



Les Noirs et leur perception de la discrimination raciale dans le monde du travail en France depuis les années 1960

Pap Ndiaye

► To cite this version:

Pap Ndiaye. Les Noirs et leur perception de la discrimination raciale dans le monde du travail en France depuis les années 1960. Discriminations : pratiques, savoirs, politiques, La Documentation française, pp.69 - 82, 2009, 9782110075031. hal-03461802

HAL Id: hal-03461802

<https://sciencespo.hal.science/hal-03461802>

Submitted on 1 Dec 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.

CHAPITRE 2

Les Noirs et leur perception de la discrimination raciale dans le monde du travail en France depuis les années 1960

Pap Ndiaye

Jusqu'au milieu des années 1950, les Noirs étaient peu nombreux en France métropolitaine : quelques dizaines de milliers tout au plus. Du côté des Domiens, tout comme dans la première moitié du siècle, il s'agissait d'une migration de « compétences » : des élites antillaises, réunionnaises et guyanaises envoyaient leurs enfants faire leurs études dans les écoles et universités de métropole. La situation difficile du monde agricole antillais encouragea cependant dès la fin des années 1950 un courant migratoire modeste vers la métropole. La petite population antillaise prolétaire, constituée de soldats ou d'anciens soldats, et de jeunes Antillais arrivés en « bateau-stop », passagers clandestins des cargos en partance pour la « France », avait vu ses effectifs croître. Le monde ouvrier antillais se concentrait alors dans le centre de Paris, dans le quartier des Halles en particulier, et dans les arrondissements populaires du nord de la capitale.

Le tournant survint en octobre 1961, avec la création du Bureau pour le développement des Migrations intéressant les départements d'outre-mer, BUMIDOM. L'État a joué un rôle tout à fait décisif dans la migration domienne, même si une partie importante de celle-ci (40 % entre 1961 et 1981) ne passa pas par les services du BUMIDOM. Celui-ci fonctionnait comme une société de placement dirigeant les ultramarins vers les firmes privées et les administrations publiques qui en faisaient la demande. Les personnes concernées avaient peu leur mot à dire : on les affectait en fonction des besoins, après une « formation » initiale très rapide. Le centre de Crouy-sur-Ourcq en Seine-et-Marne (« La Sorbonne du balai-brosse ») reçut ainsi plusieurs milliers de jeunes antillaises, réunionnaises et guyanaises pour les diriger ensuite vers les métiers de domesticité, d'agents hospitaliers, d'agents des collectivités et d'ouvrières. D'autres encore étaient mis au travail immédiatement, l'agent du BUMIDOM se contentant de fournir l'adresse à laquelle le migrant devait se présenter le lendemain de l'arrivée à Orly.

Une particularité de l'émigration antillaise est que dans sa première phase elle était moins masculine que les autres migrations. L'objectif des autorités était bien de fournir de la main-d'œuvre à la métropole, en particulier dans la fonction publique, puisque les Domiens étaient de nationalité française : « L'émigration antillaise vint occuper un vide de l'économie française, celui des métiers,

masculins et féminins, de rang inférieur du secteur tertiaire public, inaccessibles juridiquement à la main-d'œuvre étrangère qui eût pu les exercer, et abandonnés par la main-d'œuvre française, notamment féminine, au profit du tertiaire privé en pleine expansion, en raison des bas salaires pratiqués dans la fonction publique », résume Alain Anselin⁸. Justement, la construction de grands hôpitaux pour l'Assistance publique, dans les années 1960, réclamait des milliers d'emploi en personnel hospitalier. À la fin des années 1960, 12,5 % du personnel hospitalier de l'Assistance publique étaient constitués d'Antillais (et même 21,8 % pour les « agents hospitaliers », c'est-à-dire les filles de salle). D'autres administrations eurent aussi massivement recours aux Antillais : les postes pour des agents de tri postal, les administrations pour des plantons, des agents d'entretien, des guichetiers, Air France pour des magasiniers et des manutentionnaires, mais aussi les douanes et la police. Voilà donc une différence importante avec les autres migrations : la part du secteur public dans l'emploi des Antillais : 48 % des natifs antillais vivant en métropole en 1982 travaillaient dans le secteur public. Parmi eux, 40 % des femmes travaillaient dans le secteur hospitalier, et 20 % des hommes dans les services postaux⁹. La mission de « formation » du BUMIDOM n'existait que sur le papier : en réalité, l'agence servait de bureau de placement pour des emplois non qualifiés, tout en bas des échelles professionnelles. Le monde domien ancien de métropole, où les élites étaient bien représentées, se trouva ainsi prolétarisé : les emplois sans qualification comptaient pour 62,1 % des actifs en 1975, contre 52,2 % en 1962.

Le plan faisait injonction au BUMIDOM d'un quota de 5 000 personnes par an (2 500 par île). Entre 1961 et 1981, le BUMIDOM plaça environ 160 000 ultra-marins, dont 80 000 Antillais. En 1970, la moitié des Antillais de métropole étaient arrivés après 1961 (et parmi eux, 60 % étaient arrivés par le BUMIDOM). Les modes de résidence étaient conformes à la modestie des positions professionnelles : location de petits appartements ou meublés en habitat ancien, souvent vétuste, dans les quartiers populaires de Paris (du 18^e arrondissement aux 11^e et 20^e arrondissements selon un axe Porte de Clignancourt-Barbès-Stalingrad-Oberkampf) et dans les grands ensembles de banlieue.

Cette situation, globalement comparable à celle des immigrés, s'analyse par un facteur de classe (un monde ouvrier et employé modeste) et par un facteur racial. Car les Antillais n'étaient pas seulement des immigrés, mais des immigrés noirs. Dès les années 1960, ils firent part des difficultés liées au racisme. Ils essuyaient, au travail, les remarques acerbes ou paternalistes des collègues les désignant comme des Noirs, c'est-à-dire des personnes indolentes, préférant la fête et la sieste. En septembre 1971, un article du *Monde*, « les Antillais sur le chemin de

8. A. Anselin (1990), *L'émigration antillaise en France. La troisième île*, Paris, Karthala.

9. Cf. S. Condon et P. E. Ogden (1991), « Afro-Caribbean Migrants in France : Employment, State Policy and the Migration Process », *Transactions of the Institute of British Geographers*, 16, 4, p. 445.

l'exil », évoquait le racisme qu'ils subissaient, et comparait leur expérience à celle des immigrés sénégalais et maliens.

À partir du milieu des années 1970, la crise économique eut pour effet d'accroître la part du tertiaire dans l'emploi antillais, particulièrement le tertiaire public et parapublic. Le bâtiment et l'industrie supprimèrent des postes ouvriers, tandis que le secteur tertiaire continua de recruter pour concerner 80 % des actifs nés dans les DOM-TOM¹⁰. Parmi eux, plus de la moitié étaient des agents de la fonction publique, des collectivités locales, des entreprises publiques et de la sécurité sociale. Vers 1982, au moment de la disparition du BUMIDOM, un Antillais sur trois vivait en métropole, contre un sur cinq en 1969. Un quart des Réunionnais était également installé en métropole. Le pourcentage de femmes (majoritaires parmi les natifs des Antilles établis en métropole) et leur taux d'activité élevé (notamment dû au nombre relativement élevé de foyers monoparentaux chez les ultra-marins, ainsi qu'au taux de chômage des jeunes) est une autre caractéristique originale de la migration antillaise.

Les désillusions de l'installation en métropole ont nourri le ressentiment contre le BUMIDOM, accusé de mensonges et de tromperie, d'être l'instrument de la colonisation et même d'organiser une nouvelle traite négrière vidant les îles de leur jeunesse. En 1981, le nouveau gouvernement de gauche supprima le BUMIDOM honni, pour le remplacer par l'Association nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer (ANT). La nouvelle agence était décentralisée en délégations régionales, et s'occupait non seulement d'installations en métropole mais aussi du retour des Domiens. Celui-ci est en effet devenu un phénomène notable à partir des années 1980 : 28 000 personnes sont rentrées entre 1982 et 1990, en raison du chômage en métropole et de l'essor du Front national, sans toutefois remettre en cause l'augmentation relative des natifs d'outre-mer résidant en métropole. Une enquête INSEE de 1990 fondée sur le recensement établit à 339 600 le nombre de personnes nées dans les DOM-TOM résidant en métropole. À ceux-là, il faut ajouter 251 000 enfants de père et/ou de mère nés dans les DOM-TOM. On obtient donc un total des « originaires » de 526 512 personnes. Ce chiffre est un minimum, puisqu'il ne tient compte ni des adultes nés en France de parents nés dans les DOM-TOM, ni de la troisième génération de Domiens de métropole, déjà présente en 1990.

Depuis 1990, les retours se sont accentués, si bien que pour la première fois depuis le milieu des années 1950, le solde migratoire Martinique-métropole est devenu négatif. Clairement, la situation difficile des jeunes ultra-marins en métropole, qui doivent faire face au chômage qui touche les jeunes en général mais particulièrement les jeunes Noirs, a pour conséquence le tarissement de la grande migration antillaise et même un phénomène de retour vers les DOM, bien que l'expérience du retour n'aie pas toujours été couronnée de succès – loin s'en faut, compte

10. C. Valentin-Marie (1990), « Les populations des DOM-TOM, nées et originaires, résidant en France métropolitaine », INSEE, p. 14.

tenu de la situation économique des DOM et des difficultés d'installation, ou de réinstallation, de ceux qu'on appelle localement, avec un mélange de condescendance et de jalousie, les « négropolitains ». Une certaine désillusion s'est ainsi fait jour chez les Domiens de métropole : les parents ou grands-parents migrants avaient déjà dû affronter le choc migratoire, la rigueur du climat, les difficultés d'installation dans le pays de cocagne rêvé, mais beaucoup avaient pu stabiliser leur situation économique grâce aux emplois publics, certes bien modestes mais à peu près garantis, en attendant la retraite et le retour outre-mer. Mais leurs enfants, nés et grandis en métropole, ont subi de plein fouet les difficultés de la jeunesse d'origine migrante, en particulier les discriminations, qui ne se font pas seulement sentir dans l'accès au monde du travail, mais en amont, dans la sélection scolaire, par des orientations précoces en formation professionnelle. C'est ainsi que le taux de chômage chez les jeunes domiens, au début des années 1990, était de 26,1 %, ce qui était très voisin de celui des jeunes étrangers (26,6 %), et supérieur de dix points à celui des jeunes métropolitains (16 % ¹¹).

Au regard de la migration domienne, celle des Africains noirs présente des similitudes mais aussi des différences nettes. La première similitude tient à la géographie : entre 65 et 75 % des domiens et Africains sont installés en Ile de France, pour des raisons qui tiennent à l'histoire ancienne des migrations afro-antillaises (depuis le XVIII^e siècle, Paris était le principal lieu de destination des Noirs), aux réseaux communautaires, à l'emploi (industriel et tertiaire) et aux facilités de communication. La région parisienne regroupe donc une partie majoritaire des populations noires de France.

La seconde similitude a trait à la chronologie. La migration africaine s'accroît à partir du début des années 1960, c'est-à-dire après les indépendances des anciennes colonies de l'AOF et de l'AEF. En 1963 et 1964, des accords de main-d'œuvre bilatéraux furent signés avec la Mauritanie, le Mali et le Sénégal, puis en 1966 avec la Côte d'Ivoire, le Cameroun, la Haute-Volta et le Dahomey. Du côté français, ces accords, établis en même temps que le BUMIDOM, avaient pour objectif d'accroître les flux d'une main-d'œuvre supposée plus docile que celle provenant d'Afrique du Nord, et de la contrôler au moyen de certificats de travail obligatoires, à une époque de forte croissance de l'économie française. Mais une première différence apparaît : dans le cadre du BUMIDOM, il s'agissait d'une migration pensée comme définitive (même si cela n'a pas toujours été le cas dans les faits) tandis que jusqu'au début des années 1970, les Africains venaient dans le cadre d'une migration temporaire de travail.

Jusqu'aux années 1970, la majorité de ces migrants africains provenaient de la vallée du fleuve Sénégal (donc de Mauritanie, du Sénégal et du Mali), et étaient des Pulaar et surtout des Soninké ¹². Les Soninké ont une histoire migratoire ancienne,

11. Marie, « Les Antillais en France », *op. cit.*, p. 29.

12. La première étude, réalisée par S. Diara, parut en 1968 : « Les travailleurs africains noirs en France », *Bulletin de l'IFAN*, série B, vol. 3, p. 884-1004.

liée à des activités commerçantes qui, bien avant la colonisation, amenaient les marchands dans toute l'Afrique de l'ouest. La migration de travail soninké se développa dans l'entre-deux-guerres, en laissant l'administration coloniale perplexe devant le départ de main-d'œuvre de la colonie, à un moment marqué par l'intensification du travail forcé pour la construction de lignes de chemin de fer. Un certain nombre d'Africains de Marseille et d'autres ports français furent recrutés par les usines d'automobile et la voirie de Paris, de telle sorte que les ports ont bien été les « têtes de pont » de l'immigration africaine. Mais la ressource en main-d'œuvre africaine des ports ne suffisait pas, de sorte que des entreprises envoyèrent des agents recruteurs directement en Afrique. Sans parler de « politique migratoire », qui n'exista jamais en tant que telle pour ce qui concerne les Africains noirs, les réseaux de solidarité communautaires ne rendent pas compte, à eux seuls, de l'intensification du flux migratoire vers la France. Cela dit, les réseaux familiaux et communautaires jouaient pour avertir des possibilités de travail et réunir les fonds pour le voyage maritime depuis Dakar. D'autres groupes que les Soninké furent concernés par ce processus migratoire : soit des groupes de tradition migrante, comme les Pulaar ou les Manjak ; soit, à partir des années 1960, des groupes sans tradition migrante comme les Sérères. Dans tous les cas, il s'agissait, dans ces premiers temps, de migration de travail temporaire : quelques années de labeur et d'économies en France puis un retour au village, le relais étant assuré par un cadet selon un système de « noria migratoire ». Les chiffres officiels, certainement sous-estimés, font état de 2 000 Africains en 1953, puis 15 000 en 1956, et 22 000 en 1963.

Cependant, dans les années 1970, de temporaires ces migrations devinrent progressivement définitives, ou, à tout le moins, s'allongèrent jusqu'à la retraite des personnes concernées. Ce moment décisif s'explique par deux phénomènes conjugués. Premièrement, la sécheresse du Sahel en 1974-1975 rendit indispensable l'apport financier des migrants, et accentua d'autant le flux migratoire vers les villes africaines. Deuxièmement, la fermeture des frontières françaises à l'immigration de travail extra-européenne, à partir de 1974, mit fin aux rotations migratoires courantes jusqu'alors. De telle sorte que les migrants africains déjà installés en France durent prolonger leurs séjours, une stratégie d'autant plus indispensable aux familles restées dans les villages. L'allongement des séjours aurait pu occasionner un isolement social plus fort, mais celui-ci se trouva compensé par un renforcement des structures de sociabilité communautaire reconstituant des modèles africains « originaires » dans le cadre des foyers, construits à partir de 1968 pour mettre fin à des conditions de logement épouvantables.

C'est à propos et au sein des foyers que les migrants africains s'organisèrent collectivement pour faire valoir leurs droits. Les travailleurs africains réclamaient la reconnaissance de leur dignité et de leur culture et organisèrent une grève des loyers à cet effet (1975-1980), qui signala la question des foyers « maliens » au grand public. Initialement, les migrants ne devaient pas rester plus de cinq ans en foyer. Mais ces foyers constituant un acquis social amélioré de haute lutte, ainsi qu'un lieu de sociabilité essentiel qui amortissait le choc migratoire, sont

devenus progressivement des endroits à défendre contre les migrants non soninkés et d'autres encore, attirés par un logement et une nourriture bon marché. De place « assignée », ils sont devenus une « place conquise », écrit Catherine Quiminal¹³.

En 1970, on dénombrait environ 60 000 Africains noirs en France, puis 130 000 en 1981.

La composition de la migration africaine changea à partir du début des années 1980. En vertu des dispositions du regroupement familial prises par le nouveau gouvernement socialiste, les épouses africaines pouvaient désormais s'installer en France, sous réserve de conditions de ressources et de logement. En 1974, les Mauritaniennes, Sénégalaises et Maliennes n'étaient que 4 560, soit 14 % des migrants de ces pays. En 1982, elles étaient 17 200 (25 %) et 34 000 en 1990 (40 %), signe d'une migration africaine désormais définitive¹⁴.

Le regroupement familial fut freiné par la question de l'accès au logement et par la précarité de l'emploi et la modestie des revenus des hommes déjà installés. Il était difficile pour les familles africaines de trouver de quoi se loger décemment compte tenu de leurs ressources limitées et des discriminations raciales auxquelles elles faisaient face, tant auprès des organismes HLM que dans le privé. D'où la location dans le privé de petits appartements insalubres, voire de meublés dans des immeubles sinistres et dangereux. D'autres eurent la « chance » de trouver des appartements dans les grands ensembles construits dans les années 1960 et 1970 – ce qui ne les empêchait pas de revenir au foyer le weekend pour saluer les amis – ou parfois pour s'établir en lotissement. Malgré ces difficultés, le déménagement du foyer, réservé aux célibataires, au logement familial fut une donnée essentielle de l'installation permanente des familles africaines en France. La part des foyers dans le logement des migrants africains est ainsi devenue très minoritaire.

Une autre différence par rapport aux Domiens est relative aux domaines professionnels dans lesquels ils étaient recrutés. La grande majorité des Africains noirs ont été employés dans le privé. Leur installation en France, dans les années 1960, fut liée au travail ouvrier de la grande industrie, en particulier l'automobile. Employés comme OS aux tâches les plus pénibles, les plus dangereuses, et les moins payées, bref, aux « sales boulots » dont personne d'autre ne voulait, les Africains se situaient tout en bas de la hiérarchie professionnelle, dont on sait qu'elle était corrélée, entre autres critères de jugement, à l'origine des personnes. Mais cette population d'ouvriers spécialisés masculins est aujourd'hui vieillissante, et n'a été que très partiellement remplacée par la nouvelle génération, tant l'industrie a réduit ses effectifs d'OS depuis vingt-cinq ans. À partir des années

13. C. Quiminal (1990), « Du foyer au village : l'initiative retrouvée », *Hommes et Migrations*, 1131, p. 19.

14. C. Poiret (1997), *Familles africaines en France*, Paris, L'Harmattan, p. 67.

1980, des ouvriers ont trouvé une place dans le bâtiment, un secteur qui n'a pas connu la même crise d'emploi que l'industrie.

C'est dans ces années que le tertiaire est devenu le principal secteur d'emploi pour les enfants des migrants des années 1960 et pour les migrants de la fin des années 1970 et des années 1980 : le nettoyage industriel (entreprises, bureaux, métro), en particulier, a embauché des milliers d'Africains, le plus souvent en horaires décalés et en temps partiel. Depuis les années 1970, les éboueurs constituaient un secteur emblématique d'emploi des migrants africains, et l'on se souvient de l'invitation, par le président Giscard d'Estaing, d'éboueurs africains à un petit-déjeuner de Noël à l'Élysée, en 1974. Mais la situation des éboueurs est souvent meilleure que celle des autres travailleurs du nettoyage, notamment du point de vue des rémunérations. Certaines entreprises de nettoyage n'ont pratiquement que des employés africains, dont certains sont parvenus à des fonctions de maîtrise, mais qui sont généralement dirigés par des personnes issues de migrations un peu antérieures (Portugais, Antillais). Un autre secteur d'emploi tertiaire important pour la minorité noire est celui de la restauration, aux postes les plus modestes (nettoyage, plonge, plus rarement serveur ou aide-cuisinier), soit dans des restaurants privés, soit dans des sociétés de restauration collective. Comme le nettoyage, la restauration est souvent un métier d'horaires décalés (très tard le soir ou très tôt le matin).

Mais une nouveauté des années 1980-2000 tient à la diversification socioprofessionnelle des migrants africains et de leur descendance. Aux métiers modestes que l'on vient de mentionner se sont ajoutés des métiers très qualifiés. Cela est partiellement dû à la diversification d'origine des migrants africains. À la population prolétaire originaire de la vallée du fleuve Sénégal se sont en effet ajoutés d'autres groupes de migrants issus de pays autrefois peu représentés dans les courants migratoires : Congo, ex-Zaïre, Cameroun, Côte d'Ivoire et Madagascar. Ces migrants, hommes et femmes, présentaient un visage nouveau en ce qu'ils quittaient leur pays autant pour des raisons d'opportunités de travail que d'insécurité et d'instabilité politique, et que beaucoup étaient diplômés. Cette migration de populations qualifiées vers les pays développés est une tendance lourde de la sociologie migratoire contemporaine. En 1995, la banque mondiale calculait que 23 000 universitaires africains quittaient chaque année leur pays pour se rendre en Europe, en Amérique du Nord ou en Australie¹⁵. En 1999, on recensait en France 13,8 % des actifs africains dans les professions intermédiaires (24 300 personnes), et 8,3 % dans la catégorie des cadres et professions libérales (7 250 personnes), soit des pourcentages certes inférieurs à la moyenne nationale, mais tout de même significatifs d'une population africaine socio-professionnellement plus diverse qu'on ne le croit souvent¹⁶. Cette tendance est également observable

15. J. Barou (2002), « Les immigrations africaines en France au tournant du siècle », *Hommes et Migrations*, 1239, p. 10.

16. *Ibid.*, p. 17.

chez les personnes en situation irrégulière, dont un pourcentage important a effectué des études supérieures. Pas plus que les autres, l'immigration des Africains, légale ou non, n'est un phénomène de ruraux non scolarisés n'ayant pour tout capital que leurs bras¹⁷. Le profil démographique de la population africaine installée en France est donc typiquement celui d'une population d'origine migrante récente : une population plus jeune et plus masculine que la population totale du pays, avec toutefois l'apparition progressive d'une population âgée, correspondant à une partie des migrants des années 1960-1970 originaires de la vallée du fleuve Sénégal¹⁸.

Une proportion considérable de migrants rentrent dans leur pays natal, sans toutefois que les « aides au retour », intermittentes et de formats variés depuis leur apparition en 1977, soient déterminantes dans le choix de quitter le pays d'accueil. Sans doute les retours seraient-ils plus nombreux si les personnes pouvaient circuler plus facilement entre les pays africains et la France. Pour autant, il est également certain que des centaines de milliers d'Africains ou de Français issus de la migration africaine ont choisi de rester en France pour toujours, d'y faire leur vie, d'y élever leurs enfants, d'y vieillir. Par contraste, les Noirs dominiens ont eu une situation juridique stable et la possibilité de projets migratoires moins incertains et moins dangereux. En revanche, les uns et les autres ont eu pour partage involontaire d'être considérés comme noirs, c'est-à-dire comme des personnes venues d'ailleurs et susceptibles de faire du tort. Beaucoup d'Antillais redoutent d'être confondus avec les Africains, comme le remarquait Frantz Fanon, et certains retournent alors leur amertume contre les Africains eux-mêmes, afin d'établir la distinction la plus nette entre le « nous » et le « eux ». Mais cette distinction n'est guère utile dans une partie de leurs interactions sociales, lorsque les Antillais en question, à leur désespoir, se trouvent considérés, encore et toujours, comme des Noirs que l'employé de préfecture tutoie et le policier contrôle.

Une manière d'aborder la question des discriminations subies par cette minorité consiste à partir du ressenti des discriminations. L'étude CRAN-SOFRES de janvier 2007 a demandé à 581 personnes âgées de 18 ans et plus et s'autodéclarant comme « noires » si elles étaient victimes de discrimination raciale. « Oui », ont répondu 56 % d'entre elles (dont 12 % « souvent », 19 % « de temps en temps » et 25 % « rarement »), 43 % ont répondu « jamais », et 1 % ne s'est pas prononcé¹⁹. À la question, plus précise, relative aux différentes situations de discrimination dans les douze derniers mois (soit au cours de l'année 2006), on obtient un pourcentage un peu supérieur (61 %) : cette différence s'explique sans doute par la mention de situations précises qui peuvent rappeler des souvenirs aux personnes interrogées. Elles font ainsi état d'« attitudes dédaigneuses, méprisantes ou

17. Cf. S. Laacher (2007), *L'immigration*, Paris, Le Cavalier bleu, p. 39-40.

18. J. Barou, « Les immigrations africaines en France », *op. cit.*, p. 14.

19. « Baromètre des discriminations à l'encontre des populations noires », TNS-SOFRES / CRAN, janvier 2007.

irrespectueuses » pour 37 % d'entre elles, d'« agressions verbales et d'insultes » (24 %), de « difficultés lors de l'achat ou de la location d'un logement » (24 %), de « contrôles d'identité ou de police » (23 %), de « difficultés dans les relations avec les services publics » (22 %), de « refus d'embauche » (18 %), de « refus de promotion dans le travail » (12 %), de « difficultés dans l'accès aux loisirs » (12 %), d'« injustice au cours des études » (12 %). Le pourcentage est nettement supérieur pour les personnes se déclarant « noires » que pour celles qui se déclarent « métisses » (66 % contre 41 %). Certaines catégories, comme les « agressions verbales et les insultes », se situent à la limite de la qualification « raciste ». En revanche, d'autres relèvent sans conteste de la discrimination raciale : le logement, les relations avec la police, les services publics, l'accès au travail, la carrière professionnelle, les études et les loisirs. Compte tenu de la difficulté qu'il y a souvent pour les personnes concernées à qualifier comme discriminatoire une situation sociale qui peut s'avérer ambiguë, dans la mesure où le facteur discriminatoire éventuel n'est pas aisément identifiable (est-ce la « race » ? le sexe ? le nom ? l'adresse ?), qu'une majorité de Noirs de France déclarent être victimes de discrimination raciale est en soi un fait social remarquable.

La question sur les lieux des discriminations est également instructive. 62 % des Noirs interrogés font référence aux « espaces publics et transports en commun », 42 % au travail, 17 % au « quartier », 11 % aux loisirs, 7 % à l'école et à l'université. La mention des espaces publics, y compris les transports, regroupe un ensemble de situations racistes et discriminatoires : insultes, propos désobligeants, mais aussi les contrôles au faciès de la police. La question des contrôles « à la tête » revient comme un leitmotiv chez les jeunes hommes noirs, pour qui ils constituent une expérience vexatoire, humiliante, souvent insupportable.

Quand on les interroge sur leur perception de l'évolution des discriminations à leur égard, 37 % estiment qu'elles se sont aggravées en 2006 (18 % « nettement » et 19 % « un peu »), contre 17 % qui pensent qu'elles se sont réduites (15 % « un peu » et 2 % « nettement »), et 40 % qui pensent qu'elles n'ont pas changé (et 6 % qui ne se prononcent pas). Il ressort donc que la proportion de Noirs dressant un constat positif (« les discriminations se sont réduites ») est inférieure à une personne sur cinq. Cette question est certes ambiguë, puisqu'elle ne se rapporte pas nécessairement à l'expérience vécue des personnes, mais à un ressenti qui peut être influencé par les médias, en particulier : ils peuvent « ouvrir les yeux » sur des situations qui auparavant n'étaient pas vues comme discriminatoires. Les discours publics qui ont suivi les émeutes de l'automne 2005 ont aussi pu jouer un rôle dans le jugement d'aggravation des discriminations, dans la mesure où ils valident leur existence et désinhibent les victimes : « Si même le président le dit ! »

Les personnes interrogées par mes soins font référence aux émeutes comme à un tournant. Alou explique que « les émeutes ont eu du bon, c'est vrai qu'ils ont parlé des problèmes des jeunes pour le travail, quand t'as pas la bonne couleur de peau ou que tu t'appelles pas Dupont-Durant ». Contrairement à ce qu'on entend

parfois, les personnes minorées ne sont pas promptes à interpréter des situations d'échec comme résultant d'une discrimination. Elles ne voient pas « des discriminations partout ». Un effort réflexif est nécessaire pour constituer un traitement subi comme fondé sur un critère discriminatoire, par contraste avec les situations de racisme, qui se donnent à voir plus brutalement, et qui ne nécessitent généralement pas le même travail. Cet effort réflexif peut être appuyé par des expériences rapportées dans les médias, dont la similitude peut aider les personnes concernées à se représenter les discriminations qu'ils subissent ou ont pu subir. L'expérience rapportée joue alors un rôle de révélateur, en faisant apparaître sous un nouveau jour ce qui était resté comme inexpliqué, ou qui avait été mis sur le compte d'une faiblesse ou d'une défaillance de soi. La *révélation* de la discrimination indirecte peut ainsi être postérieure au fait proprement dit, tant leurs auteurs dissimulent ses attendus sous un aspect neutre, voire patelin. La visibilité des discriminations, depuis quelques années, vaut donc non seulement pour celles et ceux qui n'y sont pas directement confrontés dans leur vie quotidienne ou celles de leurs entourages directs, mais aussi pour les personnes racialement minorées.

Si le terme de discrimination, voire de discrimination raciale, est d'usage plus courant que par le passé, les personnes discriminées n'y ont pas nécessairement recours. Plusieurs variables sont en jeu, y compris le niveau d'études, de maîtrise de la langue française pour les migrants non francophones. Dans son étude sur les avocats africains dans les barreaux français, Jean-Philippe Dedieu rapporte les propos de ces avocats, suite aux réponses négatives qu'ils essuient régulièrement lorsqu'ils candidatent à des stages. Ils connaissent le langage du droit et peuvent qualifier juridiquement le tort qui leur est fait. Ils parlent de « discrimination raciale », d'« homogénéité raciale dans le cabinet²⁰ ». En revanche, les jeunes Noirs peu diplômés parlent plutôt d'« emplois à la tête » pour désigner les emplois hors d'attente, où les candidatures sont systématiquement rejetées, de telle sorte qu'il ne vaut même pas la peine de candidater. Une sorte d'autocensure existe à propos de ces emplois à la tête, qui autorise ainsi celles et ceux qui embauchent à nier la discrimination puisqu'ils ne reçoivent pas de dossiers venant de candidats minorés... En tout cas, quel que soit le vocabulaire, celui du droit ou du langage commun, les personnes minorées nomment désormais le tort qui leur est fait, ce qui ne signifie pas qu'elles le fassent systématiquement.

En effet, les personnes minorées sont plutôt réticentes à qualifier comme discriminatoires leurs situations vécues. Elles ne parlent pas de discriminations à tout bout de champ. Un entretien avec Bakari, un juriste d'origine sénégalaise dans un ministère parisien, le confirme²¹. Il pense qu'il lui a fallu travailler dur, sans doute plus dur que les autres à l'université de Lille, pour faire reconnaître et valoir sa compétence. Il pense que les personnes minorées doivent faire de même.

20. J.-P. Dedieu (2004), « L'intégration des avocats africains dans les barreaux français », *Droit et Société*, 56-57, p. 221.

21. Entretien avec Bakari à Paris le 7 mars 2006.

Il dit que sa carrière serait différente s'il était blanc, mais que les choses se passent quand même bien pour lui, « il n'y a pas de réflexions ». « Je suis sûr et certain que si j'étais blanc, j'aurais progressé plus vite, mais je ne demande rien non plus. Tout le monde dit que je pourrais prendre la direction du bureau, pour le challenge j'accepterais, mais c'est bien comme ça. » Il peut aussi compter sur certains collègues qui l'apprécient et le soutiennent dans des réunions interministérielles « où [il est] toujours le seul Noir ». Dans ce genre de réunion, il est mis initialement à l'épreuve, avec un préjugé défavorable, mais le préjugé n'est pas irrémédiable et sa compétence l'efface : « Si je suis là, c'est pas par hasard, c'est que j'ai quelque chose à vendre, de la compétence et de l'expertise. Si vous êtes hyper-compétent, vous avez de l'autorité. Pour moi, c'est gagné, on me respecte, il faut être compétent. »

Au ministère, s'il lui arrive de travailler ou croiser occasionnellement un collègue noir, il veille à ne pas entretenir de lien de complicité avec lui qui pourrait laisser penser que le travail et la compétence passeraient au second plan. Cela rejoint l'observation de Jean-Philippe Dedieu à propos des avocats africains, qui ne souhaitent pas attirer une clientèle noire par peur d'apparaître comme communautaristes et affaiblir leur position professionnelle. L'un d'eux, interrogé par ses soins, explique : « Parfois, je prends des dossiers par réflexe communautariste, car si je ne les prends pas, si je ne les défends pas, je pense que je ne serais pas un avocat digne de ce nom. Mais j'ai très peur de cela. Je ne voudrais pas devenir un avocat de ghetto. Car c'est la chose que j'exècre de la façon la plus totale. Être noir donc être l'avocat des Noirs, ce serait la chose la plus abominable. Je sais que lorsque je passe dans la rue empaillé dans un passeport français, portant toutes les cravates et tous les costumes du monde, je ne suis ni plus ni moins qu'un nègre qui passe. Il n'y a pas de péjoration quand j'utilise ce terme. Je suis en adéquation avec cette image que j'ai de moi-même et que je projette naturellement dans la société. À partir de cette constatation : être noir et être avocat, des réflexes communautaires peuvent nécessairement se créer. Seulement, je veux être un avocat ordinaire²². »

Une enquête menée auprès de stagiaires trentenaires de l'Association pour favoriser l'intégration professionnelle (AFIP) est également instructive du point de vue de l'évaluation des situations par les personnes minorées. Cette association organise des stages destinés à des demandeurs d'emploi diplômés issus des minorités visibles. Ces stages sont destinés à valoriser leurs compétences, à les soutenir psychologiquement, et à les mettre en contact avec des entreprises grâce à un réseau de parrainage. Les jeunes demandeurs d'emploi minorés réfléchissent sur les raisons de leurs échecs sur le marché du travail, et tentent d'améliorer leurs dossiers de candidature et leur présentation de soi. « Tout rattacher aux discriminations, c'est pas un raisonnement sain », dit une stagiaire, mais elle a du mal

22. J.-P. Dedieu (2004), « L'intégration des avocats africains... », *op. cit.*, p. 225.

à formuler les raisons des refus qu'elle a rencontrés, en dépit d'une formation attractive dans le secteur bancaire.

Lorsqu'on les interroge plus avant, ils font référence à des expériences discriminatoires, sans nécessairement savoir ce qui, de leur sexe, de leur nom ou de leur couleur de peau, joue en leur défaveur. Parfois, le cas est clair : ainsi de ce jeune diplômé d'études bancaires, venu du Sénégal il y a sept ans, parti en stage de conseiller financier d'une banque mutualiste en Franche-Comté. Il avait envie de découvrir la France, « pourquoi pas dans l'Est ? » s'est-il dit. Son stage s'est très bien passé, dans une région rurale. Il souhaitait que le stage fût transformé en emploi à durée indéterminée, mais son chef ruina ses espoirs : « On ne peut pas prendre le risque de mettre un Noir dans un coin reculé. » Or la clientèle l'avait très bien accueilli, et il était manifestement apprécié pour son écoute et le temps qu'il consacrait aux clients. L'argument de la banque était fallacieux, illégal, mais que pouvait-il faire ? Des histoires semblables se comptent par centaines. Ce peuvent être des emplois refusés, mais aussi des stages non obtenus. Un stagiaire de l'AFIP rapporte : « Dans [mon] école de commerce on était deux à n'avoir jamais eu de stage. Un Algérien et moi. » Dans son secteur, le marketing, on lui a expliqué n'avoir « jamais vu un directeur de marketing noir », manière de le décourager par avance de s'engager dans cette voie. En dépit de sa formation solide, ce stagiaire, d'origine togolaise, est aujourd'hui veilleur de nuit. « Il faut bien gagner sa vie », dit-il en s'excusant presque. Les autres stagiaires opinent et racontent des histoires semblables.

Il est frappant de constater que ces jeunes gens occupent des emplois « en attendant mieux », qui ne correspondent pas du tout à leurs diplômes. Le taux de chômage ne mesure que partiellement le phénomène discriminatoire. Celui-ci a surtout pour conséquence un hiatus entre les prétentions professionnelles et les emplois occupés par les diplômés. Une stagiaire dit en riant : « Y a que dans ce pays que j'ai vu des vigiles avec des thèses ! » De même, les carrières n'évoluent pas au même rythme : c'est le phénomène bien connu du « plafond de verre », contre lequel buttent les femmes et les minorités, « alors qu'on est aussi bons que les autres ». Les stagiaires font état de toutes sortes de difficultés depuis l'école et l'université, où enseignent certains professeurs « avec qui les blacks n'ont aucune chance » jusqu'à la carrière en entreprise ou dans l'administration.

Je les interroge sur le discours très courant sur les valeurs positives de la diversité, dont se réclament les quelque 1 500 entreprises qui ont signé la charte de la diversité depuis trois ans. Les jugements sont plutôt sévères : une stagiaire explique qu'elle a fait allusion à cette charte lors d'un entretien d'embauche. Elle avait repéré sur l'internet que l'entreprise en question était signataire de la charte. Mais son interlocuteur ne savait manifestement pas grand-chose sur le sujet, et n'avait pas l'air intéressé. Sur le parvis de La Défense, devant l'immeuble de l'entreprise X en attendant l'heure de son rendez-vous, elle avait remarqué l'absence de diversité dans le personnel de cette grande firme. « On nous parle de diversité, c'est l'air du temps, mais on n'a plus confiance, c'est du bla-bla », dit-elle.

Le stage comprend une session sur la « confiance en soi », et les stagiaires, qui font pourtant bonne figure, disent qu'ils en ont besoin, que « ça [les] mine ». « Ça », ce sont les refus essayés les uns après les autres, les petits boulots, le sentiment indéfinissable que ce n'est pas de leur faute mais qu'il faut pourtant essayer, que cela ne sera pas pour eux, qu'il « faudra des générations pour que ça aille », que c'est peut-être trop tard pour eux. En tout cas en France. Une stagiaire, doctorat d'économie en poche, part tenter sa chance à Londres la semaine suivante. Elle s'y installe en éclaireuse, en quelque sorte : les autres attendent des nouvelles et des informations, avant de suivre éventuellement ses traces. La conversation se déplace alors vers la Grande-Bretagne, considérée comme un pays où la diversité est vraiment valorisée, où « Fatou et Mohamed ont leur chance ». Les exemples étrangers sont comparés avec la situation française, du même coup considérée comme « un gâchis » de leurs énergies et de leurs compétences. Je mentionne l'absence de sécurité d'emploi outre-manche. Ils me rétorquent que ce n'est vraiment pas le souci principal pour eux, qui souhaitent prioritairement trouver un emploi à leur mesure. Ils demandent simplement à ce qu'on leur donne leur chance pour qu'ils puissent montrer ce qu'ils savent faire. Les pays mentionnés sont considérés comme moins discriminatoires que la France.

Ces stagiaires, encore français, ne sont pas découragés mais ils sont déçus : ils ont le sentiment que les efforts qu'ils consentent depuis longtemps, contre vents et marées, n'aboutissent à rien. Peu de chose ont changé pour eux, en dépit des proclamations officielles de lutte antidiscriminatoire. « On a été très déçus par ce qui a suivi 2005, c'est retombé comme un soufflé », dit une stagiaire. Ils racontent tous des espoirs déçus : avoir bien travaillé à l'école, à l'université, avoir fait ce qu'il faut, et « prendre la porte dans la figure » comme dit l'un d'entre eux. Ils ne sont pas disposés à se résigner à payer l'impôt sur la couleur de peau, la « *color tax* » pour reprendre une formule de Gary Becker, qui pèse sur leurs transactions sociales²³.

Les Noirs ont fait l'expérience d'une domination de classe (pour la plupart, ils ont été situés dans le monde des ouvriers et des employés modestes de la hiérarchie socioprofessionnelle), et d'une domination raciale, en dépit des proclamations vertueuses de la République. Les personnes dont l'apparence est d'être noires qui vivent actuellement en France métropolitaine ont vécu, pour la plupart, des expériences racistes ou discriminatoires qui n'ont certes pas nécessairement un caractère irrémédiable, qui ne se comparent évidemment pas aux systèmes de racisme officiel de l'apartheid sud-africain ou de la ségrégation états-unienne, ni même au fait colonial de jadis, mais qui pèsent néanmoins défavorablement dans leurs vies et celles de leurs entourages. Cela, d'une telle manière qu'il est possible de qualifier le fait d'être noir de handicap social objectif. En cela, les Noirs sont semblables aux autres minorités, qu'elles soient de phénotype racial, de sexe, de comportement sexuel, de handicap physique, qui sont également affectées de

23. G. Becker (1958), *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.

handicaps sociaux divers, dont les histoires, les formes et les effets agissent bien entendu selon des modalités différentes. Faire l'histoire de la manière dont telle particularité physique ou sexuelle est devenue un stigmaté; mesurer les effets contemporains de ces particularités et réfléchir à l'allègement de l'« impôt social » payé par celles et ceux qui les portent, est désormais une tâche urgente pour les sciences sociales d'aujourd'hui.