

Les femmes noires diplômées face au poids des représentations et des discriminations en France

Carmen Diop



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/hommesmigrations/637>

DOI : 10.4000/hommesmigrations.637

ISSN : 2262-3353

Éditeur

Musée national de l'histoire de l'immigration

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2011

Pagination : 92-102

ISSN : 1142-852X

Référence électronique

Carmen Diop, « Les femmes noires diplômées face au poids des représentations et des discriminations en France », *Hommes & migrations* [En ligne], 1292 | 2011, mis en ligne le 31 décembre 2013, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/hommesmigrations/637> ; DOI : 10.4000/hommesmigrations.637

Les femmes noires diplômées face au poids des représentations et des discriminations en France

Par Carmen Diop,
doctorante en sociologie, université Paris-V-René-Descartes

Astel Amet, jeune créatrice numérique (Astel-design), a créé son entreprise de communication visuelle et son atelier de bijouterie à Paris. Ce contact a été possible grâce à la médiation de l'association Paris par rues méconnues, 2011 © Kader Benamer, Ressources urbaines

Pressions, vexations, déni de compétences, plafond de verre et autres freins à l'évolution de carrière... Diverses formes de discriminations ont cours dans le monde professionnel. Les femmes noires diplômées en pâtissent durement au travail. Cibles privilégiées des stéréotypes, dans la fonction publique ou le secteur privé, elles sont enfermées dans des assignations fondées sur le genre, la classe et/ou l'origine. Pour supporter ces comportements discriminatoires et en contrer les effets néfastes, elles développent des stratégies de défense.

Les femmes noires diplômées subissent des discriminations dans l'accès à l'emploi, le statut professionnel, les contrats, les salaires et la vie quotidienne au travail. Elles sont particulièrement exposées à l'effet du genre, de l'origine et de l'âge.

Pour rendre visible leur vécu des discriminations au travail, des entretiens ont été réalisés en 2008-2009 avec 10 sujets âgés de 28 à 56 ans, d'origine antillaise et/ou africaine. Cette recherche exploratoire ne permet pas de généraliser les conclusions. Ces dix études de cas permettent cependant de montrer que les femmes noires diplômées rencontrent des difficultés spécifiques dans leur parcours professionnel et développent des stratégies de défense individuelles. Cette recherche réalisée dans le champ de la psychodynamique du travail peut alimenter la réflexion sur l'ethnicisation au travail. Cette discipline s'appuie sur la psychanalyse pour laquelle un seul participant peut constituer un échantillon. Un échantillonnage "boule de neige" a été constitué par des sujets volontaires qui ont suggéré d'autres participantes. C'est leur communauté de condition avec l'auteur qui les a convaincues de participer à l'enquête qui a centré les discours sur les représentations et les parcours professionnels.

L'auteur s'est aussi inspirée des théories du point de vue situé. La *standpoint theory* féministe a critiqué l'objectivité et la "neutralité" des sciences humaines⁽¹⁾ en affirmant que le point de vue des opprimé(e)s permet de bâtir une théorie critique qui postule un "privilège épistémique" rendant compte de la multiplicité des expériences de l'oppression et des réactions des "minoritaires". Cette théorie prescrit une production des connaissances constructiviste, qui interroge leur interprétation. Le producteur de connaissances est déterminé socialement et pour ce nouveau principe d'objectivité, les stratégies identitaires sont des résistances aux contraintes qui nient leur identité et leurs besoins.

L'hypothèse est que les femmes noires diplômées sont discriminées dans le travail et qu'elles ne font pas les carrières qu'elles devraient faire. Que font-elles des stéréotypes liés à leur couleur de peau ? Sont-elles plus ou moins discriminées en tant que femmes, plus ou moins âgées, issues d'une classe sociale donnée ? Différents processus s'articulent dans leur parcours professionnel, dont l'analyse rend compte des conflits à la fois psychiques et sociaux.

L'expérience des femmes noires diplômées est replacée dans le cadre des rapports sociaux de sexe, de classe et de race qui produisent les inégalités (Poiret). Sont ainsi pris en compte les enjeux épistémologiques et méthodologiques du cadre d'analyse et les prolongements de l'essentialisation des catégories de l'altérité qui masquent les processus qui produisent les discriminations, expression du racisme dans les rapports sociaux basés sur des hiérarchies qui définissent les positions selon différents axes (sexués, générationnels...) dans des champs divers et s'articulent entre

eux, notamment dans le travail. L'article envisage le sexe, la classe, la race⁽²⁾ et l'âge pour penser les trajectoires professionnelles. Il emprunte aussi les concepts de la psychodynamique du travail qui analyse selon une approche interdisciplinaire les processus psychiques mobilisés face aux contraintes du travail et voit le travail comme une source de plaisir, de reconnaissance, de pouvoir et d'autonomie. Elle s'intéresse aussi à la souffrance et aux stratégies défensives individuelles et collectives. Ce travail s'appuie sur l'influence des processus cognitifs et sociaux dans les relations interpersonnelles. L'accès à l'emploi, les comportements des collègues, la fonction de cadre, le salaire et l'intersectionnalité des caractères sont examinés. Pour finir, l'auteur cherche à comprendre à quelles conditions ces travailleuses peuvent devenir agents du changement.

Un difficile accès à l'emploi

Les femmes noires diplômées n'échappent pas à l'infériorisation sur le marché de l'emploi français : *"Être femme, fille d'immigrés, noire : la triple discrimination⁽³⁾!"* Ces caractères réactivent les inégalités sociales et les tiennent éloignées des filières valorisées. Elles doivent user de stratégies particulières pour réussir à entrer dans l'entreprise. *"J'ai un bac +4 en communication et on ne me proposait que des stages. Donc, je suis passée par l'alternance"*, explique cette chargée de relations publiques. L'écart entre le taux de chômage des Français de souche et des personnes d'origine étrangère s'accroît avec le niveau de qualification⁽⁴⁾ et ces dernières vivent un déclassement social. Cette aide-comptable titulaire d'un master 2 raconte : *"Mes amis français avaient leur pré-embauche avant même qu'ils finissent. Alors que les Soumaré, les Diakité ne travaillaient pas ou faisaient des stages!"* *"Étonnamment, nous étions deux d'origine étrangère à avoir beaucoup plus de mal à trouver du travail : une Marocaine et moi"*, se souvient cette diplômée de Sciences Po.

Les offres d'emploi annoncent des critères identitaires de sélection : âge, sexe et nationalité, même si l'expérience, la formation et les langues sont les critères officiels. Du coup, ces sujets se servent de leurs relations⁽⁵⁾. *"J'ai jamais travaillé par l'ANPE, ça a toujours été par des contacts"*, explique une assistante de 50 ans diplômée d'une école de commerce, quand une jeune diplômée précise : *"Je faisais du réseautage familial."* Des associations tentent de favoriser leur accès à des emplois qualifiés, mais rencontrent parfois des résistances : *"Les réseaux de Noirs en France, ça ne m'intéressait pas!"* Cela n'est pas plus simple dans la fonction publique. *"Normalement, on revient de droit dans son établissement après un congé parental, dit une attachée. Pour moi, le ministère a dû faire une injonction."*

Précarité et chômage

La précarité exclut les sujets minoritaires qualifiés qui peuvent espérer une évolution de carrière normale. Les diplômés ne protègent pas les femmes : elles sont en surchômage d'insertion, en chômage de longue durée et sujettes à la précarité (Gauvin⁽⁶⁾) et s'en accommodent, comme cette assistante antillo-sénégalaise : *“J’ai un contrat jusqu’à juillet, après on verra !”* Une jeune journaliste déclare : *“Mon contrat se termine, mais j’ai le statut d’intermittent et j’ai fait mes heures ! 343 jours d’indemnités ! C’est mon métier qui crée cette précarité. J’ai connu de longues périodes de chômage, mais tous les ans, j’ai quelques contrats. Je mets mon temps libre à profit pour imaginer des projets et éviter de me retrouver sans activité. Mais parfois, on a un peu le blues.”* Socialisée par sa précarité, elle tente d’améliorer son employabilité et nie ses attentes de sécurité. Elle élabore des *“ersatz de travail”*⁽⁷⁾, dans une forme de *“travail sans qualité”* où l’incertitude crée des *“identités fluides”*⁽⁸⁾. Or le sous-emploi prive le sujet de l’appartenance à un collectif de travail et le soumet au mépris social⁽⁹⁾. *“C’était vraiment très long, parce que je n’avais pas l’habitude de ne rien faire et que je ne pouvais plus échanger”*, témoigne cette juriste de 35 ans. Sans emploi, on perd son identité professionnelle⁽¹⁰⁾, mais l’identité des femmes, qui n’est pas exclusivement fondée sur le travail, est moins érodée par la souffrance sociale.

Discriminations dans l’emploi

Les femmes noires diplômées ont un vécu particulier du “monde social du travail”⁽¹¹⁾. *“On me disait : ‘Vous les Noirs, vous êtes à la place où il faut pas !’ Toi, tu n’es pas revancharde comme les autres Noirs”*, explique une assistante du secteur public d’origine camerounaise. Elles sont confrontées au stéréotype du Noir imprévisible et difficile à gérer⁽¹²⁾. *“On a deux fois plus d’efforts à fournir au travail”*, témoigne une journaliste. *“Il a fallu beaucoup prendre sur moi”*, explique une jeune diplômée, alors qu’une chef de service regrette : *“On doit toujours faire attention. C’est tellement facile de blesser !”* Pour se faire accepter, elles se conforment. *“Je suis obligée d’être comme ça pour avoir le poste”*, avoue cette assistante précaire titulaire d’un DEA. On attend leur soumission, sinon gare à l’accusation de manque d’humour et d’exagération. *“C’est la peur que je perçoive ça comme du racisme”*, explique cette Guadeloupéenne. Leur légitimité est contestée et elles doivent développer un “savoir-être” et se comporter selon les règles dont elles sont les victimes. *“Certains considéraient comme de l’usurpation l’afflux de personnes d’origines diverses dans l’administration”*, précise cette assistante.

Le refus d'admettre l'existence de rapports ethniques en France leur dénie le droit d'exprimer leur souffrance et les oblige à adopter, tout comme les dominants, des stratégies pour maintenir un cadre de travail tolérable et éviter les conflits frontaux : *"J'ai toujours considéré le travail avec distance. Je me suis dit : 'Je vais être forte, prendre sur moi et me détacher'"*. Leurs échecs sont vus comme l'expression d'une incompétence, d'un manque de sérieux, comme un facteur non pas "humain"⁽¹³⁾, mais "ethnique", car l'évaluation de leur travail cède le pas au jugement sur leur être⁽¹⁴⁾, surtout quand elles ne jouent pas le jeu. *"J'avais tendance à gueuler, donc je détonnais un peu !"* confie une Martiniquaise. Cette licenciée en langues explique : *"On estimait que j'avais pas droit au chapitre ou que j'outrepassais ma couleur"*. Elles intériorisent une identité "infériorisée", comme cette fonctionnaire antillaise nouvellement affectée en métropole : *"C'est comme s'ils me disaient : 'Vous n'êtes pas capable de le faire'"*. Ou attendent d'améliorer leur position, comme cette attachée dont la carrière est bloquée depuis qu'elle a quitté son île : *"La roue tourne, un jour les choses vont se remettre en place et mon tour va revenir!"*

Être cadre... sans l'être

L'affichage d'une "diversité" sexuelle et ethnique permet aux femmes noires d'occuper des fonctions de cadre, notamment dans la fonction publique. *"Les gens disent qu'il y a toujours des problèmes avec les Antillais"*, affirme une fonctionnaire. *"On me dit que ça ne se passe pas bien dans mon service"*, témoigne cette cadre. Dans la fonction publique, sur trois cas, deux sujets occupent un poste sans responsabilité hiérarchique et/ou financière, comme si elles servaient d'alibis. *"J'avais une fonction sans en avoir !"*, regrette cette Guadeloupéenne. Pouvoir, marge de manœuvre et initiative leur font défaut : elles ne bénéficient pas vraiment de ces attributs des cadres. En témoigne une chargée de relation publiques : *"J'ai le statut de cadre, mais mes fonctions ont très peu évolué."* *"Ils m'ont mise consultante senior, mais ça n'était qu'un titre!"* renchérit une juriste, alors qu'une fonctionnaire de 50 ans constate : *"Je n'ai aucune responsabilité en fait ! Dès que je prends la moindre initiative, on en prend ombrage."* Elles doivent répondre à l'injonction paradoxale : *"Tu es cadre, mais ne le sois pas."* *"Après, soit vous rentrez dans le rang, soit vous faites autre chose. J'aurais peut-être pas dû passer le concours des conseillers d'administration scolaire et universitaire (CASU)⁽¹⁵⁾ ?"* s'interroge cette titulaire de plusieurs DEA, lauréate de plusieurs concours de l'administration. Quand la hiérarchie officielle est en contradiction avec la hiérarchie ethnique, l'enjeu de statut est de refuser d'être sous les ordres d'un sujet dominé. Ce "déséquali-

bre ethnique” est ramené par les agents d’exécution du groupe dominant aux caractéristiques propres du cadre dont les pouvoirs hiérarchiques sont contestés⁽¹⁶⁾. Entrés dans la fonction publique dans l’espoir d’une promotion sociale, ils rejettent les responsables issus des minorités. Soumises à “l’épreuve des pairs⁽¹⁷⁾” et au jugement de leurs supérieurs, de leurs subordonnés et des clients, elles font l’objet d’un déni de reconnaissance. Dans la fonction publique, elles ne peuvent pas exercer les prérogatives associées à leur statut. La mobilité permet habituellement d’avancer dans la carrière, mais les fonctionnaires noires sont considérées comme des subalternes. “*Quand mes dossiers étaient traités, ma sous-directrice ne m’envoyait pas seule dans les réunions ! J’arrivais avec elle, donc je pouvais être la secrétaire, c’est elle qui prenait la parole. Mais mon collègue blanc était envoyé seul dans les réunions*”, constate une jeune diplomate.

Dans le tertiaire, les discriminations sont courantes. Cette Guadeloupéenne raconte son arrivée dans un établissement public métropolitain : “*Une collègue arrive sur le poste que je devais occuper et me dit : ‘C’est vous qui serez ma secrétaire ?’ Chargée des affaires générales, j’avais des bouts de dossiers. Je ne prenais pas de décision, je n’avais pas de budget, ce n’était pas un boulot d’attachée, mais de catégorie C!*” Devenue archiviste, elle poursuit : “*Pas de bureau, pas d’ordinateur. Les caves pour entreposer les archives étaient dans un état épouvantable !*” Une Martiniquaise constate les mêmes difficultés en métropole : “*Ma collaboratrice avait la NBI⁽¹⁸⁾ et pas moi ! Certaines personnes passaient par elle pour ne pas avoir affaire à moi et je ne savais même pas ce qu’elle faisait, d’autres refusaient de me fournir des informations sans ordre du chef d’établissement.*” Quand leurs compétences ne sont pas dévalorisées, on les instrumentalise dans le secrétariat. Une consultante raconte : “*Ils ont commencé à dire : ‘Il faut mettre D. sur le conseil, parce qu’elle a des talents pour faire les rapports.’*” Plus que les autres, elles sont exploitées comme réserve de main- d’œuvre révoicable à la demande⁽¹⁹⁾.

Des techniques relationnelles de harcèlement

Quand elles prétendent assumer leurs fonctions, elles font l’objet de brimades. “*Mon directeur ne me présente pas, je me présente toute seule*”, explique une jeune chargée de communication parlementaire. Cette attachée se souvient : “*Mon bureau est en fait une réserve alimentaire.*” Une juriste témoigne : “*Ils décrédibilisaient mes idées, pour proposer les mêmes deux jours après.*” “*Certaines personnes voudraient que je me casse la figure*”, s’inquiète une archiviste chargée de créer un service. Le harcèlement moral

au travail, dont les principales victimes sont les femmes, vise à compliquer l'exécution des gestes de métier : attaque du travail réalisé, isolement, remise en cause des compétences⁽²⁰⁾, il s'exerce sur un bouc émissaire : handicapé, Noir, femme⁽²¹⁾. En cas de problème, elles sont les victimes désignées : *"J'étais responsable sur le papier, donc c'est moi qui ai dégusté. J'ai eu un rapport disant que j'avais tout raté ! Je n'étais plus chef, c'était la secrétaire de l'administration scolaire et universitaire (SASU)⁽²²⁾ qui était sous mes ordres."* Dans un autre organisme public, cette contractuelle témoigne : *"Certains me donnaient volontairement des chiffres erronés. Quand je les présentais, ils disaient : 'Il ne me semble pas que ce soit ça.'"*

Elles refoulent ces injustices qui ont rarement leur place dans l'espace public⁽²³⁾ et le débat syndical⁽²⁴⁾. Ce système officieux favorise l'aliénation : la CASU martiniquaise qui refuse d'associer ses problèmes à sa couleur de peau est dans une posture d'aliénation culturelle⁽²⁵⁾, l'attachée d'administration d'enseignement universitaire (ASU)⁽²⁶⁾ guadeloupéenne qui, au contraire, les attribue à ses origines et à son sexe, vit une situation d'aliénation sociale. Plusieurs d'entre elles, assignées à une "identité bloquée⁽²⁷⁾", doivent renoncer à leur identité de métier, comme la responsable de façade, la juriste réduite à la rédaction de rapports ou l'attachée devenue archiviste. Les "carriéristes", comme la comptable, les assistantes surdiplômées et la journaliste, sont en contre-mobilité sociale et espèrent une évolution de carrière.

Discrimination par le salaire

La rémunération révèle les enjeux de pouvoir entre les sexes et un bas salaire contribue à une identité humiliée⁽²⁸⁾. Dans les emplois "réguliers" ou "au noir", dans le privé et la fonction publique, le salaire cristallise les caractères des sujets. Des "oublis" permettent que des primes ne soient pas versées aux fonctionnaires. Dans un organisme de coopération publique : *"Je mets mon bac +4 sur la table et on me fait un contrat de bac +2 correspondant au poste, alors que certains sont mis sur la grille par rapport à leur diplôme."* Elles s'interrogent sur les motivations des recruteurs : *"Ils ont pris un ASU parce que c'est moins cher ! Il y a de la discrimination sur les primes : je crois que j'étais la moins bien payée. Pendant trois ans, je n'ai pas eu la NBI."* L'égalité de traitement à grade et échelon égaux est contournée et les critères d'attribution des primes sont peu transparents dans le privé. Les sujets repèrent les discriminations dues à leur sexe : *"Mon patron met la main à la poche pour un homme, mais il a du mal pour une femme"*, ou refusent d'en voir les raisons : *"Je suis partie, parce que je n'étais pas augmentée, alors que j'avais de plus en plus de responsabilités !"*

Les employeurs imposent aux minoritaires des rémunérations désavantageuses, comme cette jeune diplômée : “*Quand il m’a embauchée en contrat nouvelle embauche (CNE), il m’a dit : ‘Vous êtes jeune diplômée et vos origines peuvent être un problème.’ Il m’a proposé un salaire dérisoire : chargée de communication politique junior à 1000 euros net ! Mais j’avais pas le choix, donc j’ai accepté par dépit !*” Cette aide-comptable titulaire d’un DESS confie : “*Je suis payée par rapport à mon expérience, mais c’est vrai que tu dois être payée par rapport à tes diplômes.*” Un diplôme de Sciences Po ne protège pas de l’inégalité : “*On était cadre, mais on était payé au lance-pierres !*” Les plus jeunes parlent plus facilement des écarts de salaire : “*Je gagnais 1700 euros et je formais un collègue blanc sans expérience qui était payé 2050 euros ! Par rapport à mon milieu professionnel et à ma promo, je crois que j’ai toujours été l’une de celles qui gagnaient le moins !*” Travailler avec d’autres Noirs n’est guère mieux : “*Pour mon premier job, je faisais du secrétariat au noir. Ensuite, la patronne n’avait pas encore constitué sa société et me payait au noir. Un autre patron ne m’avait pas déclarée, mais me devait de l’argent ! Avec un autre patron, j’ai pas été payée pendant des mois et puis on m’a payé tout ce qu’on me devait.*” Finalement, elles s’aguerrissent face aux employeurs. “*On ne devrait pas avoir à réclamer quand on travaille*”, estime cette pigiste.

Intersectionnalité des “stigmates”

“*Les employeurs se font une image des filles black ou des Arabes des cités, des classes populaires !*” déclare une jeune chargée de communication, fille de routier. “*Même si c’est parce que je suis une femme, qu’est-ce que ça change ?*” se demande une fonctionnaire martiniquaise. “*Le racisme, je ne sais pas traiter ce problème*”, regrette une assistante camerounaise de 40 ans, alors qu’une attachée d’administration renchérit : “*Ceux qui m’ont fait du mal, je ne peux pas les atteindre !*” Leur seul recours pour préserver leur santé psychique est de mettre en œuvre des stratégies de défense. Cette Antillo-Sénégalaise des classes privilégiées dénie l’impact de son statut de minoritaire. Cette épouse d’énarque associe son sentiment de déclassement et le blocage de sa carrière à ses propres erreurs. Cette diplomate issue de Science Po et de la bourgeoisie sénégalaise témoigne de la condescendance pour ses camarades Rmistes en recherche d’emploi. Issues d’élites locales, elles ne se pensent pas comme dominées, ce qui impliquerait qu’elles assument les représentations négatives⁽²⁹⁾. Elles se distancient du rôle qui leur est assigné et jouent avec les cadres sociaux⁽³⁰⁾.

Femmes et noires, elles relèvent aussi d’autres catégories socialement minorées. Certains caractères sont plus faciles à penser. “*Je devais faire très jeune. Peut-être n’avais-je pas la bonne couleur ! J’arrête de me définir comme une personne handicapée*”, se sou-

vient cette trentenaire, occultant le poids des discriminations liées au handicap physique. Mais, dans d'autres circonstances, elle se voit autrement : *"C'est parce que je suis noire ! J'ai pas pensé à ma condition de femme, pourtant il m'a renvoyée à ma maternité !"* L'âge détermine les trajectoires et l'origine pèse plus que le sexe⁽³¹⁾. C'est l'intuition de cette journaliste : *"Ceux qui ont la cote, c'est les quadras. Pour les trentenaires, race et études confondues, c'est la mouise."* Elles pèsent différemment leurs caractères. *"Si je m'appelaïis Jeanne Dupont, peut-être serais-je à la place de cette directrice financière de 25 ans !"* estime cette aide-comptable. Pour cette assistante dans un organisme de coopération, c'est le sexe qui compte : *"Cette délégation s'attendait à rencontrer un monsieur, j'ai vu leur étonnement dans leurs yeux."* Les discriminations par l'âge et le sexe semblent naturelles. Elles peuvent les superposer, comme cette jeune diplômée : *"Déjà, je suis une femme, et en plus je suis noire !"* L'intersectionnalité des caractères semble constituer une déviance : un DEA détenu par une femme noire de 40 ans fait peur.

Le marché du travail est l'un des lieux où l'on peut déconstruire la catégorie "femme" et rendre compte des situations, des intérêts, des identités et des dimensions sociales. Cette analyse des discriminations rend moins compte des structures sociohistoriques et des déterminismes sociaux que des intériorités individuelles. Elle tente de ne pas les naturaliser de manière culpabilisante en légitimant les dominations⁽³²⁾. En l'absence de collectifs normatifs, le cas de femmes noires diplômées peut évoquer une réalité sociale "psychologisée"⁽³³⁾, individualisée⁽³⁴⁾ et pluralisée⁽³⁵⁾. Même si ce travail s'intéresse aux parcours et aux subjectivités qui intériorisent les contraintes et le contrôle social, il s'inscrit dans une perspective sociale et politique. Les faits décrits ne rendent pas compte de la situation de l'ensemble des femmes noires diplômées et demandent à être généralisés par une démarche quantitative. En revanche, ils laissent espérer une transformation du monde social, par une émancipation des actrices dont le point de vue est ici pris en compte. On voit comment les déterminismes sociaux pèsent sur les subjectivités des sujets, sans chercher à "psychologiser" les discriminations, mais en montrant les motivations de leurs comportements et leur capacité d'autonomie. Les considérer comme totalement soumises aux assignations de genre, de race, d'âge et de classe résulte de la naturalisation des processus sociaux auxquels elles opposent aussi des formes de résistance. La prise de parole favorise la politisation de l'intime, comme dans un retournement du rapport de domination.

Cette recherche en psychologie ne peut être transposée telle quelle en sociologie, mais les singularités qu'elle dégage sont celles d'actrices dominées déployant des stratégies face aux stigmatisations⁽³⁶⁾. Soumises isolément à la domination sociale, leurs systèmes défensifs leur permettent d'assumer les exigences du travail sans remettre en cause son organisation et les formes de domination.

Conclusion

Les femmes noires diplômées sont en quelque sorte un “laboratoire” pour évaluer les discriminations individuelles. Cet examen de leur perception des situations de travail est une introduction à l’analyse des stratégies qu’elles mettent en place pour faire écran à la violence des discriminations. Elles participent à la construction de règles qui pérennisent le système et disent les situations d’une manière homogène. C’est le collectif de travail qui peut déconstruire ce qui semble “naturel” et élaborer de nouvelles normes. Chez les femmes, il est atomisé : elles intériorisent l’oppression sans lui trouver d’issue institutionnelle⁽³⁷⁾. Il leur est donc difficile d’adopter des postures collectives. Les seules issues de ces sujets sont la soumission et le renoncement à l’affrontement. Cette atomisation est redoublée par l’ethnisation : construire un collectif serait aussitôt taxé de communautarisme.

La méthodologie de la psychodynamique du travail repose sur une demande formelle des bénéficiaires et ce terrain est constitué d’individus isolés non demandeurs. Mais les sujets ont demandé un *feedback* sur ce qui avait été tiré de leur contribution. Elles ont été surprises de partager les mêmes comportements, les mêmes mots, les mêmes souffrances. “*Ce sont des choses dont on ne parle pas*”⁽³⁸⁾ : elles contribuent à construire un déni collectif. L’un des objectifs de ce travail est de permettre l’émergence d’une expérience partagée qui construirait un sens commun à ces expériences. Les discriminations en milieu de travail se situent au-delà ou en deçà de l’organisation du travail proprement dite et une mise en commun serait incomplète sans les protagonistes du groupe dominant qui usent aussi de stratégies défensives. Destinée dans un premier temps aux femmes noires diplômées, cette restitution s’interroge sur la possibilité de stratégies collectives, dans l’espoir qu’il sera possible de passer un jour du texte à l’action⁽³⁹⁾. ■

Notes

1. Cf les travaux de Sandra Harding, Nancy Hartsock, Nancy Hirschmann. Voir Christian Poirer, “Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques : quelques enseignements du débat nord américain”, in Christine Catarino et al. (dir.), *REMI*, vol. 21, n° 1, *Femmes, genre, migration et mobilités*, 2005.
2. Cette notion doit être comprise comme une construction stigmatisante et dévalorisante adressée à certains groupes.
3. Dominique Meurs, Ariane Pailhé, “Descendantes d’immigrés en France : une double vulnérabilité sur le marché du travail ?”, in Margaret Maruani (dir.), *Travail, genre et sociétés*, n° 20, *Migrations et discriminations*, 2008.
4. Véronique De Rudder, Christian Poirer, François Vourc’h, *L’Inégalité raciste*, Paris, PUF, 2000.
5. Odile Merckling, *Immigration et marché du travail*, Paris, L’Harmattan, coll. du CIEMI, 1998.
6. Annie Gauvin “Le surchômage féminin à la lumière des comparaisons européennes”, in Margaret Maruani (dir.), *Les Nouvelles Frontières de l’inégalité*, Paris, La Découverte, 1998.

7. François Vatin, *Le Travail et ses Valeurs*, Paris, Albin Michel, 2008.
8. Richard Sennett, *Le Travail sans qualité*, Paris, Albin Michel, 1998.
9. Christophe Dejours (dir.), *Conjurer la violence – Travail, violence, santé*, Paris, Payot, 2007.
10. Patricia Welnowski-Michelet, *L'Identité à l'épreuve de l'exclusion socioprofessionnelle*, Paris, L'Harmattan, 2008.
11. Christophe Dejours, *Souffrance en France*, Paris, Seuil, coll. "Points", 2000.
12. Mohammed Rebzani, *Des jeunes dans la discrimination*, Paris, PUF, 2002.
13. Christophe Dejours, *Souffrance en France*, *op. cit.*
14. Pascale Molinier, "Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe", in *Travail et emploi*, n° 97, 2004 ; Pascale Molinier, *Les Enjeux psychiques du travail*, Paris, Payot, 2006.
15. Les conseillers d'administration scolaire et universitaire occupent des postes d'encadrement et de direction.
16. Véronique De Rudder et al., *op. cit.*
17. Olivier Cousin, *Les Cadres à l'épreuve du travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2008 ; Olivier Cousin, *Les Cadres, grandeur et incertitude*, Paris, L'Harmattan, 2002.
18. La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est versée aux agents qui occupent des postes "à responsabilités".
19. Donna Haraway, citée par Patricia Molinier, *Les Enjeux psychiques du travail*, *op. cit.*
20. Christophe Dejours, *Critique des fondements de l'évaluation*, Versailles, INRA éditions, 2003.
21. Marie Grenier-Pezé, "Petits meurtres entre amis. Approche psychosomatique et psychodynamique du harcèlement moral au travail", in revue *Pistes*, vol. 7, n°3, novembre 2005.
http://www.frareg.com/news/documentazione/sicurezza/mobbing_fr.pdf
22. Les secrétaires d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur sont chargées de tâches d'application.
23. Christophe Dejours (dir.), *Conjurer la violence*, *op. cit.*
24. François Voure'h, Véronique De Rudder, "De haut en bas de la hiérarchie syndicale", in *Travailler*, n° 16, 2006.
25. Dans l'aliénation sociale, le sujet perçoit un réel qui n'est pas reconnu par autrui. Dans l'aliénation culturelle, le sujet et autrui reconnaissent une idéologie qui tient lieu de réel. Voir le triangle de Sigault, in Pascale Molinier, *Les Enjeux psychiques du travail*, *op. cit.*
26. Les attachés d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur exercent des fonctions d'encadrement et de conception.
27. Typologie des identités professionnelles de Dubar. Voir Claude Dubar, *La Socialisation*, Paris, Armand Colin, 1998 (1991).
28. Bernard Doray, "Individualité au travail et aliénation - II", in Christophe Dejours et al. (dir.), *Psychopathologie du travail*, Paris, Entreprise moderne d'édition, 1985.
29. Alexandra Poli "Le renouvellement de l'action publique contre le racisme en France. Le dispositif 114/CODAC", in Claire Cossé, Emmanuelle Lada, Isabelle Rigoni (dir.), *Faire figure d'étranger. Regards croisés sur la production de l'altérité*, Paris, Armand Colin, 2004.
30. Jean Nizet, Nathalie Rigaux, *La Sociologie de Erving Goffman*, Paris, La Découverte, 2005.
31. Nadya Araujo Guimaraes, "Genre, race et trajectoire. Une comparaison entre Paris et Sao Paulo", in Helena Hirata et al. (dir.), *Travail et genre. Regards croisés France-Europe-Amérique latine*, Paris, La Découverte, 2008.
32. Pierre Bourdieu, Jean-Claude Passeron, Jean-Claude Chamboredon, *Le Métier de sociologue*, Paris, Mouton, 1968.
33. Alain Touraine, *La Production de la société*, Paris, Seuil, 1973.
34. Danilo Martuccelli, *La Société singulariste*, Paris, Armand Colin, 2010.
35. Bernard Lahire, *La Culture des individus*, Paris, La Découverte, 2004 ; Claude Dubar, *op. cit.*
36. Lise Demailly, "La psychologisation des rapports sociaux comme thématique sociologique", in Maryse Bresson (dir.), *La Psychologisation de l'intervention sociale*, Paris, L'Harmattan, 2006.
<http://www.iut.univ-lille3.fr/gracc/table ronde1/gracc-part4.pdf>
37. Danièle Kergoat, "Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin. Le cas des ouvrières spécialisées", in Collectif, *Les Rapports sociaux de sexe : problématiques, méthodologies, champs d'analyses*, Paris, CNRS, Iresco, 3 tomes, 1988. Texte publié dans *Travailler*, n° 6, 2001, pp. 105-114.
38. Lise Gagnard, "Une étude de psychodynamique du travail auprès d'élèves aides soignantes", in Didier Fassin (dir.), *Les Nouvelles Frontières de la société française*, Paris, La Découverte, 2010.
39. Christophe Dejours et al. (dir.), *Psychopathologie du travail*, *op. cit.*