

Appel à articles NRT :
Processus ségrégatifs dans le travail : où en est-on ?
Vincent-Arnaud Chappe (CEMS-EHESS), Mireille Eberhard (Université Paris Cité - URMIS) et Sylvie Monchatre (Université Lyon2 – CMW)

La ségrégation dans le travail se perpétue en dépit d'appels récurrents à une plus grande mixité. Si la ségrégation, mesurée au degré de concentration de groupes sociaux dans des emplois, est bien documentée, notamment pour les femmes (Lemière et Silvera, 2014 ; DARES, 2013) ou les immigrés (Brinbaum et alii, 2016), tout n'a néanmoins pas été dit sur les processus de « mobilisation différentielle » des groupes minoritaires dans le travail ni sur la pluralité des processus ségrégatifs qui en résultent. La ségrégation dans le travail tend en effet à être saisie à l'aide d'images fixes, qui renvoient à plusieurs types de phénomènes.

Dans la littérature anglo-saxonne, la notion de « niche ethnique » (Wilson et Portes, 1980) désigne un marché, du travail et des produits, réservé à des « co-ethniques ». Celle d'enclave ethnique se limite pour sa part au marché du travail - comme les « maçons turcs en Bretagne » étudiés par Guillou et Waldbled (2006). Dans la littérature française, le terme de « ghetto » a été utilisé pour désigner les concentrations de main-d'œuvre féminine ou immigrée dans les emplois non qualifiés de l'industrie – comme les « ghettos d'OS » (Kergoat, 1982). Mais cette terminologie n'est pas vraiment satisfaisante.

De fait, si les correspondances entre classements sexués ou ethniques et hiérarchies professionnelles sont indéniables, elles ne sont pas entièrement étanches. L'hétérogénéité des statuts et des qualifications suggère que la répartition sexuée ou ethnique de la main-d'œuvre dans les emplois suit un « dégradé » (Jounin, 2009 : 44) davantage qu'elle ne s'inscrit dans une échelle rigide. Dès lors, de même que Marx proposait d'interroger les conditions qui transforment un « homme de race noire » en esclave (Rubin, 1975), cet appel à articles invite à étudier l'actualité des *processus* ségrégatifs contribuant à distribuer certains groupes sociaux dans des positions professionnelles spécifiques dans la sphère du travail salarié ou indépendant.

Pour ce faire, trois pistes gagneront à être suivies. Les propositions d'articles sont invitées à explorer les transformations des organisations du travail qui, en amont, génèrent ces processus ségrégatifs, mais également les catégorisations dont ils font l'objet de la part des acteurs et, enfin, les conséquences qui en résultent sur les conditions d'existence et de déroulement des parcours.

Processus ségrégatifs et transformations des organisations du travail

Les processus ségrégatifs sont souvent appréhendés à partir de l'analyse du fonctionnement des marchés du travail. En économie, l'hétérogénéité des marchés du travail est saisie dans le cadre d'une approche segmentationniste qui distingue deux grands segments polarisés. Au segment « primaire » des emplois stables, bien rémunérés, et offrant des filières de mobilité ascendante à une main-d'œuvre avant tout masculine et blanche, s'oppose le segment « secondaire » des emplois à bas salaires et sans perspectives, pour des groupes infériorisés, femmes, jeunes et/ou non-blancs (Michon 2003). Or une telle approche rend essentiellement compte de « stratégies de segmentation » de la part des entreprises, sans questionner les transformations productives et institutionnelles qui conduisent à diversifier les mains-d'œuvre ni les conséquences qui en

résultent en termes de reconstitution ou reconfiguration de hiérarchies sexuées ou ethniques au travail.

Processus ségrégatifs, « externalisation » et sous-traitance

Les concentrations de travailleurs minoritaires ont été observées dans des secteurs comme le bâtiment (Jounin 2009), la marine marchande (Flécher 2015), l'aide à domicile (Avril 2014), le nettoyage (Benelli 2011) ou encore l'assistance aéroportuaire (Brugière 2017). Ces concentrations gagnent à être étudiées comme le fruit de mouvements de centrifugation (Durand 2004), qui se traduisent par la sous-traitance ou d'« externalisation » de certaines « fonctions support » - telles que les « services généraux » (accueil, ménage, restauration, sécurité) (Schütz 2019). Il conviendra de documenter en dynamique la contribution de ce phénomène au développement de processus ségrégatifs et, plus largement, d'interroger le rôle du passage de modes de coordination hiérarchique à des coordinations par le marché, fruit des stratégies de « recentrage » des grandes entreprises sur leur métier dit « de base ». De la même façon, les articles pourront questionner la contribution aux processus ségrégatifs de l'injonction à l'auto-entrepreneuriat (Abdelnour 2014), dont peuvent être amenés à se saisir des travailleur·ses discriminé·es sur le marché du travail (Karimi 2020).

Processus ségrégatifs et changements techniques

Dans le prolongement des travaux anglo-saxons et français qui se sont intéressés au genre dans les organisations (Acker 1990) (Angeloff et Laufer 2007), à la mixité (Fortino 2002) et à l'intersectionnalité au travail (Gallot et al. 2020), les propositions d'articles pourront rendre compte des conditions organisationnelles de production ou de neutralisation de processus ségrégatifs. La féminisation de certains espaces professionnels sous l'effet de changements technologiques continue-t-elle à se transmuier en discriminations, comme cela avait été observé dans l'imprimerie (Maruani et Nicole-Drancourt 1989 ; Cockburn 2004) ? Les articles pourront également explorer la contribution des politiques de diversité, qui se sont déployées au nom de la promesse de la fin des pratiques de gestion segmentée et d'une plus grande mixité au service de la performance économique (Bereni 2009), à la neutralisation ou au contraire au renouvellement des processus ségrégatifs dans le travail.

Les processus ségrégatifs et leurs catégorisations

Les processus ségrégatifs relèvent d'une mobilisation différentielle des groupes sociaux propice aux inégalités de traitement, qui pose la question de savoir comment celles-ci sont perçues et dénoncées. Ces processus vont souvent de pair avec une naturalisation des compétences qui contribue tant à leur invisibilisation qu'à leur dévalorisation. Ils se doublent d'une précarité des conditions d'emploi propice à l'enfermement dans des emplois sans perspective, comme cela a été montré pour les emplois les plus féminisés (Amossé et Chardon 2006 ; Coutrot, Kieffer, et Silberman 2005 ; Bédoué et al. 2003). Il peut enfin en résulter des exigences de « disponibilité temporelle » (Bouffartigue et Bouteiller 2012), dans le cadre d'une délégation de « sale boulot » consistant à se salir les mains pour les autres (Avril et Ramos Vacca 2020) ?

Comment ces conditions de travail et d'emploi sont-elles perçues et désignées ? Sont-elles vécues comme un « *hope labour* » remplissant une fonction de marchepied vers un avenir désirable, comme l'a observé Christelle Avril (2014) pour les femmes « déclassées mobiles »

dans l'aide à domicile ? Plus largement, constituent-elles un tremplin vers des parcours ascensionnels ou contribuent-elles à un enfermement durable dans des emplois du bas de l'échelle ? Cette question, posée par Jacques Freyssinet (Freyssinet 2005) pour l'emploi non qualifié, gagnerait à être remise sur le métier. Si les processus ségrégatifs produisent de l'enclavement dans les emplois sans qualité, quelles en sont les conséquences sur la perception des injustices ? En résulte-t-il des formes de relégation vécues comme protectrices ou au contraire propices à la « haine de soi » et au déni des injustices vécues ? Ou, à l'inverse, sont-elles vécues comme des discriminations génératrices de mobilisation collective voire d'empowerment (Bacqué et Biewener 2015) et dans quelles conditions ?

Cette question se pose d'autant plus que la dénonciation d'injustices au sein de collectifs minorisés peut se traduire par des conflits entre minorités, propices au renforcement de l'emprise managériale (Sorignet 2021). Mais il peut également en résulter des luttes « pour la dignité » (Gay 2021) voire de nouvelles alliances. On se demandera si les mobilisations de groupes minoritaires se construisent avec ou en dehors des syndicats - sous la forme de coordination comme dans le cas des infirmières (Kergoat 1992) ou par le biais de collectifs judiciaires, comme dans le cas des cheminots marocains (Chappe et Keyhani 2018), ou encore avec l'appui de syndicats convertis aux recours juridiques, comme c'est le cas pour la CNT dans le secteur du nettoyage (Doumenc 2019). Les propositions d'articles gagneront à explorer la diversité des appuis normatifs, juridiques, syndicaux, susceptibles de contribuer à la dénonciation des processus ségrégatifs et aux discriminations qui en résultent.

Processus ségrégatifs, parcours et conditions d'existence

Les articles pourront enfin interroger les effets des processus ségrégatifs sur le déroulement des parcours professionnels ainsi que sur les conditions d'existence. L'apparition de formes d'usure prématurée dans les emplois sans perspective expose les salarié·es à la question de savoir s'il faut « durer ou tirer sa révérence », comme dans les emplois de l'hôtellerie-restauration (Monchatre 2010), sachant que les bifurcations ne sont pas toujours aisées. Les processus ségrégatifs produisent-ils alors des formes de résignation, voire d'ascèse, tenant les salarié·es à distance de toute vie sociale extra-professionnelle ? Ou entraînent-ils des mobilités horizontales, au nom de l'articulation vie familiale, vie professionnelle ? Les articles pourront également explorer les « mobilités de sexe » (Daune-Richard et Marry 1990) conduisant, par exemple, des femmes à investir des emplois à dominante masculine, dans le cadre d'un franchissement de frontières sexuées vécu comme une forme de promotion. Mais ils gagneront également à interroger les éventuelles recompositions de la division sexuée du travail domestique et parental qui peuvent découler de conditions d'emploi désynchronisées, comme cela a été observé pour les couples bi-actifs travaillant en horaires décalés (Cartier et al. 2021). Enfin, les articles pourront interroger les formes d'*exit* que produisent les processus ségrégatifs. Dans le sillage des réflexions ouvertes par le *black feminism*, il importe en effet de questionner le statut de l'espace domestique pour les groupes sociaux subissant un enfermement durable dans l'emploi ségrégué. Pour bell hooks, l'expérience du travail salarié n'ouvre pas aux femmes noires d'horizon d'émancipation, car non seulement il est synonyme d'enclavement dans des emplois relevant de la domesticité, mais il constitue un vecteur de déshumanisation, tant il les prive de la possibilité de prendre soin de leurs proches. L'enjeu est donc pour elles de réinvestir la sphère domestique, qui ne saurait être réduite à un lieu d'exploitation patriarcal comme le

présentent les féministes blanches (Hooks 2017). Les articles gagneront ainsi à mettre en lumière la diversité des engagements attestant d'une résistance aux processus ségrégatifs et discriminatoires.

Merci d'adresser les propositions d'article (format Word ou Odt) au plus tard le **10 janvier 2023** exclusivement à : nrtravail@gmail.com.

Les propositions d'articles ne doivent pas dépasser les **45 000 signes** (espaces et bibliographie compris), les métadonnées (noms, résumés et mots clés en français et anglais) figurant dans un fichier à part.

Règles de mise en page indiquées sur <https://journals.openedition.org/nrt/531>.

Bibliographie

- Abdelnour, Sarah. 2014. « L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi ». *La nouvelle revue du travail*, n° 5 (novembre).
- Acker, Joan. 1990. « Hiérarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations ». *Gender & Society* 4 (2): 139-58.
- Amossé, Thomas et Olivier Chardon. 2006. « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? » *Économie et Statistique*, n° 393-394: 203-29.
- Angeloff, Tania et Jacqueline Laufer. 2007. « Genre et organisations ». *Travail, genre et sociétés* N° 17 (1): 21-25.
- Avril, Christelle. 2014. *Les aides à domicile: un autre monde populaire*. Paris, France: La Dispute.
- Avril, Christelle, et Irene Ramos Vacca. 2020. « Se salir les mains pour les autres. Métiers de femme et division morale du travail ». *Travail, genre et sociétés* 43 (1): 85-102.
- Bacqué, Marie-Hélène, et Carole Biewener. 2015. *L'empowerment, une pratique émancipatrice ?* Paris: La Découverte.
- Bédoué, C, B Fourcade, P Lemistre, et M Ourtau. 2003. « Emploi non qualifié : quel(s) usage(s) pour quels parcours professionnels ? » *DARES - LIRHE Toulouse*, 139.
- Benelli, Natalie. 2011. *Nettoyeuse. Comment tenir le coup dans un sale boulot*. Editions Seismo. Zurich.
- Bereni, Laure. 2009. « "Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise". La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale ». *Raisons politiques* 35 (3): 87-105.
- Bouffartigue, Paul, et Jacques Bouteiller. 2012. *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. Paris: PUF.
- Brugière, Fabien. 2017. « La sous-traitance en piste: les ouvriers de l'assistance aéroportuaire ». Toulouse, France: Érès éditions.
- Cartier, Marie, Anaïs Collet, Estelle Czerny, Pierre Gilbert, Sylvie Monchatre, et Camille Noûs. 2021. « Allez, les pères ! Les conditions de l'engagement des hommes dans le travail domestique et parental ». *Travail, genre et sociétés*, n° 46: 35-55.
- Chappe, Vincent-Arnaud, et Narguesse Keyhani. 2018. « La fabrique d'un collectif judiciaire. La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF ». *Revue française de science politique* 68 (1): 7-29.
- Cockburn, Cynthia. 2004. « Le matériel dans le pouvoir masculin ». *Cahiers du Genre* n° 36 (1): 89-120.

- Coutrot, Laurence, Annick Kieffer, et Roxane Silberman. 2005. « 4. Travail non qualifié et changement social ». In *Le travail non qualifié*, 95-119. Recherches. Paris: La Découverte.
- Daune-Richard, Anne-Marie, et Catherine Marry. 1990. « Autres histoires de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations « masculines » de BTS et de DUT industriels ». *Formation Emploi* 29 (1): 35-50.
- Doumenc, Saphia. 2019. « Anarcho-syndicalisme et nettoyage : l'improbable politisation de la lutte par le recours juridique ». *Sociologie du travail* 61 (4).
- Durand, Jean-Pierre. 2004. *La chaîne invisible: travailler aujourd'hui*. Paris, France: Éditions du Seuil.
- Flécher, Claire. 2015. « Navigations humaines au gré du flux mondialisé : le travail des marins de commerce sur les navires français de nos jours ». Thèse, Paris Nanterre.
- Fortino, Sabine. 2002. *La mixité au travail*. Paris, France: La Dispute.
- Freyssinet, Jacques. 2005. « Préface ». In *Le travail non qualifié: permanences et paradoxes*, 9-11. Paris: La Découverte. <http://www.cairn.info/le-travail-non-qualifie-->
- Gallot, Fanny, Camille Noûs, Sophie Pochic, et Djaouida Séhili. 2020. « L'intersectionnalité au travail ». *Travail, genre et sociétés* n° 44 (2): 25-30.
- Gay, Vincent. 2021. *Pour la dignité. Ouvriers immigrés et conflits sociaux dans les années 1980*. Presses Universitaires de Lyon.
- Hooks, Bell. 2017. *De la marge au centre: théorie féministe*. Paris, France: Cambourakis.
- Jounin, Nicolas. 2009. *Chantier interdit au public: enquête parmi les travailleurs du bâtiment*. Paris, France: La Découverte.
- Karimi, Hanane. 2020. « Des musulmanes entrepreneuses en réseau en France. Faire face aux discriminations multiples ». *Travail, genre et sociétés* 44 (2): 107-23.
- Kergoat, Danièle, éd. 1992. *Les infirmières et leur coordination*. Boulogne, France: Lamarre.
- Maruani, Margaret, et Chantal Nicole-Drancourt. 1989. *Au labeur des dames: métiers masculins, emplois féminins*. Paris, France: Syros-Alternatives.
- Michon, François. 2003. « Segmentation, marchés professionnels, marchés transitionnels : la disparition des divisions de genre ». In *Le travail du genre*, p.238-258. Paris: La Découverte.
- Monchatre, Sylvie. 2010. *Êtes-vous qualifié pour servir ?* Paris, France: La Dispute.
- Schütz, Gabrielle. 2019. « Se « recentrer » sur son « cœur de métier ». L'externalisation des services généraux des entreprises ». *Revue Française de Socio-Economie* n° 23 (2): 181-201.
- Sorignet, Pierre-Emmanuel. 2021. « Racialisation des rapports -sociaux et mépris de classe ». In *Le mépris de classe. L'exercer, le ressentir, y faire face.*, Le Croquant, 81-151.