

SEXUATION ET ETHNICISATION DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL PROFESSIONNEL. LE CAS DES EMPLOIS EMERGENTS « DE MEDIATION ».

Lada Emmanuelle.

Dans le champ éclaté des travaux sur les « jeunes » et « le monde du travail », ce n'est que récemment que les questionnements se sont concentrés, en France, sur les modes d'entrée et de circulation sur le marché du travail de jeunes dits issus de l'immigration. D'abord le fait de spécialistes des phénomènes migratoires et de sociologues urbains confrontés aux « teneurs de murs » des cités d'habitat populaire restés aux portes du marché du travail, ce questionnement fut investi par des démographes, sociologues du travail, spécialistes de l'insertion ou des économistes dans le cadre d'études empiriques ou quantitatives. Les travaux sur les discriminations ont également participé à produire de la connaissance sur ce thème, le contexte social, politique et institutionnel suscitant l'accélération d'une telle production depuis la fin des années 80. Ces différentes recherches ont ainsi révélé les difficultés que rencontrent ces populations sur le marché du travail dans la mesure où « *aux effets des inégalités sociales s'ajoutent [...] des difficultés liées au comportement discriminatoire de différents acteurs* » (Viprey, 2002). Autre apport de ces travaux (parmi d'autres) : avoir fait éclater l'expression « jeunes issus de l'immigration » porteuse d'indistinction en montrant la pluralité de la réalité couverte par ce terme. Il est ainsi apparu que les jeunes descendant-e-s de migrant-e-s Nord Africain-e-s¹ (et plus encore les jeunes d'origine algérienne) rencontraient plus de freins sur le marché du travail (accès, mobilité, discriminations, faiblesse des réseaux sociaux, forme des projets familiaux...) (Tribalat, 1997 ; Silberman 1997 ; Silberman, Fournier, 1999 ; Richard, 2001).

C'est toutefois une perspective fortement andocentrée qui domine : en effet, alors que les « silences de l'histoire » mais aussi de la sociologie, etc... ont été rompus par tout un ensemble de travaux adoptant, à la suite des mouvements féministes et des travaux de chercheuses alors pionnières, une grille de lecture sexuée de la réalité sociale, c'est encore bien souvent, derrière le « neutre » d'une écriture faussement universaliste, des conditions d'emploi et de travail des garçons érigées en modèle dont on nous parle. Or, ce faisant, c'est tout un pan de la réalité sociale qui reste ignoré. Et lorsque les analyses (encore récentes)

¹ Nous renvoyons à N. Guénif Souilamas (2000) qui, suite à l'analyse des traces des stigmates attachés aux différents mots de l'immigration, opta pour ce « pansement terminologique » (p43). Nous avons quant à nous féminisé ce terme.

s'intéressent aux « femmes migrantes » ou (de façon encore plus récente) à leurs « descendantes » grandes « absentes de l'histoire »² en cours d'écriture, les perspectives adoptées privilégient l'entrée « femmes/filles » en tant que variable ou comme seul objet d'investigation au détriment d'une comparaison problématisée femmes-hommes. Par ailleurs, la connaissance semble encore aujourd'hui s'arrêter aux portes de l'entreprise (ou plus largement aux portes des structures employeurs). Si les savoirs en termes de conditions d'accès au marché du travail ont progressé, y compris dans une perspective de genre, l'analyse de la place occupée dans l'organisation et la division du travail de ces filles et garçons au travail³ demande à être prolongée, la richesse des travaux menés n'ayant pas encore, nous semble-t-il, épuisé les connaissances.

Dans ce contexte, il nous paraissait intéressant de traiter, ici, du processus de mise au travail salarié de jeunes descendantes de migrant-e-s et plus particulièrement d'Afrique du Nord à travers l'exemple de la mise en œuvre d'emplois de service émergents précaires, peu qualifiés dans une entreprise de transport public et des associations sous-traitantes pour celle-ci dans le cadre de deux dispositifs publics : les contrats emplois-ville (96-97/8) et emplois-jeunes (98- ce jour). On interrogera, à partir d'une problématique en termes de rapports sociaux et plus particulièrement de rapports sociaux de sexe, les modalités pratiques de constitution d'îlots d'emplois et de travail professionnel sexués et ethnicisés pour ces jeunesses ouvrières. Compte tenu du temps de parole imparti et de la complexité du phénomène étudié, nous insisterons sur deux moments : le recrutement (comportement des employeurs et production des critères d'embauche) et les débuts de la mise au travail professionnel de ceux puis de celles et ceux que nous appellerons les agents d'ambiance et de prévention (sous statut Emplois-Ville) et agents d'accueil et de médiation (sous statut Emplois-Jeunes).

Pour ce faire, nous nous appuyons sur des entretiens (jeunes, recruteurs, employeurs et syndicalistes) et des observations (en situation d'embauche, de travail) que nous avons réalisés dans le cadre d'une thèse de sociologie du travail menée sous la direction de Danièle Kergoat au GERS.

² Nous faisons ici explicitement référence au titre d'un article de D. Kergoat (1992) pour le mobiliser à propos de ces jeunes femmes descendantes de migrant-e-s ouvrier-e-s longtemps oubliées et invisibilisées dans les recherches en sciences sociales.

³ Cette réalité n'est pas propre à ces travaux. Cette caractéristique se retrouve en effet plus largement dans l'ensemble des travaux sur « les jeunes » : si depuis les années 60 les recherches en France ont mis l'accent sur les jeunes *et* le travail salarié, les travaux sur les jeunes *au* travail (salarié, domestique ou informel) sont en effet plus rares.

1.1 ELEMENTS DE CONTEXTUALISATION.

1.1.1 Contexte sociétal

Confrontés aux difficultés (juvéniles) d'accès au salariat, les Pouvoirs Publics français mirent en place, à partir du milieu des années 70, une série de mesures chargées d'organiser le passage entre la formation initiale et l'emploi. Explorant ce qui fut présenté comme de nouvelles voies, celles-ci misèrent au cours des années 90 sur la satisfaction de besoins émergents pour s'attaquer au chômage et à l'inactivité juvéniles. Dans le même temps, la précarisation des cités d'habitat populaire porta des politiques territorialisées de réhabilitation via « la politique de la Ville ». C'est dans ce cadre que l'on assista à la production institutionnelle des « Grands Frères » (sous contrats emplois solidarités, emplois-ville...) puis des « médiateurs »⁴ (sous statut emplois-jeunes) qui devaient assurer la sécurisation de l'espace et la normalisation des rapports sociaux entre habitants et institutions, entre différents groupes d'âge et groupes « ethniques », les rapports entre les différents groupes de sexe étant quant à eux exclus des préoccupations des porteurs de projet⁵.

1.1.2 Contexte entrepreneurial

La Compagnie de transport⁶, sous l'effet des injonctions des autorités de tutelle d'avoir recours à ces politiques publiques et de sa « modernisation », engagea l'arrivée d'un tel personnel sur ses sites afin de : limiter les coûts liés à de nouveaux usages sociaux de ses sites urbains par des groupes de jeunes garçons, reconquérir des clients se plaignant de la dangerosité vécue de ces lieux et satisfaire des salariés mobilisés par la dégradation des conditions de travail. L'entreprise fit alors appel à des associations dont elle chargea le personnel (travailleurs sociaux, bénévoles (militants), gestionnaires...) du recrutement avant d'embaucher elle-même ses propres agents d'ambiance (médiateurs et médiatrices) lors du passage au dispositif Emplois-Jeunes (tout en continuant à avoir recours aux associations) (Lada, 2002).

⁴ La transformation de l'appellation de l'emploi, qui laisse toute référence à la sphère reproductive, illustre une inscription plus forte dans le salariat (tout en restant à ses marges). Ce passage s'accompagna d'une amélioration des conditions d'emploi et de rémunération (temps complet, smig mensuel)

⁵ voir en réaction le manifeste « ni putes ni soumises » et la Marche en cours.

⁶ il s'agit d'un pseudonyme.

1.2 « AGENTS D'AMBIANCE ET DE MEDIATION » : DES EMPLOIS DE JEUNES, DE « BANLIEUE », MASCULINS ET ETHNICISES.

Il est intéressant de noter que la mise en œuvre successive de ces deux dispositifs qui ont porté l'émergence de ces emplois d'agents d'ambiance, a ouvert la porte à des pratiques que l'on pourrait qualifier a priori de novatrices en matière de recrutement. Les recruteurs ont en effet valorisé des expériences non professionnelles ainsi que des caractéristiques habituellement ostracisées lors de cette opération de tri des candidats qu'est le recrutement. Pour autant, ce renversement de posture n'a pas répondu aux promesses dont il était porteur dans la mesure où ce sont les mêmes stéréotypes usés que ceux traditionnellement convoqués pour justifier l'éviction de candidat-e-s stigmatisé-e-s en raison d'une origine étrangère réelle ou imputée, de leur sexe... que ces recruteurs ont mobilisé pour constituer ces groupes d'agents.

1.2.1 « L'âge » et la territorialisation de l'emploi

Relevant de dispositifs caractérisés par des bornes d'âge (de façon classique, les mesures d'aides à l'emploi des jeunes reposent souvent en France sur des minima et maxima en termes d'âge ; ces derniers étaient ici fixés à 30 ans) et ancrés territorialement (l'accès aux mesures dont nous parlons reposait centralement pour le dispositif Emplois-Ville et de façon périphérique pour les Emplois-Jeunes, sur des conditions d'habitat dans des quartiers administrativement répertoriés en difficulté), ce sont des emplois de jeunes d'abord ouverts à des jeunesses ouvrières issues de ces « quartiers » qui furent constitués. Les critères administratifs fonctionnèrent ici comme des pré-requis à l'embauche. Ces contraintes administratives furent d'autant plus respectées qu'elles allaient dans le sens du projet social d'aide à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes porté dans certaines associations. Elles le furent également car elles allaient dans le sens d'une vision « manageriale » posant la proximité générationnelle, géographico-culturelle et toujours de genre⁷ comme une nécessité pour que les agents soient acceptés par ceux-là mêmes auprès de qui ils devaient intervenir.

⁷ On notera ici que la proximité sociale n'a pas été pensée et énoncée en ces termes. S'il est certain que l'analyse fait apparaître que la valorisation de formes de sociabilité juvénile masculine ouvrière figura parmi les attentes des recruteurs, l'origine sociale fut dans leur discours minimisée voire oubliée au profit d'arguments mettant en exergue « l'expérience de la banlieue ». Ce choix de langage renvoie, de notre point de vue, autant à des habitudes de langage héritées de l'univers médiatique qu'à une lecture de la réalité sociale oublieuse des positions et appartenances sociales (en termes de classe).

1.2.2 Le sexe (social) de l'emploi : des emplois d'hommes.

⁸Le contenu et les lieux du travail (travailler près de cités d'habitat populaire et intervenir auprès de populations « jeunes » et masculines) auraient en effet nécessité, du point de vue de ces acteurs du recrutement (des hommes), de faire appel à des jeunes garçons eux-mêmes issus des « quartiers » ou catégorisés comme tels à partir d'un certain nombre de signes extérieurs et d'expériences. Pour ces raisons, les recruteurs ont été attentifs à la réputation et à la visibilité des candidats au sein de leur cité, à leur degré de connaissance de cet univers et plus spécifiquement aux pratiques d'homosociabilité⁹ ¹⁰. Sur un autre registre, la force physique, la pratique d'un sport dit masculin... ont achevé de sexuer ces emplois pour les ranger du côté du masculin. Les pratiques de cooptation institutionnelle ou entre pairs caractéristiques des premiers temps achevèrent d'évincer des candidatures féminines déjà peu nombreuses.

L'organisation de la féminisation de ces emplois par les employeurs à la fin du temps des emplois-ville et surtout lors du passage au dispositif Emplois-Jeunes, ne remet pas en cause cette catégorisation sociale (a priori). Tout en étant recrutées à partir de savoir-faire acquis dans la sphère reproductive (kergoat, 1982 ; 1992), c'est au final en référence à l'univers du groupe des hommes que les pionnières furent recrutées : avoir un frère ou un cousin fut appréhendé comme un gage de connaissance de l'univers masculin et devint un des critères implicites de recrutement.

Face à ces pratiques entrepreneuriales et associatives sexuées et sexuantes, les agents hommes ne furent pas en reste. Les entretiens menés auprès d'eux montrent à quel point le discours dominant des dominants mobilisa les mêmes arguments et stéréotypes de sexe que les recruteurs pour rendre compte de la catégorisation de ces emplois en tant qu'univers d'hommes, tout en puisant dans leur propre système de représentations du monde lui-même produit de rapports sociaux. Pour les garçons d'origine nord-africaine, leur discours sur « l'ordre de genre » était métissé de cultures ouvrière française, de la rue, kabyle ou arabo-

⁸ ce paragraphe, reprend, modifiée, une réflexion proposée dans un article à paraître aux PUL.

⁹ « l'homosociabilité regroupe les relations sociales entre les personnes de même sexe, à savoir les relations entre hommes ou femmes. » D. Welzer-Lang (2002, p. 28).

¹⁰ Nous précisons que l'investissement actif dans le milieu associatif puis des critères (par exemple) de diplômes lors du passage sous statut Emplois-Jeunes dans l'entreprise donneuse d'ordre furent quelques uns des indices retenus pour témoigner de la participation à la vie de la Cité et non de la seule cité et d'une possible conformité à l'univers du monde du travail. Semblables et proches, les agents ne devaient toutefois pas être identiques à ceux qu'ils devaient encadrer.

musulmane (Bourdieu, 1990) où, dans ce dernier cas, les principes d'une stricte division de l'espace entre hommes et femmes tels qu'ils sont racontés à partir des *souvenirs* des ascendant-e-s étaient convoqués....

Face à la féminisation qui fut considérée comme une intrusion et un outil potentiel de renversement des rapports de pouvoir et de domination du groupe des garçons sur le groupe des filles (Lada, 2002 ; Divay, 2002), les tactiques de virilisation du travail furent par exemple exacerbées (résistance à la féminisation) notamment par ceux (souvent dans notre échantillon originaires par un ascendant-e d'un pays du Maghreb) dont les parcours étaient les plus chaotiques¹¹ et qui, par le biais de ce « travail » s'étaient « (re)construits » en dépit de l'image disqualifiée de ces emplois auprès des groupes de pairs. Ce faisant, ils apportaient des arguments pour justifier cette référence au monde des hommes.

Les pionnières que nous avons rencontrées adoptèrent soit un discours et des pratiques de conformisation (Kergoat, 1992) soit s'inscrivirent visiblement en faux contre cette catégorisation. Les premières étaient plus souvent issues des mêmes milieux (sociaux, géographico-culturels...) que les garçons, alors que les secondes y étaient étrangères. Dans tous les cas et avec le temps, même parmi celles qui évoquaient les difficultés (et non l'impossibilité) d'exercer dans un univers d'hommes, on ne retrouve pas une telle classification. Elles se construisirent d'ailleurs une place en mobilisant d'autres arguments que le groupe des garçons, même si elles se référaient encore aux « qualités » naturellement socialement attribuées aux femmes (compréhension, qualité d'écoute...). Ce faisant, c'était aussi d'autres manières de « faire l'agent d'ambiance » qui étaient dites.

1.2.3 ethnicisation¹² des emplois.

¹¹ Il ne s'agit par ces propos ni d'essentialiser ni de proposer une lecture 'culturelle' de ces pratiques. Celles-ci s'ancrent, de notre point de vue, dans les conditions matérielles d'accès au marché du travail. Différents travaux ont montré la position beaucoup plus défavorisée que ces populations occupent par rapport aux mêmes classes d'âge etc... et ce, quel que soit le niveau de diplôme. Par ailleurs, les travaux s'accordent pour souligner combien le vécu de la précarité sociale et professionnelle, des ruptures conduisent à une crispation des pratiques virilistes et des rapports inégalitaires hommes- femmes (Pezé, 2002 ; Welzer-Lang, 2002 ; Attané, 2002)

¹² « *c'est ce processus de construction de frontière et de désignation que nous nommons ethnicisation. Il y est moins question de 'reconnaissance' de différences réelles ou supposées que de classement social et de positionnement sur une échelle qui ordonne les statuts sociaux, économiques, politiques...(...)* Ainsi, lorsque, comme d'autres chercheurs nous évoquons l'ethnicisation des rapports sociaux dans la société française, nous nous référons au renforcement de la catégorisation et de la hiérarchisation ethniques qui y est à l'œuvre depuis une vingtaine d'années ». (De Rudder, Vour'ch et alii, 2000, p.31).

Les représentations et savoirs communs ethnicisés sur la délinquance juvénile et les formes de démission parentale (sic) constituant « *un ensemble de lieux communs avec lesquels on argumente mais sur lesquels on n'argumente pas* » (Bourdieu, Wacquant, 1997) ont, à leur tour, fortement participé à définir des requis à l'embauche. « Incivilités » (Muchembled, 1998) et autres pratiques déviantes ont en effet été imputées aux jeunes d'origine étrangère (Palidda, 1999) et ce, à partir d'un cadre explicatif construit sur la base de stéréotypes hérités du passé colonial (Mucchielli, 2002), de connaissances empiriques voire en sciences humaines et les représentations médiatiques. L'analyse des discours tenus (y compris par des associatifs eux-mêmes issus de l'immigration mais : primo-arrivants hommes, issus de milieux sociaux différents des jeunes qu'ils encadrent) met plus particulièrement en exergue les implicites renvoyant à une figure idéale typique : celle de groupes de jeunes maghrébins. La lecture des « incivilités » oscillant entre une lecture en termes de conflits de culture ou d'absence de culture (Mucchielli, 2000), le fait d'être un garçon catégorisé/catégorisable d'origine étrangère (à partir de traits physiques ou d'un prénom, par exemple) a alors constitué un élément positif voire nécessaire dans la décision d'embauche des recruteurs.

La féminisation de ces emplois fut organisée sur un autre projet que celui qui porta l'arrivée des garçons : remplacer une figure masculine (familiale) défaillante (celle du père) par une autre (le « frère »). Elle reposa cependant également sur des critères liés à « l'origine », tout comme pour les garçons.

Lorsque ces emplois se sont professionnalisés avec le passage au dispositif emplois-jeunes et que les recrutements ont été organisés directement par l'entreprise donneuse d'ordre, cette logique d'ethnicisation des emplois ne fut pas totalement remise en question, même si elle trouva d'autres modes d'expression.

Alors que *ceux* qui furent catégorisés hommes ont aussi participé (avec les recruteurs et autres acteurs institutionnels) à la sexuation de ces emplois, il en fut autrement dans ce processus d'ethnicisation des emplois, les agents hommes et femmes le subissant comme un signe d'étiquetage et de ségrégation par le travail : « *y'a que des z'arabes ici ! Ils nous ont mis ensemble. [Claquement de langue] . Regarde autour de toi. Y'a que le petit qui pédale¹³ qui est bien blanc. On se demande tous pourquoi ils l'ont pris* » (Nabil, 27 ans, agent dans une association).

¹³ Sébastien faisait du cyclisme (compétitions).

1.3- DIVISION DES EMPLOIS, ETHNICISATION DES TACHES ET DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL.

On verra ici dans quelle mesure la sexuation et l'ethnicisation de l'emploi analysées précédemment trouvent leur prolongement dans l'ethnicisation et la division sexuelle du travail (au niveau formel et surtout informel).

1.3.1 division des emplois, division du travail.

Une fois recrutés, les premiers agents travaillèrent sur des sites de l'entreprise regroupant des statutaires et différents contractuels.

C'est alors la première fois dans l'histoire de cette entreprise publique que a) des jeunes salariés collectivement identifiables à l'univers réel ou fantasmé des « cités » à partir d'une hexis corporelle, d'une couleur de peau et ici du statut de l'emploi, font leur entrée dans l'entreprise ; b) que de jeunes jeunes d'origine étrangère ou étrangers entrent collectivement et de façon aussi visible¹⁴ dans cette entreprise publique dont l'accès aux emplois statutaires est limité par des critères de nationalité et ce, à un moment de profondes réorganisations socio-organisationnelles, manageriales ...alimentant parmi les salariés d'exécution le sentiment d'effritement d'un univers (Beaud, Pialoux, 1999).

Pour ces emplois « nouveaux » dont les porteurs de projet devaient définir le contenu, on observe des variations dans le temps et l'espace. Dans le cadre des actions de prévention, de sécurisation de l'espace et d'accueil qu'ils devaient assumer, des pelles et des balais furent, ici, initialement fournis aux agents ainsi chargés de l'entretien de l'espace. Là, ils circulaient sur différents sites... Un trait commun apparaît toutefois : les tâches furent définies, dans les faits (tant au niveau formel qu'informel), en creux par rapport au contenu du travail du personnel statutaire chargé de l'accueil. Au final, les tâches les plus déqualifiées, pénibles et dangereuses des statutaires sont revenues à ces agents, notamment à ceux qui circulaient exclusivement en gare, y compris lorsque l'on passa au temps des « emplois-Jeunes ».

1.3.2 ethnicisation des tâches et division sexuelle du travail.

¹⁴ Une importante couverture médiatique couvrit l'arrivée des agents dans l'entreprise.

1.3.2.1 En situation non mixte¹⁵.

Cette division des statuts et donc ici des tâches recouvre des différences géographico-culturelles voire de milieu social entre les agents d'ambiance et les statutaires (les agents provenant de familles ouvrières les plus précarisées, compte-tenu : 1) des pratiques de recrutement décrites ci-dessus opérées par les associations et la Compagnie (qui procédait par ailleurs à des recrutements préférentiels pour les emplois statutaires favorisant ainsi les enfants des statutaires) ; 2) de l'organisation du travail. Elle participa également à produire dans les faits un processus d'ethnisation des tâches cristallisé dans l'organisation du rapport de sous-traitance. Cela dit, celui-ci ne relève pas seulement de dérives indirectes ou d'un effet d'imposition par « le haut ». L'analyse de la répartition des tâches et notamment du « sale boulot » au niveau *informel* révèle en effet dans quelle mesure les statutaires d'exécution (et notamment les « anciens »¹⁶) furent actifs dans ce processus, lorsqu'ils travaillèrent avec les agents.

Ces discriminations dans le travail se matérialisèrent dans l'espace : elles furent accompagnées par une différenciation des lieux de travail et aussi de pause. Les premiers groupes ont ainsi eu des vestiaires différents, dans des locaux d'ailleurs vétustes et non prévus à cet effet. Ils n'ont pu avoir accès aux mêmes machines à café et cuisines que les salariés statutaires de l'entreprise, suite d'ailleurs à la demande de certains d'entre eux.

Nous avons relevé d'autres formes de mise à distance collective de ces groupes qui perdurèrent lors des premiers temps de l'arrivée des emplois-jeunes (cf. leur non inscription dans des formes de sociabilité des « Compagnons » comme se serrer la main, le tutoiement ; relations à plaisanterie à connotation racistes maintes fois évoquées dans les travaux sociologiques [Bataille, 1997 ; De Rudder, Vourc'h 2000]). Certains de ces garçons ont pu participer à ces échanges de socialisation cheminote. Pour cela, il a fallu du temps. Il a aussi fallu qu'ils mettent en place des pratiques de distanciation avec le groupe des agents d'ambiance ...

¹⁵ en tant que « *coexistence des deux sexes dans un même espace social* » (Fortino, 2000).

¹⁶ il nous faut préciser les différences générationnelles dans ces pratiques dominantes des cheminots face aux Agents d'ambiance et de médiation : les « jeunes » statutaires et autres contractuels étaient en effet moins porteurs de pratiques et discours ethnistes ou racistes. Si ces derniers se retrouvent dans différents univers, ils prennent une teneur particulière chez des populations en milieu ou fin de carrière, situées en bas de l'échelle des qualifications, personnels en butte aux dégradations objectives et subjectives des conditions de vie et de travail.

1.3.2.2 En situation de mixité.

Les jeunes femmes recrutées sur ces postes n'ont pas été mises à distance sur le même mode que le groupe des garçons. Même ethnicisation des tâches, mais qui fut traversée par la division sexuelle du travail. Par ailleurs, même catégorisées « filles de banlieues », elles n'ont pas, par exemple, subi le qualificatif de « racaille ». Les formes d'expression ethnistes et racistes prirent pour elles d'autres modes d'expression et se doublèrent de propos sexistes plus violents que ceux adressés aux cheminotes identifiées comme femmes du groupe par les hommes cheminots.

Avec le temps, il importe de noter que ces formes de mise à l'écart ont tendu à disparaître, grâce a) aux agents qui protestèrent et demandèrent la fin de la division de l'espace et du travail par statut, b) au personnel d'encadrement qui organisa des équipes mixtes (en termes de statut d'emploi, de sexe...), c) grâce également à la connaissance réciproque des uns et des autres et d) l'accès de quelques-uns de ces agents aux emplois statutaires.

Quant à la question de l'ethnicisation du travail du fait même des agents d'ambiance, c'est une réponse très prudente que nous apporterons. Dans le quotidien du travail, et il s'agit là essentiellement de tâches de renseignements et d'orientation du public ou encore dans les fonctions de contrôle, nous avons pu constater une répartition informelle selon laquelle, des jeunes pouvant être catégorisés comme « beurs » contrôlaient des « beurs » et des populations maghrébines, les filles contrôlant ou intervenant auprès de filles ou inversement, des garçons intervenant auprès des garçons, les garçons auprès de filles. Ces moments pouvaient être un temps où l'Arabe ou le Kabyle étaient usités. Avant de proposer la moindre grille de lecture, il est absolument nécessaire, pour la sociologue sur le terrain de se demander : qui parle Kabyle, Arabe ou Kabyle avec qui ? On verrait alors que l'on s'adresse dans ces langues surtout à des personnes plus âgées et non pas à des jeunes. Par ailleurs, si des mots d'arabe sont mobilisés entre personnes de même génération, cela relève aussi du langage de la rue qui est composé d'arabe, de créole et de verlan. Une deuxième question devant traverser l'esprit : qui parle Kabyle ou Arabe avec qui et à *quel moment* de l'enquête ? Parce que cela peut aussi être une stratégie afin de ne pas se faire comprendre par l'observateur. Les agents nous ont raconté comment ils leur arrivaient de mobiliser une autre langue que le français afin de pouvoir ne pas être compris par les nombreux stagiaires de l'entreprise qui les suivirent « sur le terrain ».

Alors que la division du travail, au sein des groupes d'agents hommes s'organisait (par association) à partir de la visibilité des uns et des autres dans les sites où ils circulaient, la féminisation des emplois introduisit une redéfinition des tâches qui s'opéra moins au niveau formel qu'informel entre les filles et les garçons.

Toujours est-il que les compétences valorisées à l'embauche furent invisibilisées voire niées dans le travail (Rouilleau-Berger, Ould Mebarek, 2001)

Conclusion.

Nous avons cherché à mettre en exergue, à partir de l'exemple de la mise en place des emplois dits de médiation, les modalités de production d'îlots d'emplois et de travail éminemment sexués et ethnicisés. Ce faisant, il est apparu que l'intelligibilité de cette réalité demande de traiter ensemble différents niveaux afin de rendre compte d'un processus complexe où différents acteurs entrent de façon simultanée ou différée en scène et participent conjointement à produire et reproduire une réalité sociale en devenir (mise en exergue des causes de complexification).

Bibliographie

Attané, Anne. Identités plurielles des hommes mossi. Entre autonomie et précarité. *Nouvelles questions féministes*. n°21, vol.21, 2002.

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

Beaud, Stéphane, Pialoux, Michel. *Retour sur la condition ouvrière*. Paris : Fayard, 1999.

Bourdieu, Pierre. La domination masculine. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1990/84.

Bourdieu, Pierre, Wacquant, Loïc. La nouvelle vulgate planétaire. *Le monde diplomatique*. Mai 1997.

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

Divay Sophie. *Division sexuée de l'exercice du pouvoir chez les médiateurs et médiatrices en emplois jeunes*. Communication à la journée d'études « Regards croisés sur les emplois-jeunes », CEREQ-Rouen. 23 mai 2002

Fortino Sabine. Mixité. *Dictionnaire critique du féminisme*. s/d Hirata, Laborie et alii. Paris : PUF, 2000.

Guénif Souilamas. *Des « beurettes » aux descendantes d'immigrants nord-africains*. Paris : Grasset, 2000.

Kergoat Danièle. *Les ouvrières*. Paris : Le Sycomore, 1982.

“ “ (s/d). *Les infirmières et leur coordination. 1988-1989*. Paris : Lamarre, 1992

“ “ . Les absentes de l'histoire. *Autrement*, n°126, 1992.

Lada, Emmanuelle. Des « Anges » aux « agents d'ambiance et de prévention » : conditions d'émergence et de mise au travail de nouvelles figures professionnelles à la Compagnie. Une histoire de genre. *Recherche sociale*, n°160, 2002.

Mucchielli, Laurent. La délinquance juvénile : un symptôme du malaise de la jeunesse. Collectif. *La fabrique de la haine. Contre la logique sécuritaire et l'apartheid social*. Paris : l'esprit frappeur, 2002.

Pallida. La criminalisation de l'immigration. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°129, 1999.

Pezé, Marie. *Le deuxième corps*. Paris : La Dispute, 2002.

Richard, Jean-Luc. Une approche de la discrimination sur le marché du travail. *Revue européenne des migrations internationales*, 2001.

Rouilleau-Berger, Laurence, Ould-Mebarek Mohamed. *Insertions segmentées et discriminations des femmes immigrées et des jeunes femmes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi. Rapport final au FAS*. S.I, 2001.

Silberman, Roxane. L'insertion professionnelle des enfants d'immigrés. In Terrail. *La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*. Paris : La dispute, 1997.

Silberman, Roxane, Fournier, Irène. Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective. *Formation et emploi*, n°65, janvier-mars 1999.

Tribalat, Michèle. Chronique de l'immigration. *Population*, n°1, 1997.

Viprey, Mouna. L'insertion des jeunes d'origine étrangère. *Lettre de l'IRES* n°52, Paris : 2002.

Welzer-lang Daniel. Virilité et virilisme dans les quartiers populaires en France, *VEI enjeux*, n°128, 2002.