouts majeurs. D'une part, elle ne présuppose pas l'existence de groupes minoritaires contrairement à beaucoup d'approches en termes de discriminations indirectes qui nécessitent de préconstruire des catégories de désignation et de mesure. Dans cette perspective processuelle, il ne s'agit plus de se demander comment sont (mal)traités les individus appartenant à tels ou tels groupes minoritaires, mais comment les minoritaires sont construits comme minoritaires en étant traités en tant que tels et comment, en retour, les majoritaires produisent et entretiennent leurs avantages statutaires. Ici, ce sont donc les processus d'altérisation et de minorisation qui sont constitués en objet de recherche.

D'autre part, cette démarche permet d'envisager les différents motifs de discriminations (origine, classe, sexe...) non pas sur

le mode du simple cumul, de la coexistence ou de la concurrence, mais sur le mode de la combinaison des rapports sociaux, une combinaison variable selon les contextes. Ainsi, l'analyse de la parole des minoritaires peut permettre de faire apparaître des configurations spécifiquement genrées ou classées des discriminations racistes et ethnistes.

Une démarche inductive fondée sur la parole minoritaire

Les rapports de domination s'actualisent dans les interactions quotidiennes qui réalisent (rendent réelles) les catégories ethnicisantes ou racisantes, conjointement avec les catégories de sexe, de génération et de classe sociale, en fonction des contextes. Et c'est à cette échelle que j'ai cherché à saisir les processus d'altérisation et de minorisation dans le prolongement de la démarche initiée par Philomena Essed. En s'appuyant sur des entretiens biographiques, il s'agit de considérer l'expérience subjective du racisme banal non comme une simple collection d'anecdotes mais comme le reflet de « systèmes de connaissance » et de « systèmes de valeurs » qui composent un cadre de compréhension générale du racisme, cadre mis en œuvre pour appréhender la réalité. Cette approche, qui prend très au sérieux les récits des victimes, part du principe qu'à force de « faire avec » le racisme au quotidien, les minoritaires acquièrent une « expertise » qui leur permet de développer des attentes selon les circonstances. Pour cela, ils « activent des épisodes généralisés de ce type de situations ou "scripts" [qui] comprennent des connaissances socialement formées à propos des séquences d'événements, des règles et des conventions de comportement acceptables dans des situations spécifiques. Ces règles et conventions acceptables sont (sous)culturellement définies et, dans une large mesure, structurées par des conditions spécifiques de classe et de genre »³. A partir de ces « scripts », les minoritaires développent des *scenarii* du racisme qui comprennent des attentes à la fois quant à ce qui devrait se passer s'ils étaient traités « normalement » et quant aux risques de

¹ Essed Philomena, *Understanding Everyday Racism. An interdisciplinary Theory*, London, Sage Publications, 1995 [1991].

² Streiff-Fénart Jocelyne, « 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, pp. 159-167.

³ Essed Philomena, *op. cit.*, p. 74.

traitement racisé qu'ils sont susceptibles de subir. Ces *scenarii* peuvent être analysés comme des formes récurrentes d'expression du racisme, ainsi que l'a démontré Essed. Mais ils peuvent aussi être traités comme des opérateurs de racisation, c'est-à-dire comme des processus par lesquels la « race » est socialement créée et recrée. De plus, au-delà de la seule racisation, ces *scenarii* peuvent être analysés dans leurs dimensions de genre et de classe, comme formes conjointes de réalisation en situation des catégories de l'altérité¹.

J'ai appliqué cette démarche à un corpus constitué pour l'essentiel d'une série de quatorze entretiens approfondis (d'une durée variant entre trois heures et huit heures trente), menés avec des jeunes femmes (âgées de 24 à 38 ans), originaires d'Afrique ou d'Outremer (s'auto-définissant spontanément comme « Noire »² au cours des interviews), très diplômées (minimum bac+4) et, pour la plupart, étant ou ayant été durablement en situation de recherche d'emploi avant ou pendant notre rencontre. La taille et la composition de cet échantillon ne vise pas une quelconque représentativité – de quoi d'ailleurs seraient-elles représentatives – mais une recherche des variations et des récurrences dans les phénomènes étudiés pour en induire des formes génériques de racisation.

Dans le cadre d'interviews longues et très peu directives, mes interlocutrices se sont livrées à un travail de va-et-vient entre mémoire proche et mémoire lointaine, confrontant leurs expériences à celles de leurs enfants, amis ou membres de la famille. Et, de manière prudente et argumentée, elles ont cherché à identifier des situations se déroulant de manière problématique par rapport aux

normes sociales attendues, puis à les évaluer comme acceptables ou non et enfin à les analyser comme manifestation ou non de racisme. Comme le souligne Essed, la validité de cette démarche repose sur l'hypothèse que les modalités d'évaluation et d'analyse mises en œuvre lors des entretiens sont similaires à celles utilisées dans la vie courante nous permettant ainsi d'approcher l'expérience ordinaire de la racisation.

Dans ce groupe d'enquête, le choix d'un niveau de diplôme égal ou supérieur à bac+4, ne suffit certes pas à constituer un ensemble homogène quant à leur situation de classe : la valeur de leurs certifications sur le marché du travail était très variable (de la maîtrise d'anglais LEA, jusqu'au master en développement international de l'Ecole Supérieure de Commerce de Paris) ; la réalisation de la valeur de ce diplôme restait, pour la plupart d'entre elles, encore problématique et leur situation sociale était plus ou moins précaire ; leur ressources familiales (ascendants, fratrie, conjoint éventuel) étaient aussi très contrastées, tant en ce qui concerne les revenus que le capital culturel et social (s'étendant de milieux très populaires jusqu'à la frange inférieure de la grande bourgeoisie internationale). Il n'en demeure pas moins que toutes pouvaient légitimement prétendre à des emplois correspondant au minimum à la grande catégorie « Professions intermédiaires » de l'INSEE et, pour la plupart d'entre elles, à celles « Cadres et professions intellectuelles supérieures » avec les modes de vie y afférant.

Leur expérience d'échecs répétitifs sur le marché du travail a joué un rôle essentiel dans la prise de conscience de leur situation minoritaire. D'où l'importance de leur niveau de formation qui élimine la question de la sous-qualification comme facteur explicatif de leurs difficultés d'accès à l'emploi, d'autant que la quasi-totalité d'entre elles sont titulaires de diplômes professionnalisants. De surcroît, leur certification scolaire ne doit pas seulement être considérée comme une condition nécessaire – même si pas suffisante – pour leur insertion professionnelle. Elle peut aussi être comprise comme une certification sociale plus générale, un gage de normalité sociale. Elle certifie aussi une capacité à développer des raisonnements et

¹ West Candace, Fenstermaker Sarah, « Doing Difference », *Gender & Society*, n°9, 1995, p. 8-37.

² J'utilise le mot « Noire » – de même que « race » – entre guillemets dans mes commentaires et analyses pour signifier à la fois l'existence et l'effacement de ces catégories dans le cours des interactions sociales, tout en marquant ma distance d'avec un quelconque fondement biologique ou d'une essence objective pouvant définir en soi les groupes et les individus ainsi désignés. Dans les transcriptions d'entretiens, je n'en mets pas, ne sachant pas si elles auraient souhaité ou non les utiliser, moi-même ne recourant à ce type de catégorie que sous une forme réitérative revenant à m'en servir dans le même sens qu'elles.

des analyses abstraites, fort utiles pour dévoiler ce qui fait l'essentiel du racisme dans la France contemporaine, à savoir un ensemble de pratiques et d'attitudes discriminatoires qui ne se donnent pas ouvertement pour ce qu'elles sont.

Les modalités de constitution de cet échantillon visent donc à circonscrire les effets de la dimension de classe. Alors que, de par leur niveau d'études et, pour certaines d'entre elles, de par leurs origines socioprofessionnelles, elles pouvaient escompter être traitées à tout le moins comme des membres des classes moyennes, presque toutes rapportent qu'il leur est arrivé d'expérimenter des situations dans lesquelles leurs interlocuteurs supposaient qu'elles étaient peu pourvues en capitaux financiers, culturels et sociaux. On trouve là une composante essentielle du processus de racisation qui les constitue en tant que « Noires ». Se découvrir comme « Noire », c'est aussi apprendre qu'à tout moment l'on peut vous renvoyer à une image de pauvreté, de manques, de carences.

Les formes d'articulation des rapports de genre et de « race » n'étaient pas spontanément perçues par nos interlocutrices, c'est-à-dire que, très généralement, les processus de racisation n'étaient pas pensés comme générés (et inversement). Ceci peut s'expliquer par la différence de légitimité dans l'espace public français des catégories « noire » et « femme ». Alors que, pour la plupart d'entre elles, la découverte qu'elles pouvaient être traitées différemment en tant que « Noires » a été une surprise, et pour certaines une surprise très récente, toutes ont évoqué des formes de traitement sexiste présentées comme banales et communes à toutes les femmes. Pour chercher à appréhender les modes concrets de combinaison entre ces deux rapports sociaux, il est possible d'analyser des *scenarii* du racisme en cherchant des types de situations ou de contextes dans lesquels les rôles sociaux sont particulièrement distincts selon les genres pour voir si s'y retrouvent des formes de traitement discriminatoires des personnes racisées variant selon le sexe et s'ils s'accompagnent de modes de légitimation spécifiques à ces traitements générés. L'objectif étant alors d'identifier des formes d'altérisation et de minorisation qui

soient communes aux différents rapports sociaux de domination, « des formes clefs de l'action conjointe à travers laquelle les inégalités sont reproduites dans les petits groupes, les organisations complexes, les communautés et les sociétés »¹, c'est-à-dire des formes génériques d'actualisation communes aux différents rapports de domination.

La conscientisation des minoritaires : un enjeu politique et épistémologique

Le processus de subjectivation par lequel les interviewées apprennent à être « Noires » comprend aussi une dynamique de type politique qui donne toute sa valeur à leurs témoignages. Loin de voir du racisme et des discriminations partout et en toutes circonstances, elles expliquent au contraire le long cheminement qui les a amenées à envisager cette hypothèse.

Cet apprentissage d'ordre politique, que j'appelle la conscientisation, se forge dans la confrontation à des discriminations répétitives, en particulier sur le marché du travail : face à ces échecs répétés, la première réaction est de se remettre elles-mêmes en question. Et puis, petit à petit, elles prennent conscience du peu de reconnaissance dont elles bénéficient. Progressivement, l'expérience de l'exclusion de l'emploi peut conduire à comprendre que la racisation a aussi pour effet d'exclure de la normalité. Ce sont alors les projets d'avenir, même les plus ordinaires, qui sont remis en cause :

« On sort de la fac, on a plein de rêves. On imagine qu'on va vivre comme les autres [...]. Moi, je m'y voyais. J'ai fait des bonnes études, ça finira bien. Une bonne petite vie tranquille. Parce que les autres, j'en vois moi, qui vivent bien. Des jeunes couples européens qui ont un bon train de vie [...] Et au fur et à mesure, quand on se rend compte que ce n'est pas sa vie et bien on se dit : Oui, on est noir hein ? C'est là le déclic. Trois échecs et bien oui, on sait qu'on est noir. On vous fait comprendre qu'on est noir et puis, restez entre vous les Noirs ».

¹ Schwalbe Michael, Godwin Sandra, Holden Daphne, Schrock Douglas, Thompson Shealy, Wolokomir Michele, « Generic Processes in the Reproduction of Inequality : an interactionist Analysis », *Social Forces*, vol. 79, n°2, déc. 2000, pp. 419-452.

Dans ces expériences, la part du racisme est parfois évidente comme lorsque, seules « Noires » de leur promotion, elles sont aussi les seules à rester durablement au chômage. Dans d'autres cas, il est plus difficile de distinguer ce qui relève de la « race », du genre et de la classe qui tendent alors à intervenir comme des composants d'un processus discriminatoire combiné.

Cet apprentissage se fait aussi par l'échange d'expériences avec d'autres minoritaires ou avec des majoritaires « initiés »¹ et il s'inscrit dans le cadre politique plus général d'une reconnaissance, au moins partielle, de la réalité des discriminations dans le contexte français. Une reconnaissance qui peut jouer d'ailleurs un rôle essentiel pour certaines :

« J'ai commencé à être détruite petit à petit. Et puis il y avait le discours ambiant qui commençait, sur tout ce qui est discriminations, discrimination positive... J'ai commencé à tendre l'oreille et à me dire, finalement, je ne suis pas folle. Ce que je suis en train de me dire dans ma tête, c'est peut-être parce que je suis noire ».

La conscientisation amène donc à changer de regard sur la vie quotidienne. Et si on peut parler d'un apprentissage de type politique, c'est que certaines expériences conduisent à une transformation de leur compréhension du racisme. Elle permet de cesser de se focaliser sur des individus racistes (ou idiots ou ignorants) et de sortir de la logique du procès pour analyser des pratiques et des comportements discriminatoires qui ne se donnent pas pour du racisme ouvert, ne relèvent pas forcément d'une volonté de nuire et ne font pas sens pris isolément, mais qui constituent la trame de fond du racisme ordinaire et, surtout, font système.

La qualification comme racistes de certaines situations renvoie à une démarche qui procède par analyse et par comparaison et confronte les cas particuliers à des connaissances plus générales. Il s'agit donc

¹ C'est-à-dire des personnes qui ne sont pas elles-mêmes porteuses du stigmate mais connaissent l'expérience de la discrimination à travers leurs relations proches et sont ainsi stigmatisées par ricochet. Cf. Goffman Erving, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Minuit, 1993 [1963].

d'apprendre à comprendre les dynamiques de minorisation à l'œuvre mais aussi les dispositifs idéologiques qui ont pour effet de masquer leur nature et d'apprendre à décrypter pour ce qu'ils sont les discours de légitimation des pratiques discriminatoires.

Outre son enjeu politique, la conscientisation représente un enjeu épistémologique important pour la reconnaissance de la parole minoritaire comme source d'information valide, en ce qu'elle construit un regard critique et argumenté sur le quotidien. Elle permet donc de développer des analyses rétrospectives d'événements passés qui, spontanément, auraient été occultés ou seraient apparus comme non-problématiques ou comme ne faisant pas sens. C'est en particulier le cas du racisme à l'école qui est typiquement analysé dans un jeu de va-et-vient entre mémoire proche, celle de la scolarité de ses enfants, et mémoire lointaine, celle de sa propre expérience scolaire.

D'un point de vue épistémologique également, la position des personnes racisées qui sont insérées dans des réseaux majoritaires, notamment par le biais de leurs conjoints « blancs », leur permet de développer un « regard ethnographique » (*ethnographic gaze*), celui des « *outsiders inside* » évoqués par bell hooks². Il s'agit donc d'une source exceptionnelle sur ce qui constitue la situation majoritaire, ses formes de légitimation et ses avantages. Elle permet notamment d'obtenir des informations sur les relations affectives ou amicales qui sont très difficilement accessibles à l'observation. Plus généralement, cette capacité d'analyse permet de déplacer le regard vers les bénéficiaires du processus de minorisation et d'envisager ainsi une étude de la condition majoritaire.

Le travail d'entretien permanent de la face externe de la frontière par les membres du groupe majoritaire

On peut distinguer sur le plan conceptuel, avec Danielle Juteau³, deux dimensions

² hooks bell, *Killing rage : ending racism*, New York, H. Holt and Co, 1995.

³ Juteau Danielle, « De la fragmentation à l'unité. Vers l'articulation des rapports sociaux », in *L'ethnicité et ses*

constitutives de la frontière qui définit les groupes ethnicisés ou racisés : une face interne et l'autre externe, qui, dans la réalité, sont indissociables. La face externe est celle posée par le regard des dominants sur les dominés et elle exprime le rapport de domination. La face interne est établie par le regard que portent sur eux-mêmes les dominés, souvent en reprenant les caractéristiques assignées par les dominants pour tenter de les valoriser, risquant de redoubler ainsi le rapport de domination.

Mes interlocutrices mettent à profit leurs capacités d'analyse pour relever des comportements typiques qui ont pour effet de les maintenir à l'extérieur du groupe majoritaire et, par conséquent, de préserver les avantages du groupe dominant. Ces observations ont une portée qui va bien au-delà de la seule catégorie « Noires ». Elles montrent le rapport entre la construction de la frontière et celle de la distance sociale, dès lors que des situations de cohabitation (dans l'école, le travail, l'habitat, etc.) sont envisagées, avec une graduation pouvant aller d'une mise à distance symbolique jusqu'à la revendication d'une extériorité totale.

Cet entretien des frontières passe par quelques grands mécanismes récurrents dont la compréhension permet d'affiner l'analyse des processus discriminatoires et ségrégatifs. Je présenterai ici brièvement huit d'entre elles : la limitation de l'accès au capital culturel ; le contrôle des réseaux sociaux ; le contrôle de l'information ; le refus de coopérer ; le cantonnement à des tâches concernant d'autres minoritaires ; le surcroît d'exigences ; le refus de fréquentation et le contrôle de la circulation dans l'espace national.

Limiter l'accès au capital culturel

Une des principales formes mentionnées, bien connue en sociologie de l'éducation, se traduit par les entraves mises à la constitution d'un capital culturel, en particulier sous la forme de certifications scolaires susceptibles de leur permettre de prétendre à des postes de responsabilités. Parce qu'ils craignent que leurs

élèves ne soient pas suffisamment soutenus par leur famille ou qu'ils n'ont pas confiance dans leurs capacités scolaires ou parce qu'ils pensent qu'ils risquent de se trouver socialement et culturellement isolés dans les filières scolaires les plus valorisées, une fraction significative des personnels éducatifs présente une forte tendance à tenter de peser à la baisse sur les choix d'orientation des jeunes filles « noires ». Presque toutes, bien qu'étant globalement de bonnes élèves, ont été confrontées à ces pressions, dès lors qu'elles présentaient le moindre signe de faiblesse dans leurs résultats ou leur comportement. Et elles et leurs familles ont dû résister pour ne pas tomber, comme le dit Christelle, *du côté sombre de l'Éducation Nationale*.

Pour sa part, étant passée « de l'autre côté du miroir » en devenant elle-même enseignante, Claire a pu découvrir comment ses collègues raisonnaient lorsqu'il s'agit d'élèves minorisés. Elle est contactée par une de ses anciennes élèves qui lui demande d'intervenir auprès de sa mère pour la convaincre de la laisser poursuivre dans une filière générale à laquelle ses résultats lui permettent de prétendre. Les parents, des Portugais archétypiques – lui travaille dans le bâtiment et elle fait des ménages – ont les moyens de financer ses études mais la mère s'y oppose n'y voyant aucun d'intérêt. Claire en parle à ses collègues et s'entend répondre sur un ton désabusé :

« Oui, mais ne t'inquiète pas, elle ira au bac et après elle fera les ménages ou on lui mettra une flopée de gosses et elle fera comme toutes les Portugaises ».

Cette tendance à tirer vers le bas ne s'arrête pas avec le bac. Ainsi Mariam, suivant l'avis d'un conseiller d'orientation, passe le concours d'entrée d'une « petite » école supérieure de commerce de Normandie, au lieu d'une des « grandes » écoles parisiennes qui étaient à sa portée, scolairement et financièrement, et elle le regrette aujourd'hui.

Quant à l'Université, plusieurs d'entre elles ont constaté des différences de traitement suspectes quand elles ne sont pas clairement revendiquées, comme cet enseignant qui déclare froidement à Sokna « qu'un Noir ou un Arabe doit travailler trois à quatre fois plus qu'un Français pour avoir la même note » et

prétend pouvoir identifier la graphie des Africains dans les copies anonymes.

Qu'elles soient mises en œuvre de manière consciente ou inconsciente, les discriminations dans l'acquisition d'un capital culturel constituent un des principaux moyens du contrôle des possibilités de mobilité sociale qui est au cœur de la dimension structurante du rapport social raciste.

Contrôler les réseaux

Une deuxième forme de ce travail d'entretien de la frontière, passe par le contrôle des réseaux sociaux et professionnels. La valeur des diplômes dépend aussi de la valeur du capital social de celui qui les détient¹. D'où l'importance du contrôle des réseaux relationnels qui permettent, en particulier, de valoriser les titres scolaires sur le marché de l'emploi et du travail. C'est ce que peut constater Audrey, alors qu'elle a réussi à décrocher un contrat à durée déterminée dans un des principaux groupes d'assurances, suite à l'intervention de SOS racisme qu'elle avait sollicité. En même temps qu'elle, six autres jeunes diplômés sont embauchés, dont trois vont finir par bénéficier de contrats à durée indéterminée : une Maghrébine qui déploie un zèle de tous les instants et deux « Françaises blanches » :

« Question : Et les Françaises, c'étaient aussi des grandes travailleuses ?

- Non. Alors, Alexandra, pas du tout. C'était plutôt une grande glandeuse. [...] Quand elle est arrivée, il paraît qu'ils ont dit "Oui, elle est bien, elle vient d'une bonne famille bourgeoise". Elle, elle s'en vantait, son père est un grand avocat, elle connaissait des gens dans l'entreprise, elle avait travaillé à la tour [au siège] et elle nous disait : "Mais à la tour, on ne rentre pas comme ça, Audrey, faut pas croire. A la tour, il n'y a pas de Noirs. Moi j'y ai travaillé à la tour, il n'y a pas de Noirs, sauf les femmes de ménage". Et ça, au fur et à mesure qu'on travaille, on l'entend ».

Dans un contexte de concurrence pour un emploi stable dans une entreprise offrant des possibilités d'évolution de carrière, l'absence de réseaux fonctionne au détriment des

minoritaires tandis que, symétriquement, leur contrôle bénéficie aux membres du groupe majoritaire.

Or, si les « Noires » peuvent entrer dans des réseaux relationnels de type amicaux, elles constatent qu'elles risquent d'être confinées à leurs marges, uniquement tolérées dans un rôle de boute-en-train. Le mari (« noir ») de Michelle, travaille dans une grande entreprise de téléphonie :

« Tous ses amis sont des Français bien placés : DRH, comptables, contrôleurs de gestion... Donc on se voit souvent. Il a su développer ce réseau. [...] Je ne me sens pas très bien avec eux, [...] je pense qu'ils sont faux. [...] Pourquoi je dis ça ? Parce que c'est des gens qu'on invite et ils aiment bien notre côté fête, ambiance. Et des fois, entre eux, ils se font des fêtes où d'autres responsables doivent participer, j'ai remarqué qu'ils ne nous invitaient pas. Quand ils font des fêtes avec d'autres responsables, ou leur famille tout simplement, on n'est pas invité. Alors que moi, quand mon père vient ou mes parents, je les invite. Et ils sont contents de venir. Ils goûtent à la nourriture africaine. Ils ont parfois envie d'aller visiter l'Afrique et, comme mon père a des contacts, ils sont logés, nourris, ça les intéresse. Finalement, c'est une relation d'intérêt et qui ne me profite pas forcément. Je n'ai pas de retour ».

Mireille ne peut pas directement compter sur ses relations pour accéder à un emploi puisque ses qualifications ne correspondent pas à leurs sphères d'intervention. Mais elle constate qu'elle ne peut pas non plus compter sur elles pour élargir le cercle des connaissances qui pourraient lui être utiles. Et, plus encore, elle constate que son mari n'en bénéficie pas non plus pour l'aider à évoluer dans l'entreprise :

« Mon copain est comptable. Il a des copains qui font le même boulot et qui sont mieux rémunérés. Des copains qui ont son niveau ou moins, lui a un DESS, et qui touchent une fois et demi son salaire. Il n'arrive pas à avoir de l'avancement. Cette année, il devait avoir une augmentation, on lui a dit non ».

Le contrepoint de ce processus se traduit par le fait qu'apprendre à être « noire » signifie aussi apprendre que l'on ne peut pas bénéficier des réseaux professionnels familiaux ou amicaux qu'utilisent tout « naturellement » les

¹ Bourdieu Pierre, « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°31, 1980, pp. 2-3.

majoritaires pour trouver un emploi, dès lors qu'il s'agit de fonctions de responsabilité.

C'est ce qui arrive à Sylviane lorsqu'elle fait intervenir un de ses amis, un cadre de haut niveau centrafricain, à l'appui de sa candidature dans une filiale d'une grande banque française. Celui-ci, ayant travaillé dans cette entreprise, contacte un de ses homologues, « blanc », avec lequel il entretient de longue date des relations conviviales. Et il s'entend répondre : « Alors, malgré le fait que tu es parti, tu veux quand même placer ta tribu ? » Ce qui clôt la discussion sur le sujet.

Dans le domaine du travail comme dans celui de l'emploi, le contrôle des réseaux informels représente un avantage stratégique pour ceux qui en bénéficient. D'où l'importance d'en restreindre l'accès, puisque c'est par eux que passent les cooptations qui vont aboutir à la promotion de ceux qui sont les élus de cette compétition.

Contrôle de l'information et refus de coopération

L'information et son contrôle forment une autre arme stratégique pour réguler l'insertion et la mobilité sociale. C'est d'ailleurs une des fonctions des réseaux de faire circuler l'information et celles qui en sont exclues en font les frais. Plusieurs de mes interlocutrices sont passées à côté d'opportunités de stage parce que les offres étaient transmises à des groupes informels ou des associations d'étudiants avant d'être accessibles à tous. C'est ce qui arrive à Monica par exemple :

« En maîtrise, je sais que la fac avait des adresses et je sais que certains étudiants les ont eues et nous, non. Enfin, il y a des élèves qui ont été mis au courant et moi je l'ai su après. Ils étaient proches de la secrétaire, ils ont eu les adresses et pas tout le monde ».

Mais elles peuvent aussi être confrontées à des phénomènes de rétention d'informations de la part de parfaits inconnus qui les excluent d'emblée du bénéfice d'opportunités dont ils ont connaissance. Léonore, ayant vu des affiches annonçant l'ouverture d'un concours de recrutement de conseillers ANPE, se heurte au refus obstiné du conseiller qui s'occupe de son dossier de lui transmettre la documentation, au

prétexte erroné que ses diplômes ne lui donneraient pas le droit de concourir.

Elles peuvent aussi se heurter à la transmission d'informations délibérément fausses qui visent à les écarter de procédures de recrutement. Michelle était intéressée par un poste à pourvoir auprès d'une municipalité de la banlieue parisienne. Elle s'informe et on lui affirme qu'il doit être pourvu par mutation interne au sein de la Fonction Publique territoriale. Prise de doute, elle se renseigne sur les résultats du concours et elle apprend qu'une personne non-fonctionnaire a été recrutée par la voie extérieure.

Une autre manière de maintenir hors la frontière les personnes racisées passe par le refus des membres du groupe majoritaire de coopérer avec elles. Ceci peut d'ailleurs participer aussi aux entraves mises à l'acquisition d'un capital culturel. Aux débuts de ses études universitaires, Claire doit faire un exposé par groupe de deux ou trois étudiants. C'est le début de l'année, personne ne se connaît vraiment et elle est la seule « Noire » de sa promotion. Tout le monde se répartit et Claire se retrouve seule. L'enseignante feint de ne pas s'en apercevoir et s'apprête à passer à la suite et il faut toute l'insistance de Claire pour qu'une étudiante finisse par se porter volontaire :

« Je me suis dit, non mais tu bavardes avec tout le monde, tu vas boire des chocolats avec tout le monde, tu rigoles avec tout le monde et là, tu as besoin de quelqu'un pour faire un exposé et... »

Ce peut être aussi au cours de stages que certains employés refusent délibérément d'avoir à faire à une stagiaire « noire ». Audrey est dans le service qui gère les assurances d'un grand groupe hôtelier. Le stage se passe bien, son chef lui confie des dossiers qui l'amènent à travailler avec un important cabinet de courtage en assurances. Mais dès que son supérieur est absent et qu'elle doit leur demander des renseignements, elle n'obtient aucun retour jusqu'à ce qu'il intervienne fermement pour mettre un terme à la situation. Audrey n'avait jamais rencontré son interlocutrice chez ce courtier, mais elle portait à l'époque son nom de jeune fille dont les consonances africaines sont facilement identifiables.

Audrey expérimente aussi un refus de coopération de la part de ses collègues alors qu'elle est en CDD dans une filiale d'un groupe bancaire où elle est assignée à des tâches bien en dessous de sa qualification. Elle s'en acquitte mais, chaque fois qu'elle demande à faire des choses un peu plus élaborées que des courriers-types, les salariées permanentes n'ont jamais le temps de s'en occuper et, pour que les choses soient plus claires encore, elle n'est jamais invitée aux réunions de service où la répartition du travail se décide.

Le fait d'avoir des fonctions d'encadrement ne préserve pas de ce refus de coopérer qui peut être exprimé d'autant plus brutalement que s'entremêlent étroitement les rapports de classe, de sexe et de « race ». Au cours de sa formation de 3^e cycle en alternance, Amina est chargée de préparer certaines négociations avec les représentants syndicaux des salariés :

« Je ne dis pas que le racisme c'est en fonction de la catégorie socioprofessionnelle. Il y en a dans toute catégorie mais, chez les ouvriers, ils le disent d'une manière plus franche. Donc moi, me présentant dans ces assemblées composées que d'hommes, j'ai souvent été confrontée à du racisme. Mais on ne peut pas dire que c'est vraiment du racisme. Des gens qui disaient "Oh, moi je préfère traiter directement avec des hommes", bon de la discrimination mais là, c'est plutôt par rapport au sexe. Mais... ce n'est pas ça. C'est qu'ils étaient gênés de parler à une femme, noire en plus ! Non, ça ne passait pas du tout. Donc ils raccourcissaient vraiment les entretiens : "Oui, ne perdez pas de temps, on ne va pas continuer avec vous". Vraiment directs, d'une manière où on se sent gênée, dévalorisée. On n'a même pas eu le temps de raconter notre business que déjà ils nous cataloguaient. Donc ça, c'est blessant ».

Amina fait le parallèle entre cette expérience, celle de sa sœur qui est cadre supérieure dans une grande entreprise et celle de sa mère, cadre de la Fonction publique territoriale. Toutes deux sont aussi confrontées à des problèmes similaires pour asseoir leur autorité :

« Ma mère encadre 22 agents, des assistantes sociales. Elle, elle a été confrontée à un vrai racisme de la part de ses agents, parce qu'ils

n'acceptaient pas d'être sous l'autorité d'une Noire. C'est très difficile à admettre, surtout pour les hommes, certains hommes, moins chez les femmes. Des gens qui n'assistaient même pas à ses réunions, qui se levaient en plein milieu et qui sortaient. Mais c'est parce qu'elle est Noire et, en plus, elle commande, c'est elle la chef. Non, ça ne pouvait pas passer chez certaines personnes. Il y a un agent qui a même démissionné tellement ça ne passait pas d'être sous l'autorité d'une Noire ».

Cependant, le refus de coopérer n'est pas forcément lié aux relations hiérarchiques et il peut tout aussi bien s'exprimer entre cadres, comme le raconte Sylviane à propos de son passage au siège d'un groupe pétrolier :

« Le comportement était tout autre chose avec Magali et entre Magali et Véronique... [deux collègues "blanches"] Moi je pouvais demander quelque chose à Véronique : "Oh, je suis occupée." Alors que j'étais derrière elle, mon bureau était derrière, et elle était en train d'envoyer un mail à une copine sur Yahoo. Non, s'il te plaît, évite de me dire que tu es occupée alors que tu ne l'es pas ».

Les positions dans les rapports de production peuvent varier ; ce qui demeure à travers ces absences de coopération, ce sont des enjeux statutaires et la volonté de conserver un entre-soi majoritaire.

Ce refus de coopérer peut parfois prendre la forme du refus de jouer le jeu en cherchant à disqualifier celle qui apparaît comme une concurrente. Christelle, dans le cadre de son travail, assiste à l'enregistrement d'un concours visant à promouvoir de nouvelles chanteuses. Parmi les dix candidates, il y en a une qui est « métisse, mais elle est noire, elle est de ma couleur ». Quand elle arrive sur le plateau, elle est accueillie par des plaisanteries répétitives sur le thème « voilà, on a rempli le quota ».

« Elle était triste parce qu'elle était toute jeune, elle a 16 ans, elle est extrêmement talentueuse. Mais, quelque part, ça lui fait de la peine et ça la renvoie à : finalement, est-ce que je suis là parce que j'ai du talent ou pour remplir des quotas ? Donc la fille qui sortait ça en plaisantant, une fois, deux fois, dix fois, elle ne lui voulait pas spécialement du bien [...] Et je pense que c'était une manière de la rabaisser ».

Ici, nous n'avons pas affaire à une guerre d'usure psychologique de toutes contre toutes

dans une situation de concours, mais à une utilisation ciblée de blagues racistes pour déstabiliser la concurrente « noire », tandis que les autres bénéficient d'une coopération qui fait que chacune admet les règles du jeu et de la compétition.

Cantonnement et surcroît d'exigences

Les minoritaires peuvent être aussi cantonnées, notamment dans les rapports de travail, en les chargeant systématiquement de s'occuper de ce qui concerne ceux qui sont considérés comme faisant partie de leur propre catégorie d'appartenance. Pour n'en prendre qu'un exemple c'est ce qui arrive à Audrey lors de son CDD dans un grand groupe d'assurance. Chaque fois que passe un dossier qui a un rapport avec des Africains, il lui échoie d'autant plus systématiquement que personne n'en veut :

« Ils disaient que c'est plus facile quand on a plus de similitudes du point de vue culturel. D'un côté c'est vrai, mais qui dit même couleur, ce n'est pas pour ça qu'on aura forcément des similitudes ».

Audrey vit en France depuis l'âge de trois ans et elle ne connaît pas grand-chose ni de l'Afrique en général ni même du Congo où elle est née. Et elle n'est pas dupe du jeu de passe-passe entre les registres de la race et de l'ethnicité dont usent ses collègues pour la renvoyer à son altérité.

Les frontières peuvent être également maintenues en imposant un surcroît d'exigences aux minoritaires qui sont ainsi placés dans une situation plus précaire que les membres du groupe majoritaire. Ce peut être le cas en matière de travail ou d'emploi, comme l'explique Claire :

« Il y a des fois où on m'a raccourci ma période d'essai. Là où un autre avait un mois, moi je n'avais que deux semaines. On me le disait volontairement. On me disait, "oui, comme vous n'êtes pas vraiment le profil attendu, on vous prend comme ça mais..." »

Loin d'être le signe d'une volonté de procéder rapidement à une embauche définitive, ce délai raccourci sert à marquer des réticences pouvant entraîner une cessation

rapide du contrat de travail. Une manière donc d'indiquer l'exemplarité attendue de la part de celle qui est ainsi mise en observation. Ce surcroît d'exigence peut d'ailleurs être utilisé comme prétexte pour extirper du travail non-rémunéré. Cela arrive à Mariam qui a été embauchée pour s'occuper du courrier et tente d'obtenir un poste correspondant à sa qualification dans le service financier de son entreprise :

« Il m'a dit, "je vais vous prendre dans mon équipe, parce qu'on cherche des gens." A chaque fois, il me donnait du travail et en fait c'était un test. Ça c'était bien passé, mais au bout du compte, ils ont convoqué une réunion du staff et ils ont dit : "on ne prend pas un Noir à un poste de responsabilité" ».

Si la racisation ne s'accompagne pas forcément d'une exploitation, elle a pour effet de produire un Autre potentiellement exploitable. C'est également le cas dans le domaine du logement où les exigences ne sont pas non plus les mêmes. Fanta raconte sa recherche de logement :

« Au début, naïve comme je suis, je ne voulais pas être en banlieue lointaine, parce que je suis encore jeune, je sors le soir et je n'ai pas envie de rentrer toute seule le soir en banlieue. Et j'aime bien aussi les belles choses, j'avais envie d'habiter les beaux quartiers parce que je pouvais me le payer, pourquoi pas ? »

En fait elle mettra neuf mois pour trouver un deux pièces de 30 m² situé dans le XII^e arrondissement, mal aménagé et non équipé. Le tout pour 700 euros par mois, plus les charges, ce qui à l'époque était bien au-dessus des prix du marché. Fanta mettra un point d'honneur à rendre son logement dans un état impeccable, ce qui n'empêchera pas le propriétaire d'attendre sept mois pour lui rendre sa caution et encore, après qu'elle ait fait intervenir un avocat.

L'entretien de la frontière « raciale » sur le marché du logement garantit un double avantage aux majoritaires. En tant que locataires, ils bénéficient d'une concurrence moindre sur un marché extrêmement tendu en région parisienne. Pour les bailleurs, la constitution

d'un double marché du logement¹ permet de survaloriser des fractions du parc de logement en recourant à une clientèle captive, quand il ne s'agit pas, purement et simplement, de valoriser des biens dont l'état, voire le statut foncier, ne devrait pas permettre leur mise sur le marché locatif².

Refus de fréquentation et gardes-frontières

Le contrôle de la face externe de la frontière peut enfin prendre des formes qui relèvent de la ségrégation *stricto sensu* et se traduire par un refus de fréquenter les « Noires » dans l'ensemble des activités quotidiennes. C'est ce qu'ont vécu plusieurs de nos interlocutrices sur leur lieu de travail. Cela peut s'exprimer par une ignorance volontaire qui fait que l'on se dispense des civilités, même les plus formelles, comme le raconte Audrey :

« Il y a des gens qui ne s'adressaient pas à moi. Ils arrivaient dans le service, ils disaient bonjour à tout le monde mais pas à moi. Pendant six mois, ils m'ignoraient. Là on sent que c'est parce que vous n'êtes pas comme eux, vous n'êtes pas assez bien pour eux. Ce n'est pas parce que j'étais une femme, puisque c'étaient des femmes. Non seulement vous êtes Noire, mais vous n'avez pas l'air riche, donc ça ne fait pas bien ».

L'ostracisme peut se poursuivre dans les situations de péri-travail, lors de la pause café ou du déjeuner :

« Chez Accor, j'allais manger seule. Les autres allaient manger et moi j'allais manger. Chez Norwich Union, j'allais manger avec la secrétaire, c'est toujours ceux d'en bas qui vous acceptent, mais les autres, non ».

Comme le souligne Anderson et Snow³, l'attention dans la vie sociale est stratifiée et,

en tant qu'expression symbolique, elle reproduit le pouvoir social. Audrey met l'accent sur l'imbrication de rapports de classe et de « race », tout comme Léonore :

« Je travaillais avec deux juristes, en fait deux jeunes femmes à peu près de mon âge qui, normalement, devaient avoir les mêmes préoccupations que moi [...] Elles ne m'ont jamais proposé de manger avec elles à la cantine. C'est arrivé plusieurs fois que je sois seule à une table et mes collègues juristes, seules à une table et qu'elles ne me proposent pas du tout de me joindre à elles... [...] donc j'étais vraiment isolée, j'étais dans mon coin, sauf quand il y avait quelques intérimaires qui passaient par là ».

On retrouve ici un phénomène souligné par Schwalbe et *alii*⁴, que l'on peut qualifier d'*altérisation marchande*, qui aboutit à appréhender les subordonnés comme des marchandises. Ainsi, Rogers⁵ montre comment les intérimaires sont définis par les employés permanents comme sans ambition et incompétents et ne sont donc pas considérés sérieusement comme des collègues.

Ce refus de fréquentation ne se cantonne pas à la sphère du travail. Léonore, alors qu'elle est ostracisée dans son entreprise, tente de se faire des amis « blancs » autres que ceux de son mari (« blanc »), en prenant des tâches bénévoles dans une association près de chez elle. Mais elle a beau s'y investir, faire des traductions et des tâches administratives gratuitement, rien n'y fait, les échanges, réduits à leur minimum, restent d'ordre strictement fonctionnels et utilitaires.

Plus globalement, les minoritaires en général et les « Noires » en particulier, rencontrent très fréquemment des pratiques différenciatrices dans leurs rapports aux espaces publics et semi-publics, qui limitent leur liberté de circulation au sein de l'espace national. Sans doute, les formes de contrôle qu'elles subissent sont moins violentes que celles que peuvent endurer ceux qui sont

¹ Par référence au double marché du travail, cf. Piore Michael J., *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1979.

² Poiret Christian, *Familles africaines en France. Ethnicisation, ségrégation, communalisation*, Paris, CIEMI-L'Harmattan, 1996.

³ Anderson Leon, Snow David A., « L'exclusion sociale et le soi : une perspective d'interactionnisme symbo-

lique », *Sociologie et sociétés*, vol. 33, n°2, 2001, pp. 13-27.

⁴ Schwalbe et *alii*, *art. cit.*

⁵ Rogers Jackie K., « Just a temp : Experience and Structure of alienation in temporary clerical Employment », *Work and Occupations*, n°22, 1995, pp. 134-166.

catégorisés comme « Noirs ». C'est en particulier le cas, avec des exceptions contextuelles, dans les rapports avec la police. Cependant, *grosso modo*, on peut considérer que les déplacements dans l'espace sont contrôlés en permanence par de multiples « gardes-frontières ». Ces gardes-frontières peuvent être des professionnels du contrôle social (policiers, vigiles, contrôleurs de bus, concierges, « grand-frères », etc.) ou des semi-professionnels (commerçants, etc.) ou de simples passants ou résidents qui, au gré des situations, développent des traitements différenciateurs.

Ce peuvent être aussi les usagers d'un service public qui contrôlent indirectement les affectations des personnels, en développant des attitudes propre à dissuader les indésirables. Claire rapporte qu'entre enseignants des Hauts-de-Seine, des informations circulent officieusement :

« Il y a des communes où on sait qu'on peut aller et d'autres pas. Vous pouvez y aller mais ça veut dire que vous allez redoubler d'efforts par rapport à une situation lambda, et ça veut dire que vous allez toujours être obligée de vous justifier ».

Tout un chacun n'est pas souhaité n'importe où, n'importe quand, n'importe comment. Nos interlocutrices ont toutes vécu des situations où des commerçants, des restaurateurs, etc. leur ont fait comprendre qu'elles n'étaient pas les bienvenues, selon des modalités allant de l'ignorance obstinée à une reconduite vers la sortie accompagnée d'une petite phrase cinglante du style, « vous feriez mieux de changer de magasin et de quartier », en passant par la surveillance ouverte et incessante par les vigiles ou les vendeurs. On peut remarquer au passage que ce dernier mode de traitement constitue aussi un avantage pour les majoritaires, en particulier en leur laissant une marge de manœuvre plus importante pour mener sereinement une carrière déviante. C'est ce que souligne Audrey, rejoignant ainsi une remarque faite par Essed à propos des Etats-Unis :

« Le surveillant qui vous suit pendant une heure, parce que vous allez voler, alors qu'il va y avoir une voleuse de couleur blanche à côté, qu'il n'a pas vue et qu'il ne suit pas ».

Inversement, elles savent qu'elles sont attendues, sinon espérées, dans d'autres espaces, ce qu'elles illustrent par des comparaisons. Comparaison entre le bon accueil qui leur est généralement fait en discothèque et le refoulement fréquent des garçons « noirs » ou « arabes » qui les accompagnent, soit un des modes de traitement qui révèlent le plus évidemment les différences de formes genrées de la racisation. Comparaison aussi entre l'accueil qui leur est réservé dans des commerces, services, administrations... selon que l'on se situe dans les quartiers populaires du Nord-Est parisien ou ceux de l'Ouest bourgeois.

En conclusion...

La démarche basée sur la parole des minoritaires que j'ai présenté dans cet article, ouvre la voie à une approche sociologique compréhensive du racisme qui fait toucher du doigt, très concrètement, ce que signifie, au quotidien, être confrontée à la violence d'un ordre social raciste. J'ai mis l'accent sur la dimension objective des processus de minorisation en présentant différents mécanismes discriminatoires récurrents. Mais cette approche permet aussi de commencer à ouvrir la « boîte noire » du racisme, en ne se contentant pas de constater des phénomènes discriminatoires et ségrégatifs mais en interrogeant ce que font les acteurs confrontés à ces processus : comment ils les interprètent, comment ils s'y adaptent et comment ils y résistent. Cette démarche permet ainsi d'envisager la question du changement social.

L'analyse des entretiens menés avec des personnes racisées invite aussi à ne pas s'en tenir aux résultats des pratiques discriminatoires et à se pencher sur les processus de racisation dans leur combinaison avec d'autres formes de minorisation. Si, spontanément, nous voyons des femmes « noires », les récits biographiques montrent que devenir puis être une « Noire » dans les interactions quotidiennes ne va pas de soi. Il en ressort qu'une analyse empiriquement fondée des formes d'articulation des différents rapports sociaux qui structurent l'ordre social doit donc passer par une déconstruction radicale des catégories

de l'altérité. Non pas pour gloser sur la fluidité des identités, mais pour enraciner dans leur matérialité et leur profondeur historique les processus qui produisent, reproduisent et transforment les groupes minoritaires et les individus qui les composent.

Pour autant, il ne s'agit pas non plus de tomber dans une approche déterministe du social. Les minoritaires, comme les majoritaires, sont des acteurs sociaux qui s'inscrivent dans des rapports sociaux dotés d'une face matérielle et d'une face idéale, qui les contraignent et les habilitent tout à la fois. Ces formes récurrentes de l'action collective et les visions du monde qui les accompagnent et les légitiment, sont pour partie héritées du passé, comme l'essentiel du langage, et institutionnalisées. Mais elles n'ont pourtant d'existence qu'à travers les pratiques quotidiennes qui les réalisent et qui peuvent aussi les transformer. D'où l'importance de s'attacher aux différentes dimensions analytiques de ces pratiques qui recréent en permanence des hiérarchies sociales combinées et contextualisées, en y cherchant les facteurs de reproduction et ceux de transformation de l'ordre social.