

**Irène Pereira**  
**GSPM/EHESS**  
**IRESMO**

## **La RAC à l'épreuve des rapports sociaux inégalitaires de racisation, de sexe et de scolarisation**

### **1) La présentation factuelle de la RAC et les acteurs de la RAC:**

Au printemps 2011, je reçois un appel d'un syndicat de travailleurs du bâtiment de la Région parisienne qui recherche un(e) sociologue afin de les aider à analyser les effets de l'inégalité sociale au sein de leur syndicat. En effet, il s'agit d'une organisation qui connaît une très forte hétérogénéité. D'une part, les principaux militants qui sont à l'animation du syndicat sont des hommes ayant un fort capital scolaire (Bac+5), occupant des emplois de cadre et d'origine française. Mais la majeure partie des syndiqués sont des ouvriers non-qualifiés, immigrés de la première génération, bien souvent originaires d'Afrique sub-saharienne. Ces derniers ont pour la plupart une faible maîtrise de la langue française et un très faible niveau de scolarisation.

Cette inégalité sociale en interne pose d'autant plus de difficultés que les animateurs du syndicat souhaiteraient que leur organisation repose sur un mode de fonctionnement autogestionnaire impliquant une participation militante large et une rotation des tâches. La RAC s'est déroulée entre mai 2011 et juillet 2012.

### **2) Méthodologie:**

#### **a) Les méthodologies mises en œuvre:**

Lors de la première prise de contact, j'ai rencontré pour un entretien le principal animateur du syndicat. Il m'en a fait une présentation générale, à la fois historique et également sur son fonctionnement actuel. Nous avons décidé que j'assisterais régulièrement au Conseil syndical – qui l'organe exécutif du syndicat - qui se déroulait une fois par semaine. Par ailleurs, je fus également inscrite sur la liste mail interne du syndicat, ce qui me permettait de recevoir des messages et d'en poster moi-même. Outre, les observations ethnographiques des réunions et des activités du syndicat, j'aurais voulu effectuer des entretiens avec les adhérents. Mais ceux-ci étaient peu disponibles pour pouvoir caler des rendez-vous formalisés. J'ai donc procédé à des entretiens informels consistant à interroger les adhérents au cours de leurs activités à un moment où ils semblaient disponibles: par exemple, lors d'une attente durant une permanence. Ces entretiens informels étaient d'autant plus importants qu'ils permettaient d'atténuer l'inégalité sociale dans la prise de parole. En effet, sans cette démarche, la voix des personnes se sentant les moins légitimes à prendre la parole lors des réunions aurait été inaudible.

J'aurais également souhaité mettre en place des réunions avec les membres du syndicat pour définir plus collectivement le projet de recherche-action. Mais là, aussi, cela n'a pas reçu l'écho souhaité auprès des militants. Il n'y a donc pas eu de réunions collectives spécifiques. Le seul moment qui s'en est approché a eu lieu lorsque l'animateur principal du syndicat m'a présenté et a présenté le projet à l'ensemble des membres du conseil syndical. Cela faisait quelques temps que je suivais des réunions. Les militants les plus dôtés en capital scolaire étaient je pense au courant de ma présence et de mon rôle. Mais pour les militants les moins dôtés, je pus m'apercevoir qu'ils me prenaient pour une adhérente ayant des problèmes spécifiques. Il n'y avait pas de femmes militantes au syndicat au moment de mon enquête, mais il semble qu'il y en ait eu auparavant. Afin de palier ces difficultés, je pris la décision d'envoyer après chaque observation un rapport sur la liste mail du syndicat. Cette démarche avait l'avantage de rendre l'enquête plus collaborative dans la mesure où cela pouvait

conduire à des réactions et des discussions sur la liste ou de manière informelle. Mais je savais également que contrairement aux entretiens informels, cela exclurait ceux qui avaient une maîtrise faible ou quasi-inexistante de la lecture ou de l'écriture.

### **b) Les différences avec d'autres méthodologies:**

Ma référence en matière de recherche-action était les expériences menées par l'analyse institutionnelle (Lapassade, Hess, Barbier...). Néanmoins, il ne m'a pas été possible de mettre en place une méthodologie comparable à celle décrite par ces auteurs. En effet, tout d'abord, j'étais seule à mener l'enquête. Je ne travaillais donc pas dans le cadre d'une équipe. Or, je pense que cela joue sur la capacité à intervenir sur le terrain et d'y proposer une méthodologie de recherche. Par ailleurs, le second point, c'est que le fait d'être une femme face à un syndicat entièrement composé d'hommes ne me semblait pas donner la légitimité afin d'insister pour mettre en oeuvre certaines modalités d'intervention. J'ai ainsi opté pour l'attitude suivante. Je proposais. Si cette proposition n'avait pas de retour positif, j'essayais de trouver par moi-même des méthodes alternatives qui soient équivalentes.

### **3) Les effets de la RAC:**

#### **a) Les apprentissages:**

Dans les comptes rendus que j'envoyais régulièrement après les observations, j'essayais de mettre en perspective ce que j'avais pu observer par rapport à des études qui avaient déjà été menées par ailleurs. Je commençais par objectiver ce que j'observais: je comptais par exemple le nombre de militants en fonction de leur origine géographique ou des emplois occupés, je mettais en valeur les placements de chacun dans l'espace, les différences en termes de fréquence et de temps dans les prises de parole, les différences d'activités...

Je comparais par exemple ces résultats aux analyses qui avaient été faites sur la prise de parole des femmes, à celles concernant les effets de l'inégalité de capital scolaire sur le capital militant... Je joignais également des liens vers des textes qui approfondissaient ces questions sur Internet.

Mon objectif, c'était que les acteurs puissent s'appropriier des outils d'analyse et conceptuels issus de la sociologie. Je constatais d'ailleurs que ce passage s'effectuait avec la reprise de termes tels que « capital scolaire » ou « capital militant »... Bien évidemment, j'étais également consciente que là cela contribuait à outiller les militants déjà les plus dotés en capital scolaire et pas les autres.

#### **b) L'élaboration de solutions**

Lors des comptes rendus que j'effectuais régulièrement, j'ai essayé de proposer des pistes de solutions qui pourraient être applicables: en particulier, celles issues de l'expérience du mouvement féministe et de leurs techniques d'empowerment. Mais je me suis aperçue que ces pistes ne semblaient pas être reprises et discutées. La première raison, je me suis dit que cela tenait peut-être au fait que j'étais une femme et que mes propositions de solutions mentionnaient le lien avec le mouvement féministe. Néanmoins, un acteur périphérique à mon terrain m'a également fait part d'une hypothèse qui m'a parue possible: à savoir mon défaut de légitimité démocratique. En tant que sociologue, j'étais extérieure au syndicat et adopter mes propositions, c'était m'accorder un pouvoir discutable au sein de l'organisation.

Je décidais donc d'opter pour une autre méthodologie. Je fis une synthèse des problèmes que mes observations m'avaient permises de mettre en valeur et dont il me semblait que les militants avec qui j'avais pu en discuter étaient d'accord. Puis, sous chaque point, je laissais un espace libre, pour que les militants animateurs puissent se saisir de ce document et proposer des solutions par eux-mêmes.

### **c) Les résultats:**

Je m'aperçus que les militants animateurs du syndicat, même s'ils ne le disaient pas explicitement, essayaient par la suite de combler les points problématiques que j'avais mis en valeur lors de mes observations. Sans doute, parce qu'en définitif, ils reconnaissaient bien eux aussi qu'il s'agissait d'éléments posant problèmes. Par exemple, je m'aperçue qu'au moins lorsque j'étais présente, le principal animateur du syndicat se mit à proposer des tours de table de manière à ce que tout le monde puisse plus facilement s'exprimer sur un sujet donné. Les militants se montraient également plus conscients de leur placement dans l'espace et lors de réunions, certains, les plus dotés en capital scolaire, faisaient plus attention à se placer auprès de militants immigrés plus novices. Lors des congrès, certaines mesures également me semblèrent être la traduction de points mis en valeur lors de l'enquête. Par exemple, une décision fut prise de mettre en place des cours d'alphabétisation: en effet, en particulier les entretiens informels, faisaient ressortir qu'ils s'agissait d'une demande d'un certain nombre de militants. Je pus également constater qu'un des congrès décida de porter un effort plus particulier vers la constitution de sections syndicales d'entreprise dont j'avais pointé qu'il s'agissait d'un point faible du développement du syndicat. Ou encore, il fut décidé que le ciné club de l'organisation programmerait au moins durant l'année un film musical africain. En effet, le syndicat mettait en oeuvre une politique culturelle, mais qui pouvait laisser entendre que les adhérents sub-sahariens n'avaient pas de culture et non pas qu'ils avaient une culture, mais différente.

### **d) Les nouveaux éclairages sur l'objet de recherche**

Un des points qu'a mis en valeur cette recherche-action était que l'inégalité sociale entre les militants au sein du syndicat, n'était pas tant le fait d'une inégalité économique ou liés aux rapports sociaux de racisation, mais que le facteur le plus important semblait tenir au capital scolaire. Celui-ci est apparu comme un vrai frein à l'acquisition d'un capital militant. Cette difficulté touche bien évidemment l'accès à la maîtrise des connaissances juridiques par exemple. Mais même pour des tâches manuelles, certains militants éprouvent des difficultés à être capable de prendre en charge ces tâches et de les organiser car ils occupent des emplois professionnels où ils sont cantonnés habituellement à des tâches d'exécution.