



Histoire & mesure

XX - 3/4 | 2005
Mesurer le travail

Catégorisations ethniques au travail

Un instrument de gestion différenciée de la main-d'œuvre

Laure Pitti



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/histoiremesure/1398>
DOI : 10.4000/histoiremesure.1398
ISSN : 1957-7745

Éditeur

Éditions de l'EHESS

Édition imprimée

Date de publication : 2 décembre 2005
Pagination : 69-101
ISBN : 2-7132-2054-8
ISSN : 0982-1783

Référence électronique

Laure Pitti, « Catégorisations ethniques au travail », *Histoire & mesure* [En ligne], XX - 3/4 | 2005, mis en ligne le 09 décembre 2008, consulté le 22 avril 2022. URL : <http://journals.openedition.org/histoiremesure/1398> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/histoiremesure.1398>

Ce document a été généré automatiquement le 22 avril 2022.

© Éditions de l'EHESS

Catégorisations ethniques au travail

Un instrument de gestion différenciée de la main-d'œuvre

Laure Pitti

- 1 En France, les discriminations ethniques ou « raciales », selon la qualification précisée dans le champ juridique par la directive européenne du 29 juin 2000, transposée en France par la loi du 16 novembre 2001, font régulièrement les titres de l'actualité politique, voire judiciaire, en particulier dans le champ de l'emploi. La signature d'une « charte de la diversité » par 35 entreprises, le 22 octobre 2004, fut ainsi rapidement relayée par la création de la Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), le 30 décembre 2004. Pour autant, le 8 septembre 2005, le rapport remis par Roger Fauroux, ancien ministre de l'Industrie du gouvernement Rocard, à Jean-Louis Borloo, ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, consacré à *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, soulignait le contraste entre « une discrimination raciale [...] avérée dans le monde du travail » et un phénomène « restant pourtant mal connu et d'abord difficile »¹.
- 2 « Phénomène mal connu » ? Si l'objet « discrimination ethnique », en tant que tel, est relativement récent dans le champ des sciences sociales, la réalité qu'il recouvre dans le monde du travail est, quant à elle, beaucoup plus ancienne² et a donné lieu à de nombreuses études sur les processus de segmentation du marché du travail ou encore de gestion ethnique de la main-d'œuvre³. Celles-ci furent cependant davantage conduites, et bien plus tôt, par des sociologues et psychosociologues du travail et de l'immigration que par des historiens de ces deux champs. Certes, l'histoire de l'immigration en France est fille de l'histoire ouvrière⁴ et les recherches inaugurales dans le champ, conduites par Gérard Noiriel ou Janine Ponty, ont étudié les mécanismes ethniques de segmentation du marché et des postes de travail dans la sidérurgie lorraine et dans les mines du Nord⁵. Mais à compter de la fin des années 1980, à une époque où le « phénomène de la discrimination à l'embauche » commence à retenir l'attention des chercheurs en sciences sociales⁶, les historiens de l'immigration s'inscrivent plus fortement dans le champ d'une histoire urbaine⁷. Ce n'est que depuis la fin des années 1990 que le travail, dans le champ de l'histoire, notamment de

l'immigration, revient au premier plan⁸, dans une approche renouvelée par la perspective comparée et le recours systématique à des sources longitudinales⁹.

- 3 Autre élément d'explication à cet état des lieux différencié, les populations étudiées ont aussi varié selon les disciplines : dans le champ de la sociologie, les recherches ont depuis plus longtemps concerné les populations originaires des territoires anciennement colonisés par la France, dont on s'accorde à considérer qu'elles, et leurs descendants, sont les plus fortement touchés par les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi. Si Mohamed Rezbani note, par exemple, l'importance du « facteur historique (colonial) » dans les discriminations touchant les jeunes d'origine maghrébine, lesquels, précise-t-il, « figurent parmi les publics les plus exposés aux pratiques ségrégatives au moment de l'accès au travail »¹⁰, la perspective historique manque pour évaluer, sur la longue durée, le poids de ce facteur dans la formation des logiques discriminatoires au sein même du monde du travail. Elle apparaît pourtant d'autant plus nécessaire dans un contexte où, sous le coup de l'actualité, la thématique des discriminations ethniques est souvent happée par des simplifications outrancières, référées à l'histoire et à la mémoire de la colonisation¹¹. L'historiographie de l'immigration coloniale en France a en effet, à ce jour, davantage étudié les processus de ségrégation dans le logement et les quartiers d'habitation¹² qu'elle n'a pris pour objet les logiques de différenciation dans la sphère de l'emploi — en dépit d'un intérêt marqué pour l'histoire de ces migrations et du monde ouvrier¹³.
- 4 Troisième trait marquant, depuis qu'elles ont pour objet « les discriminations sur le marché du travail », les recherches, en particulier dans le champ de la sociologie, ont été centrées sur l'embauche, bien davantage que sur la formation, les conditions de travail, la rémunération ou le déroulement de carrière — où sévit pourtant ce fameux « plafond de verre » qui fait qu'« à compétences égales, certaines catégories de salariés sont [...] freinées dans leur promotion »¹⁴. Sans doute cet état de la recherche doit-il être mis en relation avec le contexte socio-économique de son émergence, marqué par un chômage structurel — qui touche plus fortement les enfants nés en France de parents étrangers que ceux nés de parents français¹⁵.
- 5 « Phénomène d'abord difficile » que les discriminations ethniques dans le monde du travail ? Une des questions que leur étude pose, en effet, est celle des méthodes et instruments de mesure. Dès sa publication, le rapport Fauroux suscitait ainsi des polémiques, préconisant (sous certaines conditions) d'user de catégories ethniques pour mesurer la diversité et lutter efficacement contre les discriminations¹⁶. À cette proposition, Jean-Philippe Moinet, fondateur de l'Observatoire de l'extrémisme et ancien secrétaire général du Haut Conseil à l'Intégration, rétorquait par voie de presse : « Doit-on pour autant constituer des catégories ethniquement discriminantes pour mieux lutter contre la discrimination raciale ? »¹⁷. Le débat, qui n'est pas sans rappeler « la controverse des démographes » sur la légitimité de l'usage des catégories ethniques dans les recensements de la population ayant eu cours durant les années 1990¹⁸, touche là un point nodal : celui des effets, notamment sociaux, induits par le recours à ce type de catégories, que l'on retrouve résumé en ces termes dans un récent appel à projets de recherches lancé par la DREES-MIRE : « Comment une situation discriminante devient-elle discriminatoire ? »¹⁹. Les travaux de Paul-André Rosental l'ont montré : la référence à l'origine ethnique a été, sous Vichy mais aussi à la Libération, un instrument de sélection (et de hiérarchisation) des migrants dans les politiques publiques d'immigration — empreintes des « préjugés de l'époque et de [sa] psychologie des

peuples »²⁰. On mesure là toute l'importance, d'une part, d'une mise en perspective historique, d'autre part, d'une étude conjointe de la genèse et du développement des logiques de catégorisation ethnique et des effets de celles-ci en pratique.

- 6 Qu'en est-il donc de la formation, sur la longue durée, des catégorisations et différenciations ethniques au travail, d'autant plus complexes que celles-ci peuvent se conjuguer avec des différenciations professionnelles et de genre²¹ ? Si les sociologues des relations interethniques qualifient souvent de « gestion ethnique de la main-d'œuvre » les pratiques des directions du personnel lorsque celles-ci ont trait à une main-d'œuvre étrangère ou extra-métropolitaine, quelles traces l'historien peut-il en observer et quels moyens a-t-il pour l'étudier ? Où ce type de gestion du personnel prend-il sa source ? Comment fonctionne-t-il, à quelles logiques s'articule-t-il ? Cet article se propose d'étayer ces questionnements en étudiant les catégories et les modes de gestion de la main-d'œuvre dite non-métropolitaine dans la première entreprise française durant les Trente Glorieuses : la Régie Nationale des Usines Renault.
- 7 Le choix de cette période, d'une part, trouve sa pertinence dans l'histoire économique de la firme comme, plus largement, des grandes entreprises automobiles européennes, pour lesquelles les années 1945-1975 sont synonymes de production de masse et de rationalisation ; ces années correspondent, d'autre part, à une séquence particulière de l'histoire des immigrations en France. Celles-ci proviennent désormais en premier lieu des territoires colonisés ou anciennement colonisés — massivement de l'Algérie dès la fin des années 1940 et bien au-delà de l'indépendance algérienne en 1962. Dans la phase des indépendances nationales en effet, les immigrations en France connaissent un accroissement et une diversification nationale sans précédent, en particulier dans cet âge d'or des Trente Glorieuses que constituent les années 1962-1973. Aux Algériens s'ajoutent alors les Marocains, les Tunisiens, les ressortissants de certains États de l'Afrique subsaharienne (en premier lieu du Sénégal) ; dans le même temps, à l'échelle européenne, Portugais et Yougoslaves prennent le relais des Italiens et Espagnols. Centrer l'étude sur cette période présente donc aussi l'intérêt, pour qui veut questionner l'hypothèse de logiques de différenciation ethnique s'enracinant, pour une part, dans l'histoire de l'empire colonial français, de dépasser la borne des indépendances nationales (1956, 1960, 1962). Observe-t-on ainsi, sur le terrain du travail, des rémanences coloniales dans une période qui ne l'est plus, comme Jim House ou Alexis Spire l'ont montré pour l'administration des populations algériennes en France métropolitaine²² ?
- 8 L'entreprise Renault constitue, en la matière, un terrain d'étude doublement privilégié : Régie nationale de 1945 à 1995, elle est à la fois terrain d'expérimentation pour le gouvernement et terrain d'initiatives, en matière sociale notamment ; première entreprise de France en termes de main-d'œuvre comme de capacité productive, elle est aussi, à partir de 1945, un très gros employeur (si ce n'est le principal) de main-d'œuvre coloniale et étrangère. Rien d'étonnant à ce qu'elle soit, aujourd'hui, la première entreprise concernée par les développements judiciaires récents en matière de discriminations ethniques au travail et, plus précisément, dans le déroulement des carrières professionnelles. Des discriminations que le présent article cherchera à mettre en perspective en étudiant, dans un premier temps, la genèse et le développement des catégorisations ethniques qui les sous-tendent, avant d'aborder, dans un second temps, les pratiques dans lesquelles s'incarnent ces catégorisations et les contestations auxquelles, aujourd'hui, elles donnent lieu.

1. Compter et catégoriser : qui, quand et pourquoi ?

- 9 C'est au travers des statistiques sociales que les logiques de catégorisations ethniques des populations prennent consistance, statistiques sociales qui connaissent un fort développement en France durant les Trente Glorieuses.
- 10 Le début des années 1950 marque en effet une recrudescence de la production de ce type de statistiques, sous l'impulsion du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, qui s'est doté à la Libération d'une « Division statistique » visant, dans les termes même du premier responsable de ce service, à « rationaliser [le] système statistique appliqué aux problèmes sociaux ». Cette Division a pour mission « essentiellement de prendre en charge le relevé des informations statistiques, de quelque nature qu'elles soient, effectué jusque-là par les différents services du Ministère, développer le champ d'investigation en matière de main-d'œuvre et de salaire, assurer une coordination des méthodes statistiques et de l'analyse des résultats, établir enfin une liaison avec l'Institut National de la Statistique et des Études économiques [...] » ; « cette coordination a été l'un des éléments favorables le plus décisif aussi bien en ce qui concerne le problème étudié que la qualité des informations recueillies »²³. La notion de « problème » est ici récurrente, comme dans tous les articles que la Revue française du travail, dont ce texte est extrait, consacre aux questions statistiques au moins jusqu'en 1966 (date à laquelle la *Revue française des Affaires sociales* la remplace), où l'étude d'un « problème social » passe par l'« établissement d'une statistique véritable », révélant la fonction assignée à ces démarches de quantification durant les Trente Glorieuses : mesurer pour connaître précisément et pouvoir résoudre — ou anticiper.

L'origine coloniale des catégorisations ethniques

- 11 Dans l'immédiat après-guerre, la priorité est donnée aux problèmes de main-d'œuvre, sous le double versant du chômage et de l'emploi. En matière d'emploi, l'établissement d'une statistique centralisée, si elle est donc l'œuvre du ministère du Travail et de l'INSEE, s'appuie à la base sur diverses enquêtes menées à l'échelle des entreprises, voire des établissements : « enquête trimestrielle, enquête sur les conflits du travail, enquête sur les Comités d'entreprises »²⁴ principalement. L'objet de l'enquête trimestrielle, « en application d'une circulaire du 4 janvier 1949 », est d'établir « tous les trois mois une statistique des effectifs de tous les établissements comportant plus de 500 salariés, avec l'indication du nombre d'étrangers et de Nord-Africains »²⁵. Ces derniers, sujets ou protégés français, ne pouvaient, en effet, être comptabilisés parmi les étrangers. Il est cependant intéressant de noter, pour ce qui est des « Français Musulmans d'Algérie » — lesquels constituent 95 % des « Nord-Africains » recensés en métropole à la fin des années 1940 —, qu'ils sont alors citoyens de plein droit lorsqu'ils résident en France métropolitaine en vertu du statut de 1947 et donc, en théorie tout au moins, partie intégrante de la main-d'œuvre nationale. Un arrêté du 26 juillet 1949 dispose ainsi que « l'emploi de la main-d'œuvre étrangère [n'est autorisé] qu'à défaut de main-d'œuvre nationale, celle-ci comprenant la main-d'œuvre originaire d'Algérie disponible sur le territoire métropolitain »²⁶. Pourtant, dans et par la statistique, la main-d'œuvre « nord-africaine » est distinguée, non sous le registre de la nationalité (Français/étrangers) mais sous celui de l'origine, à la fois géographique et ethnique — comme

déjà sous Vichy²⁷ — : première illustration d'une statistique qui discrimine — une discrimination qui trouve sa source dans le rapport colonial, par définition inégalitaire et hiérarchisant.

- 12 On peut, à l'échelle de l'entreprise, voire de l'établissement, prendre la mesure des différentes voies qu'emprunte la distinction ethnique qui s'affranchit du critère national au profit de critères culturels (langue, psychologie, traditions...) et plus encore raciaux (faciès et couleur de peau). À Renault à partir de 1945, plusieurs services produisent des statistiques sociales, sous différentes formes et à différentes occasions mais souvent avec un objectif identique : mener des enquêtes visant à prévenir les conflits par une meilleure connaissance des problèmes du personnel et une meilleure formation de l'encadrement. « L'idée sur laquelle pouvait être fondée la politique sociale était qu'il fallait éviter d'attendre un incident ou un conflit pour traiter un problème ; faute de quoi, il ne pouvait l'être que de manière conflictuelle », soulignait en effet le premier responsable du « service d'Études des problèmes de personnel », créé à cette fin au sein de la Direction du personnel et des relations sociales de Renault en octobre 1953²⁸.
- 13 Ce service est, dès sa création, à l'origine d'une étude relative aux « Nord-Africains » : *Le problème « nord-africain » à la Régie Nationale des Usines Renault*, diffusée à l'intérieur de l'entreprise sous la forme d'une documentation technique en 1954²⁹, qui complète une autre enquête menée au tout début des années 1950 : *Du douar à l'usine*, produite en 1951 et rééditée en 1956 sous la forme d'une brochure publiée par les *Études sociales nord-africaines*³⁰. Toutes deux présentent des statistiques produites par les services dits de contrôle social, à l'échelle de l'entreprise ou des établissements.
- 14 Ces deux études, qui révèlent une approche quantitative du social, font apparaître l'usage ancien des catégories ethniques à la RNUR au regard, par exemple, des débats de ces vingt dernières années, notamment parmi les sociologues puis les démographes, sur la nécessité ou non d'introduire de telles nomenclatures dans les études sur l'immigration³¹ et, plus largement, dans le recensement de la population³². Elles marquent une première phase dans cette histoire longue qui, cependant, témoigne d'un usage inégal et inconstant des catégories ethniques dans les statistiques du personnel.
- 15 Dans l'entreprise nationalisée en effet, ce type de catégorisation fut d'abord exclusivement appliqué aux « Nord-Africains », allant de pair avec une comptabilité séparée, de 1946 à 1962 (attestée par *Le Problème « nord-africain »* à la RNUR puis par les statistiques fournies dans les débats au Comité d'établissement de Billancourt) et des dispositifs d'encadrement spécifiques, qui rendaient toute théorique leur appartenance à la main-d'œuvre nationale³³. La démarche de quantification ne visait alors pas seulement à produire des « indices de grandeur à des fins de description statistique »³⁴ mais servait de support à l'action en direction d'une main-d'œuvre jugée particulière. Alors distincts de la main-d'œuvre étrangère (seule qualifiée d'immigrée par la Direction du personnel de l'entreprise, parce que passant par l'intermédiaire de l'Office National d'Immigration pour venir travailler en France), les « Nord-Africains » l'étaient également des « Métropolitains ». La notion de main-d'œuvre coloniale prend ici tout son sens, d'autant que cette mise en exergue du personnel « nord-africain » n'était pas le seul fait de l'entreprise. La RNUR, en effet, reproduisait à son échelle les dispositifs statistiques spécifiquement en charge des « Nord-Africains », à l'instar du « Contrôle Social de la Main-d'œuvre nord-africaine », dépendant de la Direction de la Main-

d'œuvre du ministère du Travail. Mais l'ère des indépendances nationales, en particulier celle de l'Algérie, change la donne.

L'indépendance de l'Algérie : une scansion temporaire

- 16 Cette catégorie de « Nord-Africains » disparaît des décomptes de l'entreprise avec l'indépendance de l'Algérie, en juillet 1962, au profit, dans un premier temps, de distinctions nationales. Les Algériens, Marocains et Tunisiens sont dès lors comptabilisés au rang du personnel étranger, bien que les premiers ne soient pas considérés comme « travailleurs étrangers » en France, en vertu des accords d'Évian. Il en est de même des « ressortissants des pays de l'ancienne Communauté française [qui] n'ont à produire ni passeport, ni carte de travail, ni carte de séjour »³⁵ pour travailler en France.
- 17 Cette évolution des nomenclatures statistiques est concomitante de la transformation du service d'Études des problèmes de personnel en « service Études, méthodes de gestion du personnel, documentation et statistiques », au sein d'une direction qui, elle-même, devient Direction centrale du personnel et des relations sociales. Peut-on voir dans cette concomitance une explication ? On est en droit de le penser dans la mesure où ce service, dirigé par Pierre Jacquot — un des fers de lance des études démographiques et statistiques depuis son entrée à la Régie en 1955 —, prend en charge l'informatisation de la gestion prévisionnelle du personnel en 1962-1963, mettant notamment en place un fichier informatisé des « effectifs en compte ». Opérateur à compter de novembre 1963, ce fichier codifie le personnel par nationalités. Aux Algériens correspond ainsi le code « étranger 330 ».
- 18 Mais si le fichier du personnel reste structuré par des codifications nationales, les nomenclatures ethniques refont leur apparition à partir de 1966. On les retrouve, d'une part, dans les études que le service éponyme produit à l'échelle de l'entreprise ; d'autre part, à l'échelle des établissements, dans les statistiques que le service « Contrôle social-Liaisons CE » de Billancourt, par exemple, produit et diffuse dans les réponses qu'il prépare aux « questions techniques » et « questions sociales » posées en amont des sessions par les élus au Comité d'établissement. Ces questions, et donc les dossiers documentaires qui en préparent les réponses souvent sous la forme de tableaux statistiques, concernent pour une part de plus en plus importante les travailleurs étrangers à partir de 1963, dans une phase où la reprise de l'activité (après l'échec de la Dauphine sur le marché américain) rend plus systématique l'appel à une main-d'œuvre étrangère — Italiens sous contrats ONI mais aussi, de nouveau, Algériens. À la différence d'autres constructeurs automobiles, tels Peugeot ou Citroën, l'entreprise nationalisée privilégie, en effet, l'embauche d'une main-d'œuvre peu qualifiée, souvent étrangère, lorsqu'il s'agit d'accroître sa capacité productive, jugeant, comme le soulignait Bernard Vernier-Palliez en 1957 alors qu'il était secrétaire général de l'entreprise, que « la main-d'œuvre immigrée coûte moins cher que l'automatisation »³⁶. Les questions et discussions relatives à l'embauche d'étrangers se multiplient dès lors dans les instances représentatives, les syndicats ouvriers étant encore, au moins dans la première moitié des années 1960, favorables à un contrôle de l'immigration³⁷.
- 19 De 1963 à 1966, les statistiques émanant des établissements comptabilisaient la main-d'œuvre étrangère sur la base de critères nationaux. S'il est avéré que ceux-ci perdurent en 1966, on en trouve uniquement trace dans des tableaux dont une mention

en marge indique qu'ils n'ont pas été diffusés. Les statistiques que l'entreprise rend publiques à compter de cette date, en cumulant celles des établissements, sont de nouveau, et uniquement, structurées autour de critères ethniques.

- 20 Ceux-ci sont d'abord appliqués aux seuls ressortissants des pays du Maghreb, d'Afrique centrale et de Madagascar, donc des ex-colonies françaises, puis à ceux de certains pays d'Europe à partir de 1969, dans une moindre mesure cependant. Les premiers sont déclinés de nouveau en « Africains du Nord » et « Africains noirs » ; les seconds en Italiens et « péninsule ibérique ».
- 21 Rien ne permet, dans les archives de l'entreprise, de fournir une explication tranchée de ce retour de l'ethnique en 1966, élargi aux étrangers européens à partir de 1969. À l'échelle de l'entreprise, il faut cependant souligner que 1966 marque une reprise de l'embauche accrue d'ouvriers étrangers, élargie en termes de groupes nationaux. On peut particulièrement noter l'augmentation massive de l'effectif marocain, tandis que l'effectif algérien est en progression constante (au moins en chiffres absolus) à la RNUR dans la deuxième moitié des années 1960. Les Marocains constituent, au sein de l'établissement de Billancourt, qui concentre à lui seul 70 % de la main-d'œuvre étrangère employée par l'entreprise en 1966, 11,3 % des ouvriers étrangers contre 7,8 % en 1964 ; les Algériens sont au nombre de 2 330 en 1966 contre 2 191 en 1964. Or ces deux groupes sont précisément ceux auxquels s'applique en premier lieu ce retour des catégorisations ethniques. Suivent les Portugais, dont l'effectif triple à Billancourt entre janvier 1968 et janvier 1970 (passant de quelque 300 à plus de 900 ouvriers dans l'intervalle), tandis que l'effectif d'Espagnols stagne entre mai 1966 et janvier 1970 (autour de 1 700 ouvriers) et que le nombre d'Italiens embauchés à la Régie se réduit à quelques centaines (on compte 266 ouvriers italiens à Billancourt fin 1968 contre 700 fin 1961)³⁸. Cette chronologie et cette évolution différenciées des embauches incitent à mettre en relation la formation de la catégorie « Italiens – péninsule ibérique », qui émerge à la fin des années 1960, avec l'accroissement de l'effectif portugais.
- 22 Autre hypothèse que cependant rien dans les archives de l'entreprise ne permet d'étayer, ce retour de l'ethnique peut émaner également d'influences extérieures. Peu évidente mais pas absurde, tant cette catégorisation est peu courante en France au milieu des années 1960, une influence diffuse pourrait être celle de la sociologie américaine, où la notion d'*ethnic groups* se répand vers la fin des années 1950³⁹. Plus directe, du fait du statut nationalisé de l'entreprise, semble être celle de l'administration en charge de la population et des migrations en France qui, précisément en 1966, passe sous la tutelle d'un ministère des Affaires sociales aux prérogatives élargies — issu de la fusion du ministère du Travail, d'une part, et de celui de la Santé publique et de la Population, d'autre part⁴⁰. Une « direction de la Population et des Migrations » est instituée par décret, le 7 juillet 1966, « qui ajoute aux compétences traditionnelles du ministère de la Santé en matière d'immigration celles du ministre du Travail et du Premier ministre et fait apparaître pour la première fois au niveau d'une direction un groupe cible à régulation spécifique, les immigrés »⁴¹. Or cette direction, comme plus largement la politique d'immigration qu'elle avait désormais pour mission de mettre en œuvre, était alors marquée, de fait si ce n'est de droit, par une « préférence culturelle [...] à l'égard des étrangers d'origine européenne », qui s'accompagnait de distinctions sur « l'origine ethnique des migrants »⁴². Les liens sont d'ailleurs étroits entre l'entreprise et le ministère des Affaires sociales, attestés notamment par le fait que le second choisit la première

comme terrain d'un programme d'études impulsé en septembre 1968, qui vise à « connaître le phénomène migratoire », à « appréhender les coûts et les profits [de l'immigration] au niveau de la collectivité », à étudier « la situation des travailleurs étrangers en France, dans l'entreprise, dans la société », ainsi que les multiples « problèmes » que leur présence est censée créer, notamment « en ce qui concerne [leur] comportement et leur intégration au groupe ouvrier » et « dans la société d'accueil »⁴³. C'est dans ce programme que prend place l'étude que l'entreprise consacre à la main-d'œuvre étrangère en avril 1969⁴⁴ — étude entièrement structurée autour de nomenclatures ethniques.

- 23 Si l'ethnique n'est plus alors fondé sur les mêmes catégorisations qu'au début des années 1950, il supporte cependant le même type de représentations. On retrouve ainsi, dans la deuxième moitié des années 1960, la même terminologie dans l'identification des « problèmes » censés être posés par le personnel étranger que celle repérée à l'endroit des « Nord-Africains » au début des années 1950 — « problèmes de commandement », « problèmes de relations humaines », de « climat psychologique », diagnostique ainsi le directeur du personnel en juin 1965⁴⁵. L'objectif assigné aux nomenclatures ethniques à la fin des années 1960 est également resté le même que vingt ans plus tôt : il s'agit toujours, pour l'entreprise, de « mieux connaître » et, ce faisant, de mieux encadrer la main-d'œuvre étrangère. Cet impératif nécessite, pour la firme, « la mise en place d'un appareil statistique nouveau »⁴⁶ par rapport à la seule comptabilité par nationalités, lequel est systématisé à l'occasion de l'enquête sur les travailleurs étrangers, en 1969. On voit ici préfigurée, dans des termes quasiment identiques, l'argument que M. Tribalat invoque trente ans plus tard : « l'insuffisance de la nationalité lorsqu'on s'intéresse au phénomène migratoire »⁴⁷.
- 24 Plus largement, ce schème de la « connaissance », qui renvoie à l'altérité culturelle, voire « de civilisation »⁴⁸, indique combien le substrat colonial des catégorisations ethniques reste opératoire au-delà des indépendances nationales. Un exemple le confirme sans ambiguïté : la distinction, maintenue et réitérée après 1962, entre Métropolitains et non-Métropolitains et la hiérarchisation de ces derniers, selon la langue, la culture ou la couleur de la peau.

Métropolitains/non-Métropolitains : une distinction pérenne

- 25 Dans les statistiques produites par l'entreprise Renault à partir de la deuxième moitié des années 1960, la différenciation procède d'abord par regroupement de tous ceux qui ne sont pas « métropolitains ». Le terme est en effet plus fréquent que celui de Français, témoignant de la force du prisme des origines (géographiques, culturelles et raciales) dans les statistiques de la main-d'œuvre. La catégorie de non-métropolitains, quant à elle, englobe les « IEP » (Italiens-Espagnols-Portugais, également déclinés, on l'a souligné, en Italiens et « péninsule ibérique »), les « Africains du Nord » et les « Africains noirs », dits aussi « Noirs ». L'extension d'une différenciation qui s'appliquait exclusivement aux « Nord-Africains » dans les années 1950 à l'ensemble des étrangers à la fin des années 1960 montre à la fois la permanence et la transformation des schèmes coloniaux : la distinction ethnique se transforme, en effet, en période post-coloniale, par l'agrégation de populations qui ne proviennent pas toutes de territoires anciennement colonisés — alors que, jusqu'au début des années 1960, les étrangers étaient comptabilisés par nationalité, l'origine (géographique, culturelle ou religieuse) restant le seul attribut des colonisés. La contagion sémantique du schème ethnique que

révèle la distinction réitérée entre « Métropolitains » et « non-Métropolitains » ne se limite pas aux statistiques. Elle façonne des pratiques de gestion du personnel.

- 26 La Régie met en place, à partir de 1967-1968, une « annexe au bureau d'embauche » dans son établissement de Billancourt, dépendant de la Direction du personnel de ce dernier, « compte tenu », explique un représentant de ladite Direction au Comité d'établissement, « du nombre d'étrangers, de Noirs qui se présentent tous les jours au bureau d'embauche et pour faciliter la sélection »⁴⁹. L'existence de ce bureau d'embauche spécifique aux travailleurs étrangers, commun aux étrangers européens et extra-européens mais selon toute vraisemblance pensé en priorité pour ces derniers, aux caractéristiques phénotypiques plus « visibles », témoigne de l'idée, réactivée, d'un accueil particulier. Celle-ci avait, en effet, donné lieu dans les années 1950 à un bureau spécial pour les « Nord-Africains » à Billancourt, dirigé par un « collaborateur qui parl[ait] l'arabe et posséd[ait] de bonnes connaissances des Nord-Africains »⁵⁰. L'existence d'une telle structure traduit plus largement des pratiques de ségrégation spatiale, qui s'arrêtent cependant aux portes des usines. Les vestiaires ou les cantines, en revanche, sont communs.
- 27 La mise en exergue des « Noirs » est ici révélatrice. Si l'on resserre, en effet, la focale sur les regroupements ethniques qu'opèrent les statistiques de main-d'œuvre, en étudiant donc les sous-groupes constituant l'ensemble des « non-Métropolitains », d'autres différenciations transparaissent en plus de l'opposition aux « Métropolitains ». « Italiens-Espagnols-Portugais », « Africains du Nord », « Africains noirs » : les catégories ethniques ne renvoient pas aux mêmes déterminants selon les populations auxquelles elles s'appliquent. Force est de constater que la définition que l'on donne classiquement des groupes ethniques, à savoir des « ensembles collectifs socialement définis par la culture »⁵¹, n'est pas systématiquement opératoire. L'étude de ce que recouvre la catégorie « Africains noirs », dans les statistiques de la Direction du personnel de l'entreprise, en atteste.
- 28 Les effectifs dits d'Afrique noire dans l'établissement de Billancourt sont chiffrés à 378 dans un tableau intitulé « Répartition du personnel étranger à la Régie au 30 avril 1966 » (tous établissements confondus), établi par le service Contrôle social central. En additionnant les ressortissants du Cameroun (10), du Congo (8), du Congo belge (1), de la Côte d'Ivoire (16), du Dahomey (2), du Gabon (2), de Guinée (5), de Haute-Volta (2), de Mauritanie (53), du Niger (1), du Sénégal (152), du Soudan (113), du Togo (6), dont fait état un autre tableau, émanant quant à lui du service Contrôle social de l'établissement de Billancourt à la même date, on arrive à un total de 371. Il manque donc 7 personnes pour atteindre l'effectif « Afrique noire » du premier tableau, chiffre qui correspond précisément à l'effectif des ressortissants de Madagascar mentionné dans le second. À l'inverse, si l'on additionne l'ensemble des nationalités « autres » en exceptant les ressortissants de Madagascar dans ce second tableau, on arrive à un total identique à celui du groupe « Autres » dans le premier (368). Les Malgaches sont donc, sans aucun doute possible, comptabilisés au rang des effectifs dits d'Afrique noire. Preuve que l'ethnique renvoie à une distinction au faciès, donc davantage raciale que géographique ou culturelle, lorsqu'elle s'applique aux étrangers non européens.
- 29 Une hiérarchisation se dessine, qui plus est, entre les « non-Métropolitains » européens et les autres. On lit ainsi, dans l'étude consacrée en 1969 à *La main-d'œuvre étrangère à la Régie des Usines Renault*, que « certains immigrés, notamment d'Afrique du Nord et d'Afrique noire, ont du mal à s'habituer au climat. Leurs absences pour maladie, en

hiver, sont donc plus élevées. Ceci peut être aggravé par leurs conditions de vie et leur difficulté à s'intégrer dans la société française. On note chez les noirs de nombreuses maladies pulmonaires »⁵². Bien souvent aussi, les Européens sont dits « de culture écrite » par l'encadrement, les non-Européens de « culture orale »⁵³. On retrouve ce même type de hiérarchisation dans le rapport d'un groupe d'étude de l'UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières) en 1971, consacré au Problème des OS, entre « main-d'œuvre métropolitaine », « main-d'œuvre blanche » et « main-d'œuvre de couleur »; pour cette dernière, dite « trop fruste, ne pouvant s'adapter [à l'enrichissement des tâches], [...] de moins en moins évoluée », « la spécialisation devra rester la règle »⁵⁴. Dès lors, catégorisation et hiérarchisation ethniques d'une part, statut d'OS à vie, d'autre part, apparaissent liés, voire légitimés aux yeux du patronat métallurgique. Dans une autre formulation, l'argument souvent évoqué par des membres de la Direction du personnel de Renault pour expliquer la stagnation professionnelle est celui de l'absence de formation — d'ailleurs souvent mise en relation avec la culture écrite et son avatar : l'analphabétisme. Mais comment savoir si ces ouvriers étaient formés et dans quelle proportion, lorsque la statistique les fonde dans un ensemble indifférencié ? Aller au-delà des mesures par agrégats, donc des mesures, en l'occurrence, produites par les acteurs eux-mêmes, s'impose à l'historien désireux d'étudier et de comprendre les effets performatifs des catégories ethniques.

2. QUAND DIRE, C'EST FAIRE OU LES EFFETS DES CATÉGORISATIONS ETHNIQUES EN PRATIQUE⁵⁵

- 30 L'analyse longitudinale permet d'interroger ce qu'Abdelmalek Sayad nomme « la représentation trop facilement admise d'une immigration homogène, indifférenciée, soumise pareillement aux mêmes actions et aux mêmes mécanismes [...], rompre avec l'image 'éternisée' de l'immigration [...] »⁵⁶. En élaborant une source statistique sur la base de quelque 1 000 dossiers individuels d'ouvriers algériens embauchés à l'usine Renault de Billancourt entre 1950 et 1963, j'ai cherché à tester le statut d'entité homogène que les « Nord-Africains », et en premier lieu les Algériens, se voient attribuer sur le plan du travail, des carrières et des trajectoires professionnelles, dans les discours que l'encadrement et la Direction du Personnel de la Rnur tiennent à leur endroit en matière de formation, d'aptitudes et d'expériences professionnelles.
- 31 L'exemple des Algériens est, en effet, emblématique à plus d'un titre. Ceux-ci constituent, à Billancourt tout au moins, usine-mère et premier établissement de la firme en termes de main-d'œuvre, la première composante de la main-d'œuvre coloniale et étrangère durant les Trente Glorieuses. Ils représentent entre 95 % (au début des années 1950) et 55 % (au début des années 1970) des « Nord-Africains » recensés dans l'entreprise. Leur embauche à Renault connaît deux temps de fort accroissement à compter de la Libération : entre 1945 et 1952 puis entre 1966 et 1970, qui ont coïncidé avec l'émergence (et la réapparition) des catégories ethniques dans la gestion du personnel.
- 32 C'est dans ces années 1950-1960 que se déroulent les embauches et carrières des ouvriers de l'échantillon — échelonnées, pour les premières, de 1950 à 1963, pour les secondes, de 1950 à 2002. Construit à partir des livrets d'embauche de l'entreprise (qui s'arrêtent en 1963) et des contrats, lettres d'embauchages et dossiers informatisés (le tout archivé en micro-fiches), cet échantillon représente environ un tiers de l'effectif

moyen d'ouvriers algériens présents à Billancourt dans l'intervalle des embauches — et non un tiers des ouvriers algériens travaillant à Billancourt à un instant 't' de cet intervalle. Une des caractéristiques du groupe issu de cette méthode d'échantillonnage est en effet que les individus qui le composent n'ont pas forcément été présents au même moment dans l'entreprise. De plus, la diversité inhérente à la source n'a permis d'analyser en détail les carrières dans l'entreprise que jusqu'au milieu des années 1970 — pour les ouvriers travaillant au-delà de cette période, les microfiches ne fournissaient d'informations sur la situation professionnelle des intéressés qu'au moment du départ de l'usine. Mais trois quarts des ouvriers de l'échantillon ne restant pas dans l'entreprise au-delà des années 1970 (la durée moyenne d'emploi dans l'usine est de 5,2 ans et la durée médiane de 2,2 ans), celui-ci peut être considéré comme représentatif des carrières d'ouvriers algériens ayant travaillé à Renault durant les décennies 1950 et 1960.

- 33 Ces embauches et carrières ouvrières portent la marque d'une gestion différenciée.

Classifications et affectations à l'embauche : une différenciation redoublée

- 34 L'étude croisée des secteurs de la production auxquels ces ouvriers sont affectés et des classifications auxquelles ils sont embauchés indique une double assignation de la main-d'œuvre algérienne : dans les ateliers les plus pénibles, aux classifications inférieures de la grille.
- 35 La comparaison de la répartition par départements de production du personnel ouvrier dans son ensemble et des Algériens de l'échantillon, rendue possible en 1957 par l'existence de statistiques de la main-d'œuvre ouvrière par départements, fait apparaître une orientation marquée des ouvriers algériens vers cinq secteurs, que détaille le tableau ci-dessous.

Tableau 1. Affectations du personnel ouvrier en compte à Billancourt en 1957 et les Algériens de l'échantillon embauchés la même année

<i>Départements et secteurs de production</i>	<i>a- Répartition du personnel ouvrier en compte en 1957 (%)</i>	<i>b- Affectation des ouvriers de l'échantillon embauchés en 1957 (%)</i>	<i>Écart (b-a)</i>	<i>Test Khi-deux</i>
<i>Forges</i>	4,4	19,7	15,3	0
<i>Tôlerie-emboutissage</i>	10,8	18,2	7,4	0,068699
<i>Fonderie</i>	10,7	15,2	4,5	0,269913
<i>Caoutchouc</i>	2,2	15,2	13,0	0
<i>Décolletage</i>	5,8	10,6	4,8	0,105803
<i>Autres départements</i>	12,7	7,6	-5,1	0,243140
<i>Usinage-montage des moteurs</i>	12,1	6,1	-6,0	0,158584
<i>Carrosserie-montage</i>	15,2	4,5	-10,7	0,026465
<i>Traitements thermiques, usinage-montage des boîtes de vitesse</i>	5,1	1,5	-3,6	0,197238
<i>Chromage-nickelage</i>	1,5	1,5	0,0	0,992610
<i>Usinage-pièce des moteurs</i>	2,5	0	-2,5	0,199266
<i>Outils</i>	9,1	0	-9,1	0,014261
<i>Entretien</i>	7,0	0	-7,0	0,031600
<i>Centrales et fluides</i>	0,9	0	-0,9	0,441107
<i>Total</i>	100	100		
<i>Effectif total</i>	24 914	66		

SOURCES. RNUR, DPRS, Effectif par département, 1957, Archives du syndicat CGT de Renault Billancourt, carton « Documentation RNUR, 1954-1962 » et fichier du personnel, échantillon.

- 36 Les Algériens nouvellement embauchés sont donc prioritairement affectés aux secteurs des forges, du caoutchouc, de la tôlerie-emboutissage, du décolletage et de la fonderie. Ils sont en revanche absents des départements d'usinage des pièces de moteurs, d'outillage, d'entretien, et de centrales et fluides. Seul le secteur du chromage-nickelage présente un équilibre entre la part d'embauchés algériens qu'il représente et la proportion du personnel ouvrier qu'il emploie.
- 37 Ce schéma d'affectations, dont l'étude de l'échantillon montre qu'il est valable pour les années 1950 — à condition d'y adjoindre, par intermittence, les départements de carrosserie-montage (qui constituent en moyenne 17,2 % des affectations à l'embauche des ouvriers de l'échantillon) —, apparaît d'autant plus spécifique si on le compare avec celui des ouvriers italiens et espagnols embauchés à Billancourt entre 1939 et 1962 qu'a étudiés Edgardo Bilsky. Ce dernier souligne en effet que les Italiens « se distribuent de manière homogène dans l'ensemble des départements », là où les Espagnols « se voient, en arrivant [à l'usine], massivement assignés à l'Île Séguin »⁵⁷, et plus particulièrement au département montage — sans cependant fournir de données statistiques susceptibles de permettre de pousser plus loin la comparaison des affectations à l'embauche. La notion de « condition d'immigré » n'en est pas moins battue en brèche par ce nouvel indice d'une gestion différenciée, accentuée par le fait que la catégorisation « Italiens-Ibériques », appliquée à ces ouvriers, apparaît en pratique bien moins opératoire que celle de « Nord-Africains ». De fait, Italiens et « Ibériques » ne constituent pas un groupe homogène en termes de cycles d'embauche et d'effectifs. Tout porte à croire que cette catégorisation ethnique leur fut appliquée

rétrospectivement, avant tout formée pour les Portugais – son occurrence, en 1969, correspondant au cycle d'embauche de ces derniers. De plus, si les mécanismes d'assignation et de « segmentation de l'espace usinier »⁵⁸ valent à la fois pour les ouvriers algériens et espagnols, les premiers se distinguent des seconds en ce qu'ils sont davantage affectés dans les secteurs qui comptent parmi les plus pénibles de l'usine : fonderie, forges, emboutissage, caoutchouc.

- 38 Autre indice d'une gestion différenciée et ethniquement hiérarchisée de la main-d'œuvre, les Algériens se singularisent au sein de ces départements en ce qu'ils sont davantage embauchés comme Manœuvres Gros Travaux (MGT) lorsque la classification qui prédomine parmi le personnel ouvrier est celle d'Ouvrier Spécialisé (OS), ou comme OS lorsque la classification prédominante est celle d'OP, comme le montrent, pour la première moitié des années 1950, les tableaux ci-après.

Tableau 2. Répartition des ouvriers de Billancourt par catégories professionnelles et secteurs de production, entre 1952 et 1954

<i>Secteurs de production</i>	<i>Manœuvres dont MGT (%)</i>	<i>OS (%)</i>	<i>OP (%)</i>
Tôlerie-emboutissage	14,0	60,0	26,0
Fonderie	6,4	80,7	12,9
Forges	9,0	50,2	40,8
Caoutchouc	7,9	57,1	35,0
Décolletage	12,2	65,5	22,3
Traitements thermiques, usinage-montage des boîtes de vitesse	7,9	61,7	30,4
Usinage-montage des moteurs	8,5	58,6	32,9
Chromage-nickelage	5,6	72,6	21,8
Carrosserie-montage	12,2	56,3	31,5
Outillage	20,7	28,1	51,2
Entretien	5,4	22,3	72,3
Centrales et fluides	12,1	42,2	45,7

Source. TOURAINE, A., 1955, p. 89-93, effectif en 1952 : 26 028 ; en 1954 : 23 020.

Tableau 3. Répartition des ouvriers algériens de l'échantillon embauchés entre 1952 et 1954, par catégories professionnelles et secteurs de production

<i>Secteurs de production</i>	<i>Manœuvres dont MGT (%)</i>	<i>OS (%)</i>	<i>OP (%)</i>
Tôlerie-emboutissage	59,0	41,0	0,0
Fonderie	4,8	95,2	0,0
Forges	50,0	50,0	0,0
Caoutchouc	33,0	67,0	0,0
Décolletage	83,4	16,6	0,0
Traitements thermiques, usinage-montage des boîtes de vitesse	100,0	0,0	0,0
Usinage-montage des moteurs	84,6	16,7	5,5
Chromage-nickelage	100,0	0,0	0,0
Carrosserie-montage	77,8	16,7	5,5
Outils	0,0	100,0	0,0
Entretien	0,0	0,0	0,0
Centrales et fluides	100,0	0,0	0,0

Source. Fichier du personnel, échantillon, embauchés de 1952 à 1954, effectif : 118.

- 39 Consacrés uniquement à la période 1952-1954 car elle est la seule pour laquelle on dispose, via l'étude d'Alain Touraine, de la répartition du personnel ouvrier par secteurs de production et catégories professionnelles, ces deux tableaux sont néanmoins, dans leur confrontation, riches d'enseignements. Ils montrent que la spécificité des affectations des ouvriers algériens se double, en début de carrière tout au moins, d'une assignation aux niveaux inférieurs de la hiérarchie ouvrière : massivement MGT à l'emboutissage mais surtout au décolletage, au chromage et au montage ; OS en proportion plus importante que l'ensemble du personnel ouvrier au caoutchouc et en fonderie. Seules les forges présentent un tableau sensiblement différent : les Algériens y sont affectés à part égale sur des postes de MGT et d'OS. Mais les emplois de Professionnels, pourtant nombreux par rapport aux autres secteurs de fabrication, sont réservés à d'autres. Omar Ouahdj, un des rares Algériens employé (en l'occurrence, au CE, de 1952 à 1963), en témoigne :

« Les forges, c'était un des ateliers les plus durs mais aussi les plus huppés en matière de qualification. Mais ça, c'était réservé, c'était des professionnels, c'était réservé à une main-d'œuvre professionnelle française. Mais il n'empêche qu'il y avait des servants, des manœuvres. La majorité des Algériens était Manœuvres et OS. Les forges, c'était ça : une main-d'œuvre professionnelle française et des Manœuvres et OS algériens ».⁵⁹

- 40 La segmentation ethnique des postes de travail différencie, en ce cas, les « Nord-Africains » et les Français (de métropole). Mais elle s'applique, plus largement, aux autres composantes de la main-d'œuvre extra-métropolitaine.

- 41 On note, en effet, là encore, une différence entre « Nord-Africains » et Espagnols ; E. Bilsky souligne que, dès les années 1945-1946 qui voient s'amorcer le cycle migratoire de ceux-ci, comme celui des Algériens :
- « la distribution [des Espagnols] paraît plus équilibrée [que celle des 'Nord-Africains'], leur structure professionnelle est plus régulière et même s'ils sont peu présents au niveau de la maîtrise, ils n'y sont pas absents ».⁶⁰
- 42 D'une part, les Algériens sont, à la différence des Espagnols, massivement embauchés comme MGT et OS1 tout au long des années 1950 (71,7 % des ouvriers de l'échantillon). Pour eux, la classification de P1 est la plus élevée à l'embauche et concerne seulement 1,7 % des ouvriers de l'échantillon — des soudeurs à l'arc, un électricien, un agent technique. Ceux-ci ont moins en commun une formation attestée par un diplôme (en l'occurrence, un Certificat d'aptitude professionnelle) que le fait d'avoir occupé ces emplois dans d'autres entreprises et surtout d'avoir passé (et réussi) un essai professionnel lors de l'embauche à Renault. D'autre part, ces classifications à l'embauche ne correspondent ni à une logique d'aptitude, ni à une hiérarchie des emplois — pourtant théoriquement gradués en fonction du temps d'adaptation nécessaire —, ni enfin à une logique de compétences.
- 43 L'étude des emplois que les ouvriers de l'échantillon occupent dans leurs principaux secteurs d'affectation à l'embauche en atteste. L'éventail des emplois en fonderie, par exemple, ne donne lieu qu'à des classifications a maxima d'OS2 pour les ouvriers algériens nouvellement embauchés. Sur les 150 ouvriers de l'échantillon affectés à ce secteur, on compte 1 manoeuvre, 16 MGT et 133 OS (dont 103 OS1). S'il est vrai que les chargeurs, coquilleurs, couleurs, dont les tâches ont progressivement été parcellisées depuis la fin des années 1930, sont généralement classés OS, les fondeurs quant à eux, chargés de la coulée de fonte et donc d'un poste à responsabilité, restent, à Billancourt, classés Professionnels. Or Kaci B., seul ouvrier de l'échantillon embauché comme fondeur, l'est à l'échelon OS1 ; pourtant, il n'est pas débutant sur le marché du travail et a même déjà travaillé à Renault, dans un autre atelier cependant. Sans doute cette embauche à l'échelon OS1 s'explique-t-elle par le fait qu'il n'a pas passé (son « contrat d'embauchage » en témoigne) l'essai professionnel qui conditionne la classification ad hoc — un essai laissé à l'appréciation de l'encadrement. Vaut donc en fonderie, comme aux forges, la notion d'emploi réservé, qui conduit au sous-classement des ouvriers algériens, attesté en outre à l'entretien ou au chromage⁶¹. Ce sous-classement caractérise, plus massivement encore, les carrières de ces ouvriers.

OS, un statut ethniquement hiérarchisé

- 44 Les trajectoires professionnelles des ouvriers de l'échantillon à Renault font apparaître des carrières d'OS saisissantes par leur homogénéité.
- 45 La stagnation ou la faiblesse de la progression professionnelle est, en effet, la première caractéristique de ces carrières : embauchés à 37 % comme MGT, à 35 % comme OS1 et à 26 % comme OS2, les ouvriers de l'échantillon quittent l'entreprise à 21 % comme MGT, 27 % comme OS1 et 43 % comme OS2. Seuls 7 % d'entre eux terminent leur carrière à Renault comme P1, 0,8 % comme P2 et P3, 0,3 % comme ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise). On est, là encore, loin du constat fait par E. Bilsky pour les Espagnols : l'accès à l'échelon professionnel, *a fortiori* la sortie de la condition ouvrière, restent des phénomènes marginaux. Le premier l'est d'autant plus que, parmi les 55

ouvriers de l'échantillon dont la classification finale comme P1 résulte d'une promotion (sur un total de 70 ouvriers quittant l'entreprise en étant classés P1), 43 quittent Renault après le 1er mars 1975 — à une époque où, la modification des grilles de classifications aidant, la classification P1 représente davantage le point de butée de la filière OS qu'elle ne signe l'accès à la filière professionnelle.

- 46 Ce tableau croisé des classifications à l'embauche et à la sortie de l'entreprise varie peu entre ceux des ouvriers de l'échantillon qui ont fait des carrières mobiles en termes d'affectations et ceux qui sont restés, si ce n'est dans le même atelier, du moins dans le même département ou secteur de production. Certes, les mutations sont souvent l'occasion d'une promotion. Mais le lien entre mobilité sectorielle et promotion professionnelle n'est opérant que pour ceux des ouvriers qui ont débuté leur carrière comme MGT, voire OS1. Il est ainsi patent au décolletage, secteur où les ouvriers algériens débutent massivement comme MGT ; il ne l'est pas en fonderie, où les ouvriers algériens sont quasi-exclusivement embauchés comme OS. À l'échelon OS2 en effet, point de butée de la progression professionnelle, mobilité et promotion sont sans rapport, comme le cas d'un Ahmed G. peut le montrer. Embauché en avril 1962, à 23 ans, comme ONS (Ouvrier Non Spécialisé, équivalent Manœuvre), il est promu OS2 sept mois plus tard, en même temps qu'il change d'affectation, passant de l'entretien à la manutention. Une fois passé OS2, il le reste jusqu'en 1976, soit près de 14 ans, en dépit de ses mutations dans quatre secteurs différents. Lorsqu'il quitte l'entreprise, en mars 1997, ayant entre-temps été muté à Flins (après la fermeture de Billancourt en 1992), il est « P1 Agent qualifié spécialisé ». En 35 ans de carrière à Renault, il n'a donc pas accédé à la filière professionnelle.
- 47 Les mécanismes traditionnels de la promotion ouvrière que sont la durée d'emploi dans l'entreprise et la mobilité sectorielle ne jouent donc pas pour les ouvriers algériens, là où, par exemple, ils ont joué pour les ouvriers russes, l'une des principales composantes de la main-d'œuvre étrangère à Renault dans l'entre-deux guerres, dont Olivier Le Guillou a étudié les carrières. Parmi les 602 Russes embauchés en 1926 :
- « Ils sont 149 à avoir eu une mutation, soit 24,8 %. Après cette mutation, la répartition de ces ouvriers selon leur degré de qualification est différente de celle vue [...] lors de l'embauche. Une première tendance est à la baisse du nombre de manœuvres [...]. Malgré cette baisse, la part des OS augmente peu, passant de 63,6 % lors de l'embauche à 65,8 % de ces 149 ouvriers après leur mutation. C'est la catégorie des ouvriers moyennement qualifiés qui subit le plus grand changement avec 20,1 % des emplois de cette mutation contre seulement 7,5 % au moment de l'embauche, le groupe des ouvriers qualifiés restant stable avec respectivement 2 % et 2,3 % ».⁶²
- 48 Si l'on tient compte des évolutions de la qualification du travail et des classifications des emplois ouvriers⁶³, « la catégorie des ouvriers moyennement qualifiés » dans l'entre-deux guerres correspond au P1 des années 1950-1960 et *a fortiori* 1970. Or à la différence des Russes, les Algériens n'accèdent à cette classification que dans des proportions, on l'a vu, minimes — y compris lorsque les changements de la grille des classifications visent, sur une impulsion gouvernementale notamment, à développer la promotion des OS.
- 49 Signe que la hiérarchisation connexe à l'usage des catégories ethniques trouve une traduction en pratique, on constate une gradation dans les statistiques de promotion professionnelle, similaire à celle que dessinent les termes « IEP »/« Nord-Africains »/« Africains noirs ». Ainsi, lors de l'instauration, en 1972, d'une nouvelle

classification d'ouvrier professionnel : le P1F (Professionnel de fabrication), on compte 31,7 % de Professionnels au sein du personnel ouvrier de l'entreprise (fin 1972) contre 22,6 % trois ans plus tôt⁶⁴. À Billancourt, la hausse est plus marquée et plus rapide encore : 39,2 % des ouvriers de l'usine sont Professionnels fin octobre 1972 contre 29,8 % un an plus tôt. Pourtant, les « non-Métropolitains » et *a fortiori* les « non-blancs », quoique surreprésentés parmi les OS de Billancourt, sont comparativement peu touchés par ce mouvement de promotion : les « Nord-Africains » restent, en octobre 1972, OS à 88,7 % ; les « Africains noirs » à 91,8 % à la même date. Entre octobre 1971 et octobre 1972, la proportion de Professionnels en leur sein a respectivement augmenté de 7,4 % et 6,6 %, contre 12,9 % pour les ouvriers « italiens, espagnols, portugais » et 46 % pour les ouvriers français⁶⁵. La barrière entre non-Professionnels et Professionnels est donc maintenue en 1972, avant tout pour les ouvriers « non-Métropolitains » et parmi eux, « Africains noirs » plus encore que « Nord-Africains ». Le trait n'est pas propre à l'établissement de Billancourt : à Sandouville, usine de la Régie qui concentre la plus forte proportion d'ouvriers sénégalais et mauritaniens (70 % de la main-d'œuvre étrangère), les « Africains noirs » sont tous OS fin 1967 et le restent tous fin 1969⁶⁶.

- 50 On peut donc conclure à une gestion discriminante de la main-d'œuvre étrangère — qui dépasse, et de loin, les seules méthodes d'encadrement concernant l'entour du travail proprement dit (services sociaux, logement...), pour lesquelles celle-ci est patente et démontrée⁶⁷. Elle l'est d'autant plus que ses différentes manifestations (dans le cas des Algériens, classification *a maxima* comme OS2, affectation aux ateliers connus pour être les plus pénibles, pour des emplois requérant traditionnellement une classification supérieure à celle effectivement attribuée) varient peu si on se place à l'échelle de carrières longues, voire de trajectoires professionnelles incluant d'autres entreprises automobiles (Citroën notamment) en amont de l'embauche à Renault.
- 51 En effet, l'élément de durée de ces carrières, souvent évoqué par la Direction du personnel sous le registre de « l'instabilité » — donc à rebours pour justifier la faible progression professionnelle —, compte dans les faits bien peu. S'il a une pertinence, c'est uniquement pour ceux dont la carrière débute aux plus bas échelons (MGT et OS1). Ainsi, seuls 4,3 % des ouvriers qui travaillent au moins 7 ans (210 ouvriers sur 993) terminent leur carrière comme MGT et 5,2 % comme OS1, alors qu'ils étaient respectivement 32,4 % et 12,4 % à débiter à ces deux échelons. Mais la durée de ces carrières, que celles-ci aient été initiées dans la première moitié des années 1950 ou au début des années 1960, n'annihile pas pour autant le point de butée majeur à la progression que représente l'échelon OS2, le renforçant au contraire. La proportion de ceux qui terminent leur carrière à cet échelon est, parmi ces 210 ouvriers, de 20 points supérieure à celle de l'échantillon dans son ensemble (63,3 % contre 43,3 %), au terme d'une carrière en moyenne de 14 ans et 11 mois (la carrière médiane étant quant à elle de 13 ans)⁶⁸. L'accès à la filière professionnelle reste donc barré et son lien avec la durée de l'emploi clairement infirmé en ce qui concerne les ouvriers algériens. On a là une nouvelle différence avec les profils de carrière des ouvriers italiens et espagnols — et donc un nouvel indice des effets de la catégorisation ethnique ; E. Bilsky souligne en effet :

« Pour ceux qui restent dans l'usine, l'ancienneté, autant sinon plus que la qualification, semble déterminante pour l'évolution de carrière ».⁶⁹

- 52 De même, en ce qui concerne les ouvriers algériens, l'absence d'évolution de carrière ne trouve pas d'explication dans le manque de formation professionnelle, puisqu'elle

sanctionne aussi des ouvriers titulaires d'un CAP. Elle n'en trouve pas non plus dans la formation au sens pratique du terme, une majorité des ouvriers de l'échantillon (53,4 %) ayant déjà travaillé dans les industries mécaniques avant d'être embauchés à Renault. Indice que la formation ne constitue pas un critère retenu comme pertinent dans la gestion de la main-d'œuvre étrangère, la Direction du personnel n'a pas prévu d'enregistrer les diplômes obtenus à l'étranger dans le système informatisé de gestion du personnel mis en place à compter de 1962-1963. Ils ne le sont toujours pas au début des années 1970. De plus, les cours dits de « promotion du travail » sont dispensés en dehors des heures de travail, comme ceux d'alphabétisation. Ces derniers ne concernent que « 316 personnes, soit 4,65 % de l'effectif total de travailleurs étrangers à la Régie » (toutes nationalités confondues) en 1968⁷⁰ — pour une capacité d'accueil de 500 places. Qu'il s'agisse de cours du soir n'est sans doute pas pour rien dans cette faible fréquentation, qui s'explique aussi par le peu de perspectives en matière de formation. En effet, les cours de Formation professionnelle pour adultes (FPA), qui ont lieu sur le temps de travail, sont peu accessibles aux « travailleurs immigrés », ceux-ci étant orientés vers des « stages de pré-formation » qui ne débouchent que rarement sur une FPA. Ce point est dénoncé par les élus au CE en 1968, sans succès cependant⁷¹. Les cahiers de revendications des OS du secteur des presses, en majorité Algériens, en témoignent encore en 1972⁷².

- 53 Par ces différents traits, la hiérarchisation inhérente aux catégorisations ethniques trouve une traduction en pratique : « Nord-Africain » appelle « statut d'OS », un statut auquel échappent, pour partie, les Italiens, Espagnols et Portugais.

Des différenciations ethniques aux procès pour discrimination raciale

- 54 Cette étude des effets pratiques des catégorisations ethniques fournit plusieurs indices d'une discrimination indirecte des ouvriers algériens embauchés à l'usine Renault de Billancourt durant les années 1950 et au début des années 1960, dont les carrières s'échelonnent pour certains jusqu'à la fin des années 1990. Indices et non preuves car, comme le soulignent Patrick Simon et Joan Stavo-Debauge :

« L'existence d'une discrimination ne s'atteste et ne s'énonce que sur la base d'une épreuve que l'on peut dire statistique. Par épreuve statistique, on ne fait référence ni à un corpus de méthode, ni à l'appareil institutionnel. On désigne plutôt une démarche cognitive par laquelle des situations individuelles ou collectives sont rassemblées puis comparées afin d'établir des écarts, sous un certain rapport, entre des classes de personnes »,⁷³

- 55 Prouver la discrimination, en l'occurrence indirecte, aurait donc impliqué de constituer d'autres échantillons d'ouvriers d'origines puis nationalités différentes, notamment selon la règle de « l'échantillon par paires » ou « appariement »⁷⁴, à savoir embauchés aux mêmes dates, dans les mêmes ateliers... lesquels auraient servi de révélateurs. Telle n'était pas ma démarche lorsque, partie pour étudier l'histoire des Algériens au travail dans la France des Trente Glorieuses, je découvrais les différents ressorts d'une gestion de la main-d'œuvre qu'il y a lieu, par bien des traits, de qualifier de post-coloniale. Tel est, en revanche, le travail du juriste, et pour partie celui du plaignant, depuis que l'aménagement de la charge de la preuve et l'introduction dans la loi de la notion de discrimination indirecte, en 2001, ont rendu possibles les sanctions civiles. Depuis la loi du 16 novembre 2001, l'article L. 122-45 du Code du travail précise, en effet, qu'il

revient désormais au salarié de soumettre au juge les éléments de faits qui laissent supposer une discrimination, et à l'employeur de justifier la différence de traitement par des éléments objectifs. Cette modification du droit civil traduit cependant un mouvement plus ancien, sanctionné par le nouveau Code pénal en mars 1994, qui « renforce la répression du délit à caractère discriminatoire »⁷⁵. Mais c'est au civil que les actions se multiplient depuis 2001, le contentieux prenant une ampleur d'autant plus grande depuis quatre ans que, à la différence du cas des discriminations syndicales⁷⁶, aucun accord n'a été trouvé entre salariés, organisations syndicales et directions d'entreprises. Le MEDEF a, en effet, jugé inacceptable l'inversion de la charge de la preuve, « l'élimination des discriminations raciales dans le monde du travail [reposant] d'abord [selon lui] sur l'évolution des esprits et non sur la multiplication des dispositions répressives dans le Code du travail »⁷⁷.

- 56 À ce jour, l'entreprise Renault est l'une des plus touchées par ces actions contentieuses pour discrimination raciale dans le déroulement des carrières. Celles-ci sont le fait de salariés ou d'anciens salariés que la firme qualifiait, à leur embauche dans les années 1960-1970, d'« Africains noirs » ou de « Nord-Africains ». Poursuivie d'abord par deux cadres d'origine africaine, Laurent Gabaroum en juin 2004 et Boubacar Soumaré en mai 2005, la firme au losange l'est depuis peu par six ouvriers originaires d'Algérie, du Togo et de la Martinique : Mouloud Beldi, Mohamed Bouzidya, Stanislas Breleur, Philippe Doumane, Daniel Kotor et Mhadeb Djelassi. Seule « l'affaire Gabaroum » a été jugée pour l'instant, le Conseil des prud'hommes de Paris ayant condamné l'entreprise à verser 120 000 € de dommages et intérêts au plaignant, estimant qu'elle « n'avait pas exécuté loyalement les obligations du contrat de travail » en « ne [permettant] pas à M. Gabaroum de développer une carrière normale »⁷⁸, mais rejetant la discrimination raciale. Refusant que le juge ne la retienne pas, Laurent Gabaroum a fait appel.
- 57 En dépit de l'inversion de la charge de la preuve, l'absence de jurisprudence fige ainsi les actions au contentieux. Le rapport Fauroux le reconnaît, qui souligne :
- « Même s'il est vraisemblable qu'en la matière, la médiation se développera sous l'impulsion de la Halde, il serait indispensable que quelques décisions judiciaires viennent donner un cadre à ce contentieux civil ».⁷⁹
- 58 En l'état actuel, même indirecte, la discrimination sur une base raciale ou ethnique n'est pas reconnue dans le déroulement de carrière. Raison pour laquelle, sans doute, elle est devenue un objet d'organisation et de mobilisation, impulsant nombre de « collectifs anti-discriminations ». Il y a fort à parier que c'est de l'action couplée du juridique et du politique que viendra le changement.
- 59 La mise en perspective historique aura montré combien la formation et le développement des catégorisations ethniques, chez Renault, va de pair avec une gestion différenciée — et hiérarchisée — de la main-d'œuvre étrangère, en premier lieu de celle originaire des territoires anciennement colonisés par la France. On aurait, cependant, tort de réduire cette différenciation à son substrat colonial : on aura montré, ici et ailleurs⁸⁰, que les logiques de différenciation professionnelle — particulièrement du personnel « non Professionnel » — redoublent celles de hiérarchisation ethnique, et vice versa.
- 60 Ces logiques discriminantes ne sont, qui plus est, pas le propre de Renault. Nicolas Hatzfeld a montré, pour Peugeot, l'existence d'une hiérarchisation similaire, isolant le groupe des « Maghrébins ». Celle-ci trouve cependant sa traduction dans des modalités d'embauche différentes selon les nationalités et ce sont encore les groupes nationaux

qui semblent constituer le support des préjugés psychologisants et des logiques de gestion différenciée. Ainsi,

« les Marocains, qui constituent la plus forte nationalité étrangère [à Peugeot], sont en partie issus de l'immigration par recrutement direct de l'entreprise prolongé par un encadrement national, alors que les Algériens proviennent d'embauches individualisées. Ces différences se retrouvent encore en partie dans le rapport à l'entreprise et au travail, les Marocains étant facilement considérés comme de meilleure composition que les Algériens par leur hiérarchie ». ⁸¹

- 61 Le « cas Renault » apparaît ce faisant singulier dans le champ de la production des catégorisations et des logiques de différenciation proprement ethniques dans le monde du travail industriel durant la seconde moitié du xx^e siècle. Mais cette singularité n'est pas sans enseignements. Elle amène, notamment, à s'interroger sur, voire à douter des effets des recommandations et propositions du rapport Fauroux pour lutter contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi, particulièrement de celle qui préconise de « développer les expérimentations de la mesure de la diversité ethnique dans les entreprises » ⁸² précisément par le recours à des nomenclatures ethniques. La controverse des démographes s'en trouve, une nouvelle fois, remise au goût du jour.

BIBLIOGRAPHIE

Sources

ABOUGHANEM, André, « L'organisation et le développement des statistiques sociales en France », *Revue française du travail*, n° 7-8-9, juillet-août-septembre 1951, p. 405-435.

Cahiers de mai, « Renault-Billancourt, la grève du département 12 : ce que signifie pour les ouvriers des presses la revendication P1F pour tous », supplément au n° 39, 6 avril 1973, reproduit in RNUR, DCPRS, *La grève des OS des presses du département 12 à l'UCMB*, 1973, recueil de textes, s.d. (vraisemblablement 1973), confidentiel, exemplaire numéroté 100, 300 p.

Du douar à l'usine, brochure « à l'usage des cadres et de la maîtrise », Paris, ESNA (Études Sociales Nord-Africaines), novembre 1956, 35 p.

RAGER, Jean-Jacques, *L'émigration en France des Musulmans d'Algérie, rapport établi à la demande du Haut Comité Consultatif de la Population et de la Famille*, 1955, 151 p.

RNUR, DCPRS, *Le problème « nord-africain » à la RNUR, documentation technique*, dactylographiée, 10 novembre 1954, 8 p.

RNUR, DCPRS, service 07.10, Études, Méthodes de Gestion du Personnel, Documentation et Statistiques, *Objectifs d'une enquête sur les travailleurs étrangers au niveau d'une grande entreprise*, 13 septembre 1968, 3 p. : Archives Renault, classement Contrôle social-07.16, dossier n° 68, « CE Billancourt du 23/03/1968 au 21/11/1969 ».

RNUR, DCPRS, service 07.10, Études, Méthodes de Gestion du Personnel, Documentation et Statistiques, *La main-d'œuvre étrangère à la Régie Nationale des Usines Renault*, 14 avril 1969, rapport dactylographié, 10 p. + 44 p. d'annexes, cote AR.VP. Personnel (3).

RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social Billancourt — Liaisons CE, « Embauche de personnel étranger » in *CE Billancourt*, procès-verbal, n° 35, séance technique du 22 novembre 1968, p. 55, Archives Renault, classement Contrôle social 07.16, dossier n° 68, « CE Billancourt du 22.03.1968 au 21.11.1969 ».

RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social-Liaisons CE, *CE de Billancourt, procès-verbal*, séance du 4 avril 1968, p. 9, Archives Renault, classement Contrôle social-07.16, dossier n° 68, « CE Billancourt du 22.03.1968 au 21.11.1969 ».

RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, « Prévisions d'emploi du personnel dans chacun des établissements pour le deuxième semestre 1965 », *CCE, procès-verbal*, séance des 10 et 11 juin 1965, p. 1-7, Archives Renault, classement Contrôle social-07.16, dossier n° 69, « CCE, minutes des séances, juin et décembre 1965 ».

RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, « Stabilité d'emploi de la main-d'œuvre immigrée », question n° 27 in *CCE, minutes*, séance du 13 décembre 1968, p. 143, Archives Renault, classement Contrôle social 07.16, dossier n° 75, « CCE, minutes des séances, décembre 1968 / juin 1969 ».

RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, *Évolution comparée des effectifs inscrits Régie par groupe de nationalités (31.10.1971 et 31.10.1972). Situation à Billancourt*, octobre 1972, 1 p., Archives Renault, classement Contrôle social 07.16, dossier n° 202, « CCE, minutes de la séance de décembre 1972 ».

RNUR, DPRS, *Effectif par départements*, 1957, s.d., 2 p., Archives du syndicat CGT de Renault-Billancourt, carton « Documentation RNUR, 1954-1962 ».

UIMM, *Le problème des OS*, rapport du groupe d'étude patronal, novembre 1971, source : archives de la CFDT, cote 8H484.

Bibliographie

AUBERT, France, TRIPIER, Maryse & VOUREH, François, *Jeunes issus de l'immigration : de l'école à l'emploi*, Paris, CIEMI-L'Harmattan, 1997 (actes du colloque européen Réussite scolaire et universitaire, égalité des chances et discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration, URMIS, Paris, 1996).

AUSTIN, John Langshaw, *How to do things with words*, Oxford, Oxford University Press, 1962 [Paris, Seuil, 1970].

BATAILLE, Philippe, *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997.

BILSKY, Egardo, « Mobilité professionnelle et intégration : les Italiens et les Espagnols dans les usines Renault (1939-1946) », in Pierre MILZA, Denis PESCHANSKI (eds), *Italiens et Espagnols en France, 1938-1946*, Paris, IHTP, 1991, p. 327-341.

— « Le passage par la grande industrie : le cas des Italiens aux usines Renault (1919-1962) », in Antonio BECHELLONI, Michel DREYFUS & Pierre MILZA (eds), *L'intégration italienne en France*, Bruxelles, Éditions Complexe, 1995, p. 341-352.

BLANC-CHALÉARD, Marie-Claude, *Les Italiens dans l'Est parisien : une histoire d'intégration, 1880-1960*, Rome, École française de Rome, 2000.

CERI (Centre d'Études et de Recherches Internationales), INED (Institut National des Études Démographiques), avec le soutien du GELD (Groupe d'Étude et de Lutte contre les Discriminations), *Mesure et malmesure des populations. Les usages statistiques des catégories ethniques et raciales dans les sociétés multiculturelles*, conférence internationale, Paris, 17-18 décembre 2001.

- CHEVANDIER, Christian & PIGENET, Michel, « L'histoire du travail à l'époque contemporaine, clichés tenaces et nouveaux regards », *Le Mouvement social*, n° 200, juillet-septembre 2002, p. 163-169.
- FAUROUX, Roger, *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, Paris, ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du logement, 2005, 50 p.
- FRIOT, Bernard, « Les ministères sociaux et leurs services centraux depuis 1946 », *Revue française des Affaires sociales*, n° 1, janvier-mars 1996, p. 141-171.
- GALLISSOT René, Maghreb, *Algérie, classes et nation*, Paris, Arcantère, 1987, 2 volumes.
- GALLISSOT, René, BOUZAMA, Nadir & CLÉMENT, Ghislaine, *Ces migrants qui font le prolétariat*, Paris, Méridiens Klincksieck, 1994.
- GALLISSOT, René, KILANI, Mondher & RIVERA, Annamaria, *L'imbroglie ethnique*, Lausanne, Payot, 2000.
- GREEN, Nancy L., *Du Sentier à la Septième Avenue. La confection et les immigrés*, Paris-New-York, 1880-1980, Paris, Seuil, 1998.
- , *Repenser les migrations*, Paris, PUF, 2002.
- GRENIER, Jean-Yves, « L'histoire quantitative est-elle encore nécessaire ? », in Jean BOUTIER & Dominique JULIA (dir.), *Passés recomposés. Champs et chantiers de l'histoire*, Paris, Autrement, n° 150-151, 1995, p. 173-183.
- HATZFELD, Nicolas, *Les gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, Paris, Éditions de l'Atelier/Éditions ouvrières, 2002.
- HOUSE, Jim, « Contrôle, encadrement, surveillance et répression des migrations coloniales : une décolonisation difficile (1956-1970) », *Bulletin de l'IHTP*, n° 83, premier semestre 2004, p. 144-156.
- JAULIN, Béatrice, *Les Roms de Montreuil, 1945-1975*, Paris, Autrement, 2000.
- JUZA, Camille, *Les enjeux de la catégorisation : l'exemple de la catégorie ethnique*, DEA d'Études politiques, programme pensée politique, sous la direction de Jean LECA, IEP de Paris, 1999.
- LABBÉ, Daniel, *Travail formel et travail réel. Renault-Billancourt, 1945-1980*, DEA d'histoire, sous la direction de Patrick FRIDENSON, EHESS, 1990.
- LE GUILLOU, Olivier, *Des émigrés russes ouvriers aux usines Renault de Boulogne-Billancourt en 1926 : étude du fichier du personnel*, Maîtrise d'histoire, sous la direction de Pierre MILZA, Antoine PROST et Jean-Louis ROBERT, Université Paris-I, 1988.
- LOUBET, Jean-Louis, *Citroën, Peugeot, Renault et les autres. Soixante ans de stratégies*, Paris, Le Monde Éditions, 1995.
- Marie, CLAUDE-VALENTIN, « Les initiatives d'entreprises en vue de la promotion de la diversité se multiplient », interview publiée sur le site de l'[ANPE](#).
- MASSARD-GUILBAUD, Geneviève, *Des Algériens à Lyon, de la Grande Guerre au Front Populaire*, Paris, L'Harmattan, 1995.
- MERCKLING, Odile, *Immigration et marché du travail. Le développement de la flexibilité en France*, Paris, CIEMI/L'Harmattan, 1998.
- MICHEL, Andrée, *Les travailleurs algériens en France*, Paris, CNRS, 1956.
- NOIRIEL, Gérard, *Longwy, immigrés et prolétaires, 1880-1980*, Paris, PUF, 1984.
- PERRIAUX, Anne-Sophie, *Renault et les sciences sociales, 1948-1991*, Paris, Séli Arslan, 1998.

- PITTI, Laure, *Ouvriers algériens à Renault-Billancourt de la guerre d'Algérie aux grèves d'OS des années 1970. Contribution à l'histoire sociale et politique des ouvriers étrangers en France*, Doctorat d'histoire, sous la direction de René GALLISSOT, université Paris-VIII, 2002.
- , « Les 'Nord-Africains' à Renault : un cas d'école de gestion coloniale de la main-d'œuvre en métropole », *Bulletin de l'IHTP*, n° 83, premier semestre 2004, p. 128-143.
- , « De la différenciation coloniale à la discrimination systémique ? La condition d'OS algérien à Renault, de la grille Parodi à la méthode Renault de qualification du travail », *La Revue de l'INES*, n° 46, 2004/3, p. 69-107.
- , « Ouvriers étrangers dans l'industrie automobile havraise. Les premiers temps de l'usine Renault de Sandouville (1965-1973) » in John BARZMAN & Éric SAUNIER, *Les migrations dans une ville portuaire. Le Havre (XVI^e-XXI^e siècles)*, Rouen-Le Havre, PURH, à paraître fin 2005.
- PONTY, Janine, *Polonais méconnus. Histoire des travailleurs immigrés en France dans l'entre-deux-guerres*, Paris, Publications de la Sorbonne, 1988.
- RAINHORN, Judith, *Paris, New-York : des migrants italiens, années 1880-années 1930*, Paris, CNRS, 2005.
- REBZANI, Mohammed, *Des jeunes dans la discrimination*, Paris, PUF, 2002.
- ROSENTAL, Paul-André, *L'intelligence démographique. Sciences et politiques des populations en France (1930-1960)*, Paris, Odile Jacob, 2003.
- SAYAD, Abdelmalek, « Les trois âges de l'émigration », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, n° 15, juin 1977, p. 59-79.
- SIMON, Patrick, « Introduction au dossier : 'La construction des discriminations' », *Sociétés contemporaines*, 2004, n° 53, p. 5-10.
- SIMON, Patrick & STAVO-DEBAUGE, Joan, « Les politiques anti-discrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence », *Sociétés contemporaines*, 2004, n° 53, p. 57-84.
- SIMON, Pierre-Jean, « Groupes ethniques », in *Vocabulaire historique et critique des relations inter-ethniques*, Pluriel recherches, n° 1, 1993, p. 56.
- SPIRE, Alexis, « D'une colonie à l'autre. La continuation des structures coloniales dans le traitement de la migration algérienne après 1945 », in Patrick WEIL & Stéphane DUFOIX (eds), *L'esclavage, la colonisation, et après...*, Paris, PUF, 2005, p. 387-409.
- TEMINE, Émile, *Marseille transit : les passagers de Belsunce*, Paris, Autrement, 1995.
- TOURAINÉ, Alain, *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CNRS, 1955.
- TRIBALAT, Michèle, *Faire France*, Paris, La Découverte, 1995.
- , « De la nécessité de reformuler la question de l'immigration », in René MOURIAUX & Laurent LAOT (eds), *L'année sociale*, Paris, L'Atelier, 1998, p. 113-132.
- TRIPPIER, Maryse, *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, CIEMI/L'Harmattan, 1990.
- VIET, Vincent, *La France immigrée. Construction d'une politique, 1914-1997*, Paris, Fayard, 1998.
- ZALC, Claire, *Immigrants et indépendants, parcours et contraintes : les petits entrepreneurs étrangers dans le département de la Seine, 1919-1939*, Doctorat d'histoire, sous la direction de Michel LESCURE, Université de Paris-X-Nanterre, 2002.

NOTES

1. FAUROUX, R., 2005, p. 5.
2. SIMON, P., 2004, 6.
3. Voir notamment MICHEL, A., 1956 ; TRIPIER, M., 1990 ; AUBERT, F., TRIPIER, M. & VOURCH, F., 1997 ; BATAILLE, P., 1997 ; MERCKLING, O., 1998 ; REBZANI, M., 2002.
4. Voir N. GREEN, 2002, p. 77-104.
5. NOIRIEL, G., 1984 ; PONTY, J., 1988.
6. REBZANI, M., 2002, p. 88-89.
7. TEMINE, É., 1995 ; BLANC-CHALÉARD, M.-C., 2000 ; JAULIN, B., 2000 ; RAINHORN, J., 2005.
8. CHEVANDIER, C. & PIGENET, M., 2002.
9. GREEN, N., 1998 ; PITTI, L., 2002 ; ZALC, C., 2002.
10. REBZANI, M., 2002, p. 106.
11. Voir notamment les débats lancés par et autour des « Indigènes de la République » à compter de janvier 2005 et ceux déclenchés par la loi n° 2005-158 du 23 février 2005, « portant reconnaissance de la Nation et contribution nationale en faveur des Français rapatriés ».
12. MASSARD-GUILBAUD, G., 1995.
13. GALLISSOT, R., 1987.
14. MARIE, C.-V., 2004, p. 1.
15. REBZANI, M., 2002, p. 46-48.
16. FAUROUX, R., 2005, p. 20-24.
17. « Attention au dénombrement ethnique », *Libération*, 14 septembre 2005.
18. Pour une chronologie de la controverse, voir P. SIMON & J. STAVO-DEBAUGE, 2004, p. 70-72.
19. Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Ministère de la Santé et des Solidarités, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, Mission Recherche, *Production et traitement des discriminations : nouvelles approches*, appel à projets de recherche, 6 p., publié sur le site de la MIRE.
20. ROSENTAL, P.-A., 2003, p. 108.
21. Voir PITTI, L., 2004b.
22. HOUSE, J., 2004 ; SPIRE, A., 2005.
23. ABOUGHANEM, A., 1951, p. 406-407.
24. ABOUGHANEM, A., 1951, p. 412.
25. RAGER, J.-J., 1955, p. 106.
26. Arrêté du 26 juillet 1949, cité in A. MICHEL, 1956, p. 59.
27. ROSENTAL, P.-A., 2003, p. 54-76.
28. Jean Myon, entretien avec Anne-Sophie Perriaux, La Celle-Saint-Cloud, 26 février 1962, cité in A.-S. PERRIAUX, 1998, p. 37-38.
29. RNUR, DPRS, *Le problème « nord-africain »*, 1954.
30. *Du douar à l'usine*, 1956.
31. Voir à titre d'exemple dans le champ démographique, M. TRIBALAT, 1995, p. 8-17 ; 1998, p. 125-126 ; et, pour une analyse critique des présupposés et résultats d'une telle démarche, C. JUZA, 1999.
32. Voir CERI, GELD, 2001.
33. Voir PITTI, L., 2004a.
34. GRENIER, J.-Y., 1995, p. 180.
35. RNUR, DCPRS, service 07.16, *Contrôle social Billancourt...*, 1968, p. 55.
36. Cité par J.-L. LOUBET, 1995, p. 57.
37. GALLISSOT, R. & al., 1994, p. 84.

38. PITTI, L., 2002, p. 96, p. 146 et p. 166.
39. Voir sur ce point R. GALLISSOT, M. KILANI & A. RIVERA, 2000, p. 111.
40. FRIOT, B., 1996, p. 146 et 153.
41. FRIOT, B., 1996, p. 160.
42. VIET, V., 1998, p. 294.
43. RNUR, DCPRS, service 07.10, Études, Méthodes de Gestion du Personnel..., 1968, p. 1.
44. RNUR, DCPRS, service 07.10, Études, Méthodes de Gestion du Personnel..., 1969.
45. Voir « Prévisions d'emploi du personnel dans chacun des établissements pour le deuxième semestre 1965 » in RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, 1965, p. 3.
46. RNUR, DCPRS, service 07.10, Études, Méthodes de Gestion du Personnel... 1968, p. 1.
47. TRIBALAT, M., 1998, p. 125.
48. Voir, par exemple, les « bases fondamentales de la civilisation nord-africaine » en 1954, déclinées en « fierté », « discipline », « sens exceptionnel de la solidarité », in RNUR, DPRS, *Le problème « nord-africain »*, 1954, p. 4.
49. « Stabilité d'emploi de la main-d'œuvre immigrée », question n° 27 in RNUR, DPRS, service 07.16, Contrôle social..., 1968, p. 143.
50. RNUR, DPRS, *Le problème « nord-africain »*, 1954, p. 5.
51. SIMON, P.-J., 1993, p. 56.
52. RNUR, DCPRS, 07.10, service Études, Méthodes de Gestion du Personnel..., 1969, p. 9.
53. Voir l'intervention de Michel Auroy, ancien directeur de l'établissement de Billancourt, au colloque *Les hommes de l'industrie automobile* (actes à paraître).
54. UIMM, *Le problème des OS, rapport du groupe d'étude patronal*, 1971, p. 1 et 16.
55. Pour reprendre la traduction française du livre de J.-L. AUSTIN, 1962.
56. SAYAD, A., 1977, p. 58.
57. BILSKY, E., 1995, p. 329 et 337.
58. BILSKY, E., 1991, p. 338.
59. PITTI, L., Entretien avec Omar Ouhadj, 15 mai 1993.
60. BILSKY, E., 1991, p. 138.
61. PITTI, L., 2002, p. 267.
62. LE GUILLOU, O., 1988, p. 171.
63. PITTI, L., 2004 b, p. 75-88.
64. Voir D. LABBÉ, 1990, p. 107.
65. RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, 1972, 1 p.
66. PITTI, L., 2005 (à paraître).
67. Voir, pour Renault, L. PITTI, 2004 a, p. 139-142 ; pour Peugeot, N. HATZFELD, 2002, p. 192-194 ; hors entreprises, A. SPIRE, 2005, p. 397-409.
68. Commencée entre 1950 et 1955 pour 39,9 % d'entre eux, entre 1956 et 1961 pour 30,8 % d'entre eux, à compter de 1962 pour 29,3 % d'entre eux ; terminée entre 1957 et 1962 pour 12,8 % d'entre eux, entre 1963 et 1968 pour 24,8 % d'entre eux, entre 1969 et 1976 pour 36,8 %, après 1976 pour 25,6 % d'entre eux.
69. BILSKY, E., 1991, p. 338.
70. RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social-liaisons CE, 1968, p. 9.
71. *Idem.*
72. *Cahiers de mai*, 1973, reproduit in RNUR, DCPRS, 1973, p. 134-137, p. 136.
73. SIMON, P. & STAVO-DEBAUGE, J., 2004, p. 67.
74. REBZANI, M., 2002, p. 98.
75. REBZANI, M., 2002, p. 126.
76. « Plusieurs groupes tournent la page des années antisyndicales », *Le Monde*, 28 février 2002.

77. REBZANI, M., 2002, p. 130.
78. Cité par *L'Humanité*, 15 septembre 2005.
79. FAUROUX, R., 2005, p. 38.
80. PITTI, L., 2004b, p. 89-104.
81. HATZFELD, N., 2002, p. 119.
82. FAUROUX, R., 2005, p. 24.
-

RÉSUMÉS

L'objet de cet article est d'étudier la genèse et le développement des logiques de catégorisation ethnique et leurs effets pratiques dans le monde du travail, en particulier sur les mécanismes de promotion et les carrières ouvrières. Partant d'une étude de cas, celle de la gestion du personnel ouvrier dans la firme automobile Renault durant les Trente Glorieuses, l'article analyse, dans un premier temps, l'émergence et l'évolution du critère ethnique dans les statistiques de gestion du personnel de l'entreprise. Il montre comment la catégorisation ethnique, exclusivement appliquée à la main-d'œuvre coloniale jusqu'au début des années 1960, s'étend à l'ensemble de la main-d'œuvre étrangère à partir de la deuxième moitié des années 1960. Dans un second temps, l'article étudie les effets pratiques de ces logiques de catégorisation, à partir du traitement statistique des carrières d'un millier d'ouvriers algériens. Il montre comment, par bien des traits, la gestion de ce personnel ouvrier peut être dite post-coloniale ; et incite à (re)mettre en perspective historique les débats actuels sur les discriminations raciales dans le monde du travail et l'usage des catégories ethniques dans la mesure ou l'étude des populations.

Ethnic Categories in the Work Place. A Differentiated Management Instrument for Manpower.

This article focuses on the history and development of the use of ethnic categories and their practical effects on work, especially on workers promotions and careers. It is based on a case study on the human resources management of workers in the firm Renault during post-war growth. In a first part, it deals with the emergence and evolution of ethnic criteria in the

statistics of the human resources department of the firm. And it sheds light on how categorizing people from an ethnic viewpoint, which was applied until the 1960s only to the ones coming from the former colonies, was spread to all foreign workers within the second half of the 1960s. In a second part, the article tackles the practical effects of these categorizations on the basis of the statistical treatment of a sample of 1000 workers' careers drawn out from the Algerian staff. It highlights, to a large extent, that human resources management can be said to be post-colonial. It urges one to put in a historical perspective current debates on racial discrimination in work and on the uses of ethnical categories to measure or to study populations.

INDEX

Mots-clés : histoire sociale

Index chronologique : XXe siècle

Index géographique : France

AUTEUR

LAURE PITTI

GIP, Cité nationale de l'histoire de l'immigration, Paris