



Collège Coopératif en Bretagne

*Les discriminations
en matière d'emploi et de formation
dans les industries agro-alimentaires
bretonnes*

Décembre 2010

**Diagnostic territorial stratégique
(Marché ACSE 2009 – Lot 2 – SELD 0330)**

**Conduit et réalisé par Nadine SOUCHARD (CCB) et Simona TERSIGNI
(RESO)**

Avec la collaboration de Riwanon QUERE



SOMMAIRE

- I. Rappel des hypothèses et des objectifs du diagnostic
- II. Méthodologie du diagnostic
 - A. *L'enquête auprès des travailleurs migrants*
 - B. *L'animation d'une réflexion régionale*
 - C. *La communication des résultats*
- III. L'analyse de l'enquête : «Carrières migratoires en Bretagne : Résister à la captation des industries des viandes»
 - A. *Pencher du côté de la classe ou de la «race» : risques d'aveuglement et articulations à expérimenter dans l'analyse*
 - B. *Travailleurs migrants dans l'espace rural*
 - C. *Extension de la précarité salariale et conditionnalités des perspectives d'emploi et de formation : des «carrières empêchées »*
 - C1. Des intermédiaires de l'emploi, agents de la captation des travailleurs migrants ? (Versus la négation des projets d'emploi et de formation)
 - C2. Recrutement temporaire ou permanent dans les abattoirs et don de soi (ou le statut aux risques de l'usure des corps et des humiliations racistes)
 - C3. Ethnicisation des rapport salariaux versus racisation des rapports sociaux en milieu rural (chercher la «race», trouver sa place)
- IV. Préconisations
- V. Bibliographie
- VI. Annexes
 - A. *Grille d'entretien auprès de travailleurs migrants*
 - B. *Programme du cycle de formation action*
 - C. *Programme de la journée d'étude*
 - D. *Extraits de sites internet*

I. Rappel des hypothèses et des objectifs du diagnostic

LE PROLONGEMENT D'UNE REFLEXION INITEE DANS LE CADRE D'UNE CONVENTION ACSE-COLLEGE COOPERATIF EN BRETAGNE

Ce diagnostic fait suite à une prime recherche conduite par le Collège Coopératif en Bretagne dans le cadre d'une convention avec l'ACSE (Souhard, Tersigni, 2010). Il a en effet pointé l'expérimentation du recours à des travailleurs migrants, via leur détachement organisé à partir de prestataires de service et d'entreprises intérimaires internationales, plus particulièrement dans les industries des viandes. Cette externalisation a été analysée dans une double perspective : le détournement partiel et progressif de la main d'œuvre locale s'explique par la réduction de sa contribution à une force de travail qui montre à l'évidence des signes d'essoufflement, voire d'usure comme le signale l'importance des troubles musculo-squelettiques dans ce secteur. Il convient également d'inscrire ce recours dans la perspective de la mondialisation de l'économie agro-alimentaire bretonne qui avive les concurrences et alors que la réduction du coût du travail constitue encore aujourd'hui la principale variable d'ajustement.

Traditionnellement perçue comme une terre d'émigration, la Bretagne est en train de prendre tardivement la mesure qu'elle est devenue également une terre d'immigration (Etiemble, Petit-Sénéchal, 2006). Pour autant les conditions du recours à la main-d'œuvre migrante, phénomène émergeant dans ce secteur, sont peu débattues publiquement, voire relativement occultées dans une région comme la Bretagne qui a fait vertu du caractère endogène du développement économique des IAA, même si des auteurs comme Layadi ont pointé les limites contemporaines du dit modèle breton (Layadi, 2004).

Les conditions même du recours au «travailleur délocalisé» compliquent à l'évidence l'émergence d'un débat sur les possibles discriminations que ce recours induit. Dispersion des entreprises sur le territoire et absence de position officielle de la profession se conjuguent pour éluder l'installation d'un débat sur ce sujet. Certes l'ACSE Bretagne a été à l'origine d'un premier accord cadre centré sur la lutte contre l'illétrisme, signé en 2009, mais qui ne paraît pas avoir été suivi d'effets sur le terrain.

Trois dimensions ressortaient donc fortement de cette première recherche qui justifient également le lancement d'un diagnostic sur les discriminations :

- l'invisibilité du recours à la main d'œuvre migrante du fait de son externalisation,
- l'opacité des formes de recrutement et de formation,
- et l'a-territorialité d'une main-d'œuvre supposée temporairement délocalisée.

DEUX HYPOTHESES CENTRALES JUSTIFIENT LE DIAGNOSTIC

Hypothèse 1 : Marchés du travail et installation de pratiques discriminatoires au quotidien

Si l'évolution du marché du travail n'est pas accompagnée, elle risque en effet de nuire à la cohésion sociale de collectifs de travail. Dans un secteur professionnel où la «nécessaire» augmentation de la production est de plus en plus envisagée par le recours à des machines (automatisation) ou à des travailleurs migrants, il est important d'analyser quelles relations se mettent en place entre les travailleurs autochtones et les migrants. Quels sont les espaces professionnels dans lesquels ces différentes catégories de travailleurs peuvent se rencontrer ? Quelles tensions et/ou incompréhensions éventuelles émergent dans le quotidien de l'usine ?

Le recours à cette main d'œuvre migrante, résidant principalement en milieu rural, risque par ailleurs de favoriser des phénomènes discriminatoires tant dans l'accès à l'emploi et la formation que du fait des types d'hébergement qui peuvent lui être proposés. Par ailleurs, l'approche convenue tant des DRH que des syndiqués parfois sur ces migrations de main-d'œuvre, insiste sur le caractère à priori extrêmement transitoire et limité de leur mobilité, ce qui peut les dédouaner de toute responsabilité.

Hypothèse 2 : Le risque de poussées xénophobes

L'absence de publicisation de ce recours et ces formes ambivalentes (invisibilité, opacité, a-territorialité) risque à contrario d'alimenter localement de l'incompréhension, voire des sentiments xénophobes. La question de la concurrence et des risques de dumping social est en effet déjà très présente dans les discours des délégués syndicaux rencontrés. Le contexte de crise économique, s'il touche assez peu ce secteur pour l'instant, risque d'activer des sentiments xénophobes. En effet, les conglomérats bretons de l'agroalimentaire, principaux bénéficiaires des subventions agricoles européennes, sont loin d'être en crise. Il se peut que toutefois la mise en concurrence de la main d'œuvre autochtone et migrante dans ce secteur puisse conduire des travailleurs français à instrumentaliser la crise économique actuelle. Il importe alors de questionner les positionnements des principales centrales syndicales à l'égard de l'unité des salariés alors que le risque de la discrimination et du racisme au travail reste difficile à évoquer au sein des établissements.

OBJECTIFS DU DIAGNOSTIC

Plusieurs objectifs étaient assignés à ce diagnostic :

- **un objectif central de compréhension des dynamiques en cours qui passait par une analyse à un double niveau**, celui plus structurel du marché du travail et celui plus individuel des carrières de travailleurs migrants.

Une analyse approfondie des modalités de structuration du marché du travail des IAA (et plus particulièrement des industries des viandes) paraissait incontournable afin de prolonger la lecture des dynamiques économiques et sociales à l'œuvre susceptibles d'induire dans leur sillage des pratiques discriminatoires ; un objectif

parallèle d'analyse de trajectoires qui supposait également en parallèle de mettre en place des enquêtes auprès de travailleurs migrants qui, à travers leurs carrières singulières, nous informent sur d'hypothétiques modalités discriminatoires dans l'accès à l'emploi, à la formation mais aussi, on le verra, dans les formes d'hébergement qu'ils occupent.

Des enquêtes qualitatives auprès de travailleurs migrants (ou de leurs descendants), plus particulièrement centrées sur leurs trajectoires, devaient donc être conduites permettant ainsi d'affiner le diagnostic sur les mécanismes de discrimination en intégrant objectivation et subjectivation des situations individuelles. Il s'agissait plus particulièrement de voir si, au cours de ces dix dernières années, les différentes installations de travailleurs migrants engagés dans l'industrie agroalimentaire bretonne s'accompagnent aujourd'hui de différentes formes de discriminations à leur égard ou à l'égard de leurs descendants dans le cadre d'un processus de segmentation ethnico raciale du marché de la main d'œuvre étrangère. On cherchait ainsi à cerner d'éventuelles typologies de migrants dans ce secteur en relation avec les possibles formes de discrimination subies : différents types de contrat de travail, différents pays d'origines, statut familial, itinéraires migratoires individuels, en groupe ou, plus rarement aujourd'hui, dans le cadre du regroupement familial.

Par ce diagnostic, il importait donc de pointer à la fois les multiples formes de discrimination à l'égard des travailleurs migrants et de leurs descendants dans l'industrie agro-alimentaire et d'élaborer des dispositifs de prévention et de lutte en mobilisant différentes échelles (locales et institutionnelles) alors que les industries agro-alimentaires se partagent sur les voix à suivre pour accroître la compétitivité de leurs établissements industriels (Les contributions du Codespar, 2008).

- **un objectif parallèle d'animation de la réflexion régionale dans une optique de préconisations**

L'antériorité de la réflexion engagée autour de ces questions dans le cadre de la convention ACSE-CCB nous avait conduit à intégrer dans notre réponse des éléments de préconisations sous la forme de journées de formation mobilisation auprès d'acteurs sensibilisés à travers la démarche d'enquêtes précédentes (syndicalistes, inspecteurs du travail et DRH). En effet, l'absence de publicisation de l'arrivée de travailleurs migrants (voire le déni par certains) nous paraissait suffisamment préoccupants et préoccupés certains acteurs pour commencer à partager précisément certaines dimensions de nos recherches. Il s'agissait également de dépasser la simple restitution de résultats en les impliquant dans le processus de préconisations qui découle du diagnostic.

II. Méthodologie du diagnostic

Au vu des objectifs du diagnostic, trois dimensions ont été plus particulièrement travaillées afin de répondre aux différents objectifs assignés.

A. L'enquête auprès des travailleurs migrants

Comme nous le développons dans le point suivant, l'enquête auprès des travailleurs migrant, qui structure le diagnostic, s'est avérée à la fois riche et laborieuse. En effet, les délégués syndicaux se sont montrés pour certains, réticents à nous mettre finalement en relation avec des travailleurs migrants, pour d'autres, ils se sont heurtés à des refus des «travailleurs délocalisés» de participer à des entretiens. Il nous a donc fallu envisager d'autres modalités «d'entrée sur le terrain» en recourant à d'autres intermédiaires : foyers de jeunes travailleurs, Cada, associations de défense des droits des étrangers, ateliers d'apprentissage linguistique.... Ces intermédiaires se sont avérés tout à la fois de précieux alliés pour négocier en confiance des entretiens et, en même temps des informateurs privilégiés des discriminations à l'œuvre auxquelles, nous y reviendrons, ils participent parfois très indirectement.

Cette ouverture à d'autres acteurs de la migration a permis d'ouvrir le champ de notre réflexion (dépassant ainsi l'hypothèse première du «travailleur délocalisé» des pays de l'est) et de mesurer le caractère diffus, mais en même temps mouvant des formes diversifiées de recours aux travailleurs migrants dans les IAA. Ainsi, la vingtaine de personnes rencontrées a peu ou prou cité dans le cadre des entretiens : une vingtaine d'entreprises différentes, cinq enseignes de l'intérim national, cinq prestataires de service, quatre entreprises qui pratiquent l'intérim et/ou la prestation de service à l'échelle de l'Europe (cf. tableau ci-joint). Il est vrai que l'invisibilisation du recours à la main d'œuvre étrangère, particulièrement en milieu rural, a parfois donné des allures d'enquêtes journalistiques à nos investigations. Elles ont aussi permis d'élargir les profils de ces travailleurs. Alors que jusqu'à présent, les entretiens conduits en 2009 auprès de délégués syndicaux, DRH et inspecteurs du travail indiquaient principalement le recours à des travailleurs d'Europe de l'est, la collusion entre la dissolution de la condition salariale, patente dans la prestation de service internationale et le développement d'un infra droit touchant plus spécifiquement les étrangers, a pour conséquence d'élargir et de diversifier les profils de travailleurs migrants. Ainsi, les demandeurs d'asile déboutés ont obtenus assez fréquemment un titre de séjour en faisant mention d'une promesse d'embauche dans un abattoir.

Les entretiens auprès des travailleurs migrants étaient centrés principalement sur leurs carrières en matière d'emploi et de formation de façon à saisir l'existence éventuelle de discriminations et le sens qu'elle pouvait prendre pour les principaux intéressés. C'est bien en effet dans cette tension, référée à des situations d'interactions particulières (Essed, 2009), que se révèle plus particulièrement des formes de discrimination en acte dans un contexte qui a délégitimé l'idéologie du racisme (De Rudder, Vourc'h, 2006). De fait, dès lors que, dans les industries des viandes, l'on n'assiste pas une segmentation de l'organisation du travail sur des bases clairement ethniques, contrairement au secteur du bâtiment par exemple

(Jounin, 2008), il était finalement très difficile pour les personnes enquêtées de s'exprimer frontalement sur ces questions. Il nous a donc fallu dépasser les premières attitudes de déni et de dénégation dans les entretiens pour que s'exprime une autre réalité. Elle donne à voir la difficulté de trouver sa place dans un contexte qui ne cesse de rappeler à ces travailleurs migrants l'extranéité de leur situation : l'épée de Damoclès du droit du séjour les place dans un sentiment de conditionnalité qui limite leur libre expression. Aussi, la question des intermédiaires, l'installation d'un climat de confiance ont été essentielles dans la négociation de l'entretien. La grille d'entretien proposée en annexe ne livre finalement qu'une idée assez grossière du déroulement de l'entretien, tant il est vrai qu'il a fallu s'adapter en permanence aux situations d'enquête.

B. L'animation d'une réflexion régionale

La mise en place de la réflexion régionale avec des représentants des branches concernées et de l'Etat s'est heurtée à de nombreux problèmes.

Tout d'abord il faut rappeler que cette proposition prenait appui sur l'intérêt particulièrement syndical mais aussi de la part de certains inspecteurs du travail qui s'était manifesté à l'occasion d'une première vague d'entretiens. Il faut également évoquer le fait que l'Acse de la région Bretagne avait déjà engagé une première réflexion autour de la problématique linguistique avec la profession l'amenant à signer d'ailleurs, une charte qui ne semble pas avoir été suivie d'effet. Enfin, les résultats d'une première étude exploratoire sur ces questions concrétisaient l'intérêt d'une démarche mobilisatrice tant la réflexion nous paraissait trouver peu de relais sur le terrain à l'exception de quelques interlocuteurs syndicaux. Il nous semblait en effet que l'absence de réflexion collective sur cette question des discriminations, et alors que le recours à des travailleurs migrants se développe dans des contextes variés, était particulièrement problématique.

Plusieurs éléments se sont conjugués qui ont compliqué la mise en place du dispositif d'animation planifié initialement :

- **Une réorganisation des services de l'Etat** (RNGPP) en parallèle au lancement du diagnostic qui a rendu difficile la mobilisation d'agents de l'Etat (particulièrement au sein de la DIRECCTE), et surtout moins légitime, l'entrée par les discriminations qui, dans ce contexte, paraissent reléguée à l'arrière plan de l'agenda des politiques publiques.
- **Une sous estimation des attitudes de déni et de dénégation** au sein de la profession qui a conduit à proposer une animation du diagnostic moins ambitieuse que celle initialement pressentie. Et cela, malgré un effort important de mobilisation de notre part qui s'est traduit par de nombreux échanges téléphoniques. Il faut d'ailleurs noter que le refus plus ou moins explicite d'être associé à ce type de réflexion, n'a pas été seulement le fait des entreprises privés et des entreprises coopératives, mais aussi de délégués syndicaux et de représentants des institutions qui ne se sont pas sentis toujours très légitimes et/ou intéressés pour porter ces questions sur la place publique.

- **Une surestimation de la mobilisation potentielle de certains acteurs** qui, dans l'alcôve de l'entretien, ont accepté d'évoquer des situations problématiques mais qui, in fine et contrairement à ce que nous pensions, ne souhaitaient pas une extension et une publicisation de ces questions alors même que cela nous semblait être un des enjeux essentiels du diagnostic partagé.

Au final et au vu de la disponibilité des personnes sollicitées, nous avons pu organiser un cycle de formation action de 2 jours (environ 8 personnes ont été présentes sur chacune de ces journées). Il s'est déroulé dans les locaux du CCB les 28 et 29 juin 2010. Pour chacune de ces journées, une intervenante universitaire est venue dérouler une thématique de recherche articulée à la problématique de la journée et, chaque après-midi, nous avons soumis nos réflexions et matériaux aux acteurs qui s'étaient inscrits à ce cycle de formation action (cf. annexe)

- **le 28 juin : « Migrations, racisme et discriminations au travail »**
 Matinée : présentation d'Elisa Palomarès (sociologue, Paris) : «*Politique de lutte contre les discriminations et discriminations dans les emplois*»
 Après-midi : présentation de Nadine Souchard et Simona Tersigni : «*Migrations du travail et discriminations dans les IAA bretonnes*»
- **le 29 juin : « Parcours Migratoires »**
 Matinée : présentation d'Anaïck Pian (sociologue, Brest) : «*Trajectoires de migrants subsahariens par des pays de transit*»
 Après-midi : présentation de Riwanon Queré avec Nadine Souchard et Simona Tersigni : «*Parcours migratoires des salariés des IAA*».

La troisième journée, initialement programmée en septembre, devait précisément permettre des échanges autour d'expériences pilotes et portée d'éventuelles préconisations. L'absence des représentants de l'Etat (inspections du travail) et des entreprises privées et coopératives de ce secteur nous a conduit à annuler cette dernière journée. De ce fait, les préconisations développées dans le chapitre IV s'appuient aussi sur les limites de cette expérimentation.

C. La communication des résultats

L'analyse des résultats du diagnostic développée dans le point suivant a fait l'objet d'une communication publique dans le cadre d'une journée d'étude organisée avec le soutien de l'ACSE-Bretagne dans le cadre de la convention CCB-ACSE sous le titre «Migrations internationales de travail, mondialisation, structuration d'un nouvel ordre social raciste ?» (cf. en annexe la plaquette de présentation et l'appel à communication).

VII. L'analyse de l'enquête : «Carrières migratoires en Bretagne : Résister à la captation des industries des viandes»

Introduction

A partir de l'analyse de carrières migratoires en Bretagne, cette synthèse se propose de montrer que se met en place depuis une dizaine d'années un processus d'assignation au travail dans les industries des viandes qui fait courir le risque d'une ethnicisation ou racisation¹ des rapports sociaux dans des territoires peu ou prou marqués par une hétéro culture ouvrière et rurale. Nous souhaitons pointer l'enjeu analytique d'inscrire les dynamiques en cours dans la problématique contemporaine de la précarisation salariale. Cette dernière, mobilisée à bon escient, permet en effet d'essayer d'articuler dans une même analyse les transformations et reconfigurations structurelles de la nouvelle question sociale. En même temps, cette lecture conduit à ne pas enfermer les individus concernés dans un pur déterminisme en leur reconnaissant, à travers leurs carrières réelles ou rêvées, une capacité de réflexivité et de résistance. Réflexivité et résistance pratiquées par des acteurs socialement minorisés du point de vue de l'âge, du genre, de la «race» et de la classe, ce sont précisément deux caractéristiques centrales dans l'analyse de la notion anglo-saxonne d'*agency*, parfois traduite en français sous l'appellation d'agentivité ou agencéité et corrélée au paradigme des voix minoritaires (Payet *et al.*, 2008). Bien que démunis et souvent peu qualifiés, ces acteurs sociaux individuels et collectifs que sont les migrants, les descendants de migrants et les étrangers² recrutés dans les IAA bretonnes se montrent parfois capables d'élargir leurs répertoires de rôles et ressources dans une logique souvent cumulative sous l'angle de volets tels que l'emploi et la formation ou encore l'hébergement des migrants. Un tel intérêt pour les questions de l'emploi, de la formation et de l'hébergement a été impulsé par un certain nombre de programmes de recherche-action lancés par l'ACSE entre 2005 et 2010 (cf article P. Petit-Sénéchal dans *hommes et migrations*, 2006).

Nous avons fait le choix d'inscrire ces questions dans la perspective heuristique de la précarité car, nous allons le voir, elles nous permettent de fécondes articulations avec le renouvellement de la question sociale de plus en plus clairement ouverte sur la période contemporaine à la question raciale. Un certain nombre de travaux ont contribué à élargir progressivement son champ de réflexion (précarité au travail et dans

¹ Ethnicisation et racisation convergent dans l'attribution de statuts descriptifs qui précèdent l'individu (naissance, origine, généalogie) et dans la production de différences constitutives de l'altérité collective plus ou moins radicale. En revanche ces processus se différencient dans la mesure où la «race» est une marque «indélébile», socialement construite pour qu'elle paraisse «naturelle». C'est à cette condition que la «race» peut enfermer dans une différence irréductible, constitutive de son infériorité absolue. Une personne ou des groupes racisé-e-s sont l'objet d'un processus de catégorisation et de différenciation en fonction de caractéristiques somato-psychologiques *héréditaires* socialement instituées comme naturelles.

² Les débats sur l'immigration brouillent des notions qui sont parfois abusivement confondues (immigrés et étrangers) et parfois faussement opposées (immigrés et Français), comme le souligne M. Chemillier-Gendreau (1998 : 51). L'INSEE distingue les habitants selon leur nationalité : Français ou étrangers et, parmi les Français, Français de naissance ou Français par acquisition. Un immigré n'est pas forcément un étranger et réciproquement un étranger n'est pas forcément immigré. Les catégories d'étrangers et d'immigrés sont différentes : les immigrés, «nés étrangers à l'étranger», peuvent être encore étrangers au moment du recensement ou être devenus Français. Les étrangers, quant à eux, peuvent être nés à l'étranger (ils sont alors immigrés) ou nés en France (dans ce cas ils ne sont pas immigrés).

d'autres espaces sociaux, précarité objective et subjective), même si ce n'est que très récemment que le rôle et la fonction de l'immigration dans l'extension contemporaine de la précarité salariale sont interrogés. Sans souhaiter faire l'exégèse de cette notion, rappelons à la suite de J.C. Barbier (1995) la plasticité et l'extension progressive de l'emploi de la notion de précarité : d'abord, catégorie nouvelle du discours politique et administratif dans les années 70 référée principalement à la question de la persistance de la pauvreté³, qui entache depuis significativement la référence à la précarité, elle ne devient corrélée à des problématiques d'emplois qu'à partir de la fin des années 1990, entre autres à travers les travaux fondateurs de D. Schnapper, R. Castel et S. Paugam : précarité statutaire, précarité au travail, effritement de la condition salariale sont progressivement désignées comme autant de signes d'une nouvelle métamorphose de la question sociale alors que C. Nicole Drancourt insiste certes sur l'extension de la précarité mais aussi sur la nécessité d'introduire la réflexivité des acteurs dans ce qu'elle désigne comme un processus et non un état. Le programme de recherche «Précarités, trajectoires et projets de vie» lancé par la Dares, la Mire et la CNAF enjoignait précisément la recherche à sortir d'une lecture purement catégorielle et sectorielle et à mieux articuler processus structurels et trajectoires individuelles (Travail et emploi, 1999). Adhérant à cette orientation, nous avons pu mesurer la productivité d'une analyse qui nous a permis de tisser des liens entre une typologie de formes de précarité dans deux bassins d'emplois industriels en fonction de l'identification de mondes socio productifs en présence (Salais, Storper) et le rapport complexe à la précarité développé par les ouvriers en fonction de leurs propres trajectoires salariales qui signent une inscription variée dans la condition salariale (Gouzien, Souchard, 1999). Dans la filiation de ces travaux, la problématique de la précarité se complexifie : certes, référée à une lecture critique de l'évolution des formes salariales (nous reviendrons sur la question de l'informalisation), elle permet aussi d'ouvrir de fécondes perspectives sur la capacité de réflexivité et de mobilisation de ressources d'individus diversement socialisés aux mondes productifs qu'ils fréquentent.

Notre contribution, dans le cadre de cet article, prend alors une résonance particulière : concernant un secteur peu étudié (les industries des viandes), un territoire éloigné des zones migratoires traditionnellement identifiées (la Bretagne), un recrutement qui cible encore de façon prioritaire les populations rurales autochtones et qui recourt à des migrants sous différents statuts sans qu'il y ait pour autant une organisation du travail sur des bases clairement ethniques contrairement au secteur du bâtiment (Jounin, 2008), il pourrait signifier une forme de diversification dans les recrutements (mais nous avons appris à nous méfier de la référence ambiguë à la diversité) (Doytcheva, Hachimi Alaoui, 2010) voire (nous osons !) d'intégration dans la société s'il n'interrogeait pas effectivement de façon centrale la diffusion au sein de notre société d'une ethnicisation plus insidieuse des rapports sociaux. En nous intéressant de façon centrale à des carrières migratoires qui se localisent à un moment donné dans les industries des viandes bretonnes, nous tenterons donc de restituer les modalités singulières de la précarité des travailleurs migrants non pas simplement effectivement à partir d'une lecture purement statutaire mais en tentant également de comprendre comment elle les envahit à travers leurs paroles mais aussi leurs silences ou hésitation puisque *«la précarité signifie l'exploitation du flux de la vie au quotidien, et non simplement de la force de travail. En ce sens, la précarité est une forme d'exploitation qui opère avant*

³ Sur la période contemporaine, et comme un triste retour de l'histoire, la référence à la pauvreté resurgit avec force et désormais inextricablement imbriquée dans les travaux contemporains sur la précarité salariale, autour de la figure emblématique des travailleurs pauvres, d'où l'expression de précarité (Castel, 2003) qui exprime de façon lapidaire la dissolution en cours du pacte social de l'Etat providence et les risques de désaffiliation sociale qu'elle ferait courir aux individus.

tout au niveau du temps» (Tsianos et Papadopulos cité par B. Anderson). Notre propos s'organisera en trois sections.

Après avoir abordé le débat théorique sur la classe et sur la race en situation migratoire (1^e partie), il conviendra, dans une 2^e partie, de s'arrêter sur les difficultés d'une enquête auprès d'une population qui tente de respecter le pacte implicite de son invisibilité dans l'espace rural. Le sentiment de précarité est alimenté par l'épée de Damoclès d'une possible révocabilité qui superpose de plus en plus explicitement contrat de travail et tolérance sur le sol national. L'hétérogénéité des profils rencontrés complexifie l'analyse des trajectoires des travailleurs migrants et interroge sur les oublis et dénégations dont ils font l'objet. Comment rendre compte de discriminations alors même que leur existence est niée ou minimisée ? Enfin, dans un troisième temps, nous analyserons plus particulièrement le façonnement singulier de la précarité contemporaine dans les industries des viandes à partir de nouvelles politiques d'immigration qui instrumentalisent et marchandisent ces nouveaux prolétaires. Le stéréotype du travailleur migrant délocalisé, dont nous avons développé le profil dans la précédente recherche, interdit d'entrée de jeu une lecture critique des mises à l'épreuve qui constituent pourtant les douloureuses expériences de l'intégration dans l'ordre usinier des abattoirs. Trois axes seront plus particulièrement développés pour saisir l'extension des spectres de la précarité salariale dont font les frais les travailleurs migrants qui se trouvent, bien involontairement, à l'avant poste de ce mouvement. Le premier insiste sur les dérives asservissantes du lien de subordination en interrogeant la place et la fonction des intermédiaires privés et publics de l'emploi et leur collusion dans la captation de la main d'œuvre étrangère vers les abattoirs. Le second point interroge les propositions d'intégration dans des emplois statutaires parce qu'elles sont marquées du sceau de l'ambivalence : elle suppose un don de soi qui passe par l'acceptation de souffrances corporelles et de humiliations racistes. Enfin, la conditionnalité laborieuse de leur présence sur le territoire renforce dans les faits une ethnicisation des rapports sociaux dont la lecture ne s'impose pourtant pas. Elle gagne à être étudiée en mettant en relation la difficulté de trouver la référence à la race dans les entretiens et les épreuves pour trouver sa place dans les espaces ruraux.

A. Pencher du côté de la classe ou de la «race» : risques d'aveuglement et articulations à expérimenter dans l'analyse de la précarité salariale des migrants

L'ouvrage récemment publié sous la direction de S. Paugam «Repenser la solidarité (2007)», exprime, de notre point de vue, toute la difficulté d'un pan de la recherche à penser les travailleurs migrants, comme figure de prou d'une précarité salariale étendue⁴. Il est vrai que, par ailleurs, la lecture de la place de l'immigré dans le monde du travail a probablement été trop exclusivement et fréquemment référée, dans les approches néo-marxistes, à une appréhension en termes de classe sociale face à une fragilisation de leurs droits. Par ailleurs, la manière dont la sociologie du racisme a été pratiquée, en se focalisant d'abord sur le travail puis sur le logement et sur d'autres secteurs (école, santé), ont conduit à ne pas forcément relier ces secteurs, en installant des césures avec le monde du travail.

⁴ L'ouvrage traite ainsi de façon séparée dans le chapitre 4 «Sortir de la crise salariale» et dans le chapitre 5 «combattre le racisme et les discriminations». C'est dans ce dernier chapitre que la question de l'emploi et des droits des immigrés est traitée, en la réduisant ainsi à une aporie de la question salariale.

O. MONSO et L.THÉVENOT, «Des milieux sociaux au marché du travail : Les questionnements sur la société française pendant quarante ans d'enquêtes», Formation et Qualification Professionnelle, INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES, Série des Documents de Travail du CREST (Centre de Recherche en Economie et Statistique), n° 20, 2008

L'entrée par le marché du travail est en revanche au centre de l'approche économique et quantitative de la discrimination par Gary Becker (1957), et c'est aussi celle qui détermine en grande partie le traitement économétrique de la question, presque entièrement issu des modèles fondateurs d'Oaxaca et de Blinder en 1973 (Oaxaca, 1973 ; Blinder, 1973), ou de l'une des variantes proposées depuis : sur FQP 2003, c'est par exemple, l'orientation suivie par Aeberhardt *et al.* (2007) et Ait Ben Lmadani *et al.* (2008). Rappelons que, dans ces modèles, la discrimination est mesurée par défaut en tant que reliquat de la prise en compte de toutes les variables jugées pertinentes pour la mesure des compétences ou du capital humain pouvant être facteurs de productivité. Le résultat dépend donc des variables prises en compte. Le modèle présuppose que ces variables jugées causales de la productivité n'ont pas été elles-mêmes biaisées par des discriminations (à l'école notamment). Ces développements de la recherche font écho à celui du droit contre la discrimination, dont on observe qu'il est animé par une justification d'égalité plus fondamentale que le droit positif, mais qu'il s'est aussi développé en visant d'abord des injustices sur le marché du travail. Enfin, toujours dans le même sens, des travaux comparatifs franco-américains sur les principes d'évaluation et le sens de l'injustice ont mis en évidence aux États-Unis, dans la critique du racisme, une telle substitution du principe de la concurrence sur un marché au principe plus fondamental de commune humanité (Thévenot et Lamont, (2000), « Exploring the French and American polity », in Lamont M. et Thévenot L. (eds.), *Rethinking comparative cultural sociology: Repertoires of Evaluation in France and the United States*, Cambridge University Press, pp. 307-327.).

Or, ce constat nous fait interroger aujourd'hui sur un débat qui est loin d'être épuisé en dépit d'**une doxa de l'intersectionnalité** qui s'est aujourd'hui imposée dans la recherche, celle de la nécessité de penser non pas la juxtaposition des rapports sociaux de classe, de race (mais aussi de sexe et d'âge), mais de leur intrication ainsi que de l'articulation du global et du local.

Nous éprouvons **une certaine** insatisfaction à l'égard d'**approches** qui, depuis les années 70 et encore aujourd'hui, **diluent et occultent la «race» dans la classe** qui peut impliquer des **formes d'aveuglement à l'égard des pratiques et des idéologies racistes**. Par exemple, la thèse de Castles et Kosack (1973) consiste à affirmer que ce n'est pas le racisme à déterminer la position sociale des migrants mais c'est plutôt leur fonction dans la structure de classe, dans la conscience de classe et dans la lutte de classe. Selon leur lecture, les discriminations qui ne sont pourtant pas niées, deviennent des facteurs qui contribuent à cantonner les étrangers dans des emplois moins attractifs. Par exemple, les employeurs peuvent ne pas les recruter officiellement, les recruter uniquement dans des fonctions subordonnées ou refuser de les faire avancer dans leur carrière selon un fonctionnement normal et commun aux autochtones. Les travailleurs autochtones de leur côté, peuvent se refuser de travailler avec les migrants, ou les empêcher d'avoir des avancements de carrière. Les syndicats, enfin, peuvent faire en sorte de ne pas laisser entrer les migrants dans leurs organisations ou du moins, garantir qu'en cas d'excès de main d'œuvre ils seront licenciés en premiers. Selon Castles et Kosack, les multiples mouvements migratoires qui ont eu lieu après 1945, sont

l'indice d'une progressive intégration économique, sociale et politique de l'Europe occidentale. En faisant référence au marché unifié et à la naissance de l' «ouvrier européen», ils abordent non pas le racisme sociétal mais les facteurs pouvant contribuer à diviser les ouvriers. Il s'agit du constat selon lequel les différents groupes de travailleurs sont recrutés pour différentes tâches et avec différentes conditions contractuelles; la diversité de langues parlées; la participation syndicale des migrants en fonction de l'histoire de leur pays d'origine; l'attitude des salariés autochtones à l'égard des migrants.

A l'instar de Castles et Kosack, en France, Beaud et Pialoux (1999, 2003 et 2006) dans leurs enquêtes sur les ouvriers à la fin des années 1980 ont analysé l'affaiblissement du groupe ouvrier dans le nord de la France. Ils ont pointé la longue déstructuration qui a changé en profondeur les rapports existant entre différents sous-groupes (hommes/femmes, jeunes/vieux, Français/immigrés) qui parvenaient malgré tout à se reconnaître dans la classe ouvrière. En privilégiant l'espace usinier et les familles populaires à propos des différences entre générations, Beaud et Pialoux ont insisté sur la nécessité de distinguer les parents migrants et leurs enfants dans le cadre des ouvriers rencontrés. *«Nous ne pensons pas avoir été aveugles à cette réalité [racialisation des rapports sociaux] qui se développaient en milieu ouvrier, mais, par un effet de construction de notre objet, nous estimions indispensable, pour ne pas réifier ce phénomène, de le réinscrire dans le cadre plus large des transformations du groupe ouvrier analysées selon leurs diverses facettes. A nos yeux, la racialisation des rapports sociaux ne prenait sens que dans le contexte d'affaiblissement du groupe ouvrier dans son ensemble et des difficultés structurelles rencontrées par la seconde génération ouvrière, notamment celle d'origine immigrée»* (Beaud et Pialoux, 2006 : 77).

Or, **c'est à l'intérieur même de ces fragmentations de la classe ouvrière que le racisme est dilué, occulté, nié.** Tout d'abord, Beaud et Pialoux insistent sur *«la forte culture d'atelier faite à la fois de résistance au travail et de bonne ambiance»* (*ibid.*). Cela ne revient pas à nier les conflits qui ont pu exister entre OS français et immigrés, mais les conduit à souligner que l'usine était un espace de socialisation pour les nouveaux venus, *«qu'ils soient d'origine rurale française ou immigrée»*. Pour preuve, ils précisent qu'à Sochaux très rapidement une section CGT et CFDT avait vu le jour, avec des délégués Marocains et Algériens, comme si ces militants syndicaux n'avaient pu subir le racisme de l'intérieur de leur section syndicale... Selon ces sociologues, après 1968, le climat politique aurait atténué la concurrence au travail entre Français et immigrés. Toutefois, Beaud et Pialoux (2006, p.78) montrent qu'à partir de la moitié des années 1980, les OS immigrés comme leurs collègues Français savent que les migrants *«ne seront pas promus, qu'ils resteront sur des postes non qualifiés jusqu'à la fin et qu'ils seront déplacés comme les chefs le voudront. Ce que ces immigrés vieillissant semblent redouter, c'est principalement d'être mis sur un poste plus dur. Cependant, ce qui caractérise l'attitude de beaucoup de ces OS immigrés, c'est une forme d'acceptation, de résignation, teintée souvent d'un peu d'ironie»*. Or, si ces «vieux Maghrébins» ont pu apparaître en retrait, en apprenant à ne pas répondre aux provocations tout au long de leur socialisation à l'usine, c'est bien parce qu'ils ont fait l'expérience du racisme. Même si quelques années après, l'hostilité «des ouvriers «Français» (ou perçus comme tels) vis-à-vis des «petits Arabes» peut rejaillir sur la perception qu'ils ont des vieux immigrés à l'usine » (*idem* : 79), les relations à plaisanterie (autour du chameau, du cochon, du ramadan et du «petit noir» pour désigner le café) qui existaient avant l'arrivée des enfants d'immigrés considérés comme des

«voyous», nous laissent penser que cette ironie est la marque d'une forte asymétrie naturalisée à l'égard de ces ouvriers allogènes.

Encore aujourd'hui pour eux «le point aveugle des analyses sur l'ethnisation des relations sociales» (*idem* : 81) est au cœur du travail qu'ils analysent du point de vue des conflits entre «les jeunes générations [qui] affrontent au travail des collectifs de travail soudés par une même expérience générationnelle et souvent assez ignorants des codes de conduite de ces jeunes de cités qui arrivent en bloc et qui font peur». **Les analyses de Beaud et Pialoux ont donc tenté d'encadrer la résurgence d'un «racisme» en milieu ouvrier dans un contexte économique et sociopolitique plus vaste.** Pour eux, « l'analyse en soi d'un «racisme ouvrier» n'a pas grand sens parce qu'elle procède, fondamentalement, par abstraction des conditions sociales d'existence du groupe ouvrier. Or, celles-ci sont au principe de l'expérience vécue des individus tant au travail que dans l'espace de résidence, dans le rapport à l'école et à l'avenir. Et ce que vivent les ouvriers et les employés d'aujourd'hui, c'est d'abord la confrontation au jour le jour à des formes accrues de concurrence.» (*Idem* : 88). Derrière la crainte de concurrence mondialisée et le «repli nationaliste» des milieux populaires, il n'y aurait, selon Beaud et Pialoux, que la «quête, assez désespérée, d'un minimum de protection sociale» (*ibid.*). Ainsi, ils constatent que **«dans les régions (post)industrielles à forte tradition d'immigration, la population ouvrière est aujourd'hui de plus en plus différenciée selon des critères raciaux»** (*ibid.*).

Quid alors de régions comme la Bretagne ? Peut-on se contenter de croire que dans une région qui a longtemps fourni de la main d'œuvre mobile⁵, puis bénéficié d'un développement économique qui a volontiers affiché, à travers la réflexion du Celib, son caractère endogène, pour ensuite s'ouvrir à une main d'œuvre étrangère diversifiée depuis les années 80, aucune forme de racisme aurait pu prendre forme ? Que cache cette croyance ?

En dépit des ouvertures posées par notre questionnement, **nous n'adhérons pas entièrement à l'idée d'un glissement définitif de la question sociale à la question raciale**, tel que pourrait le laisser entendre le titre d'un ouvrage collectif paru en 2006 sous la direction d'Eric et Didier Fassin. En effet, il s'agit de penser, comme l'écrivent ces mêmes auteurs, que «la question sociale est aussi une question raciale» (Fassin et Fassin, 2006 : 5), tout en tenant compte de la banalisation contemporaine du racisme d'autant plus pernicieuse dans la mesure où «si la question raciale semble affleurer en de nombreux lieux de l'espace social, elle ne repose pas sur les mêmes prémisses et ne revêt pas la même signification dans chacun d'eux.» (*idem* : 9). Par ailleurs, les approches pionnières de Balibar et Wallerstein (1988) situent les rapports sociaux de «race» dans la continuité des rapports de classe, nous laissant toutefois dubitatives quant à la manière d'imbriquer «race» et classe, si cela conduit à sous-estimer d'autres construits sociaux tels que le genre notamment. Dans le sillage de Balibar et Wallerstein, **d'autres chercheurs ont pointé l'affaiblissement de la classe face à des lois et politiques d'immigration multipliant les catégories de migrant-e-s**, dont

⁵ Comme le souligne Anne Morillon (2006 : 111), «à partir de la fin du XXe siècle et surtout après la Ie Guerre mondiale, les Bretons, contraints à un exode rural, partent en région parisienne, en Aquitaine, aux Etats-Unis, au Canada pour trouver du travail. [...] La Bretagne, marquée par une dénégation de sa langue et de sa culture, connaît depuis trente ans une revalorisation de son identité qui passe par un renouveau de la langue (école Diwan, école publique bilingue et cours du soir pour adultes) et de sa culture bretonnes. [...] Cette revalorisation passe par un intense travail de mémoire. ».

notamment les sans-papiers (Fassin, Morice et Quiminal, 1997) ou, **dans la continuité entre esclavage et salariat, l'apparition d'un «salariat bridé», produit par des logiques racisantes inhérentes aux politiques migratoires** et pouvant fonctionner comme un puissant mécanisme de régulation du salariat classique (Moulier-Boutang, 1998) ou encore les dangers de la «délocalisation sur place» (Terray, 1999).

Pour saisir pleinement **le sens politique et socio-économique de la mobilisation au travail des migrants**, il convient probablement de **modifier l'angle d'approche et la focale** comme le suggère l'analyse décapante développée sur le rôle contemporain des femmes migrantes dans les recompositions des Etats providences au sein desquelles se produisent des formes de défamilialisation des tâches de reproduction sociale (Sainsbury, 1993). D'autres travaux ont également analysé les liens entre l'organisation de cette reproduction sociale à l'intérieur de chaque Etat-nation et le type d'immigration féminine et de *care* requis (Nakano Glenn, 2002, Miranda, 2002, Scrinzi 2008, Falquet, 2010). Toutefois, déjà au début des années 1990, Saskia Sassen (1991) a proposé une lecture originale de la mondialisation en montrant les «dessous» de l'hyper mobilité des capitaux et des cadres hautement qualifiés. Comme le souligne Jules Falquet (2010 : 76), Sassen a également souligné l'existence d'une main d'oeuvre féminine et du sud, racisée, pouvant *«assurer à bas prix le travail souterrain, invisible, souvent informel et pourtant indispensable de la mondialisation dans les métropoles globales»*. L'ouvrage récent dirigé par A. Morice et S. Potot (2010) milite également en ce sens en tentant **d'inscrire les mobilités migratoires contemporaines dans une perspective critique de l'ambivalente modernisation du salariat**. Convaincues de l'enjeu du développement d'analyses systémiques et plus radicales de nos sociétés libérales (Souchard, Tersigni, 2010), nous nous inscrivons pleinement dans ces réflexions qui soulignent le **façonnement singulier de la précarité à partir des nouvelles politiques d'immigration** qui instrumentalisent et marchandisent ces nouveaux prolétaires des temps modernes (Potot, 2010) sans véritablement encadrer sur le plan social leur installation dans le cadre de politiques pour les migrants. Le risque d'un emballement théorique face à un thème très politisé est cependant pointé implicitement par cette dernière et ne doit probablement pas être sous-estimé : *«la co-présence de ces ouvriers temporaires résulte-t-elle, comme cela est plaidé par certains d'une segmentation volontaire et calculée du marché du travail des agriculteurs (Mesini, Rau, 2007) ou bien s'agit-t-il de la rencontre accidentelle de différentes logiques socio-économiques qui s'encastrent dans des schémas migratoires multiformes ?»* (p. 201). Sans vouloir complètement trancher dans ce débat, il se cherche effectivement une articulation plus soutenue aujourd'hui entre des travaux empiriques (finalement assez circonscrits sectoriellement et territorialement⁶) décrivant finement les formes de précarité auxquelles sont soumis les travailleurs étrangers et une ambition théorique, à laquelle on ne peut que souscrire, de resituer pleinement ces approches dans les soubresauts d'une mondialisation exacerbée de l'économie.

⁶ A titre d'illustration, nous mentionnons notamment le secteur de la prostitution, le secteur agricole, les services à la personne et le bâtiment lesquels concentrent des effectifs importants de travailleurs migrants en France et dans le monde.

B. Travailleurs migrants dans l'espace rural

Dans une précédente recherche, le recours à des «travailleurs délocalisés » nous avait été présenté par les délégués syndicaux, les inspecteurs du travail et les DRH rencontrés comme la principale modalité de recrutement des migrants dans les IAA bretonnes (Souchard, Tersigni, 2010). En fonction des interrogations sociales que nourrissait ce recours, il nous a été commenté comme difficilement saisissable, voire marginal et, in fine, dénué d'intérêt ou bien, à l'inverse, comme une source d'inquiétude car poursuivant et approfondissant le processus de segmentation des collectifs de travail du fait de l'importance des marchés du travail externes (intérim national et international, entreprises de tâcheronnat et prestations de services internationales). L'opacité des pratiques de recrutement contribue manifestement à une invisibilisation relative de travailleurs migrants de l'est. Mais les difficultés de la mise en place d'une enquête de terrain nous ont permis à contrario de découvrir certaines ambivalences des discours syndicaux, parfois piégés par une rhétorique nationale qui tend à faire de la maîtrise de la langue française le parangon de l'intégration, mais aussi inquiets des risques de dumping social. La focalisation des discours sur les questions de l'émigration met très clairement en arrière-plan une possible lecture de faits discriminatoires et racisants et occulte la diversité des profils de migrants. Invisibilisés par les pratiques de recrutement pour certains, pour d'autres par l'absence de discours patronal et syndical les concernant, nous voudrions souligner, à l'instar des travaux d'A. Maurice et S. Potot (2010), que les travailleurs migrants le sont également par l'intériorisation d'un pacte unilatéral d'invisibilisation sur les lieux de travail, qui pèse sur eux telle une épée de Damoclès. De ce point de vue, la restitution des points d'achoppements du travail de terrain est particulièrement révélatrice.

Nos contacts syndicaux, élaborés à l'occasion d'une précédente recherche, se sont finalement avérés assez peu fructueux pour nous mettre en relation avec les travailleurs migrants confirmant ainsi la difficulté pour certains, pour d'autres l'absence de souhait de prendre en compte cette population dans l'action syndicale. Et certes, se focalisant pour une part sur les salariés supposés arrivés par la voie du détachement, ils se heurtent à des obstacles linguistiques mais aussi à la présence de contremaître traducteurs qui tentent de limiter toute mise en relation. Mais, pour d'autres, la dénégation est patente. Ainsi, un délégué d'une entreprise contacté nous renvoie à un collègue syndical d'une entreprise de tâcheronnat alimentant la colère de ce dernier devant ce dévoiement : *«Il est en colère contre les autres délégués qui «devraient faire le ménage devant leurs portes » et qui sont certainement au courant que, par exemple, il y a eu des arrestations la semaine dernière sur le parking de l'entreprise, qu'il y a des Polonais embauchés par une entreprise de tâcheronnat qui vivent dans des «guérites de chantier» sur le site de l'entreprise»* (extrait de journal de terrain suite à un entretien téléphonique). Aussi certains délégués syndicaux n'hésitent pas aujourd'hui à souligner que *«cette question est actuellement taboue»*, qu'il n'y a pas un réel consensus syndical sur ce sujet et qu'il alimente chez les salariés des sentiments ambivalents. Ainsi, alors que les salariés en détachement avaient été maintes fois évoqués dans nos précédents entretiens, ils se trouvent sous représentés dans les profils enquêtés.

A contrario, le recours à une enquêtrice socialement inscrite dans le territoire et plus particulièrement impliquée dans le réseau associatif de défense des migrants et des demandeurs d'asile a permis une diversification des contacts (travailleurs

sociaux, professeurs de français, militants associatifs, animateurs de foyers...) et des profils de personnes rencontrées⁷. Malgré une mise en confiance facilitée par ces différentes médiations, il convient de souligner que nous nous sommes heurtées à de nombreux refus, désengagements de dernière minute... Aussi, nous ne sommes pas parvenues à rencontrer une jeune femme malienne très impliquée et qui souhaitait mettre en place à Collinée, près des établissements de Kermené, une antenne de Déclic Femme pour accueillir des femmes étrangères (son projet n'a pu voir le jour et a suscité localement beaucoup de réserve); des Vietnamiens, historiquement recrutés dans le cadre d'accords bilatéraux avec le Vietnam, travaillant entre autres, dans l'entreprise Bigard; des Polonais de chez Atlanco travaillant à Tendriade car l'étudiant qui servait d'intermédiaire s'est rétracté; des Marocains, tâcherons à Loudéac Viande... Aussi les contacts pris, même infructueux, corrélés aux expériences de travail des personnes enquêtées ont permis de confirmer, même s'il n'est pas massif, le caractère diffus, étendu et diversifié du recours aux travailleurs migrants dans les IAA.

Mais il convient aussi de souligner que lorsque les entretiens ont pu avoir lieu, les discours restent souvent extrêmement contrôlés, frisant parfois la contradiction. Ainsi Marek, un Polonais affirmera tour à tour qu' *«ils placent les Polonais aux postes où les Français ne veulent pas être, aux tâches les plus ingrates»* et *«je suis content de mon poste»*. Se percevant comme des voies minoritaires, les travailleurs migrants s'autorisent rarement à laisser transparaître les problèmes qu'ils peuvent rencontrer sur les lieux de travail, sauf, lorsqu'au moment des entretiens, ils ont quitté l'entreprise. A contrario, c'est donc l'idéalisation de la situation au travail qui a pu être interrogée parfois grâce à des situations d'entretiens diversifiées par la présence d'une tierce personne : *Alexandru affirme que tout va bien, qu'il n'y a pas de discrimination alors que Etienne explique que Alexandru est le seul à ne pas tourner sur son poste... qu'il reste à la scie et que tous les Roumains prennent leur pause à part dans les vestiaires* (journal de terrain).

In fine, si les personnes rencontrées n'épuisent probablement pas la diversité des situations et trajectoires migratoires, elles donnent à voir des origines, des voies et des projets migratoires relativement différenciés. Aussi avons-nous rencontré :

- des salariés des pays de l'est, théoriquement en situation de détachement, Roumains, Polonais, Ukrainiens;
- des demandeurs d'asile déboutés de leurs droits et qui sont parvenus à obtenir un titre de séjour avec la mention « travail » du fait de leur recrutement dans des métiers réputés sous tension;
- des «aventuriers» qui en itinérance souvent depuis l'Afrique tente une régularisation de leur situation par l'obtention d'un contrat de travail;
- des Marocains installés en France depuis quelques années avant que ne se durcissent les conditions d'entrée sur le territoire français.

Dans cette enquête nous avons donc rencontré dix-sept interlocuteurs qui ne correspondent ni au stéréotype du «travailleur détaché venant de l'Est», dégagé à l'issue d'une précédente recherche auprès de DRH, syndicalistes et inspecteurs du travail (car il y a plusieurs origines nationales, y compris d'Afrique), ni à l'image d'un

⁷ Recrutée dans le cadre de cette mission, elle est amenée à passer une visite médicale qui l'a introduit frontalement dans la recherche puisque le médecin du travail confirmera à travers son expérience en milieu rural l'existence de pratiques racistes au travail dans certains abattoirs.

homme tout court, puisqu'il y a bien des niches réservées aux femmes dans les entreprises de la viande où nous nous sommes rendues.

Certains des travailleurs migrants correspondent à ce qu'Anaik Pian (2009) considère des «aventuriers » à mobilité territoriale marquée. En effet, comme le dit une professionnelle de l' Aftam : «*une partie [d'entre eux] est aujourd'hui en région parisienne à Poissy où ils construisent la nouvelle DS3*». Toutefois, ce qu'il importe de pointer est que ces hommes comme ces femmes sont captés dans l'industrie de la viande et l'inscription dans le CDI qui peut apparaître comme une sécurité, voire faire l'objet de luttes syndicales, devient pour eux une manière de sacrifier leurs carrières migratoires qui *a priori* ne se destinaient pas à de tels emplois, notamment si on considère leurs qualifications et/ou leurs projets.

LES DIX SEPT INTERLOCUTEURS

PRENOM	PAYS D'ORIGINE	STATUT A L'ARRIVEE EN FRANCE	STATUT ACTUEL EN FRANCE	STATUT LIE AU TRAVAIL
NATALIA	ARMENIENNE	ASILE	REFUGIEE	DEMANDEUR D'EMPLOI
BAYRAM	TURC	ASILE	NON RENSEIGNE	DEMANDEUR D'EMPLOI
JOSEPH	CONGOLAIS (R.D. CONGO)	ASILE	ETRANGER MALADE	INTERIM
PIERRE	CONGOLAIS (R.D. CONGO)	?	CONJOINT DE FRANÇAISE	DEMANDEUR D'EMPLOI
ELBAN	ALBANAIS	ASILE	TRAVAILLEUR	CDI
AZIZ	MAROCAIN	TRAVAIL	TRAVAILLEUR	INTERIM
KALTRINA	ALBANAISE	ASILE	REFUGIEE	DEMANDEUSE D'EMPLOI
ROUSLAN	INGOUCHIE (RUSSIE)	ASILE	REFUGIE	FORMATION INTERNE
SIMON	MALIEN	SANS	CONJOINT DE FRANÇAISE	CDI
THIERRY	MALIEN	SANS	TRAVAILLEUR	CDI
MAURICE	MALIEN	SANS	TRAVAILLEUR	CDI
ALEXANDRU	ROUMAIN	TRAVAILLEUR EN DETACHEMENT	TRAVAILLEUR	CDI (EN COURS)
ETIENNE	CENTRAFRICAIN	ETUDIANT	NATURALISATION	CDI
NOURREDINE	MAROCAIN	ETUDIANT	NATURALISATION	CDD
JEAN PIERRE	CONGOLAIS (R.D. CONGO)	ASILE	ETRANGER MALADE	CDI
CIPRIAN	ROUMAIN	TRAVAILLEUR EN DETACHEMENT	TRAVAILLEUR	CDI PRESTATIONS SERVICE
MAREK	POLONAIS	TRAVAILLEUR EN DETACHEMENT	TRAVAILLEUR	CDI

PRENOMS	TACHES
NATALIA	<i>TRANSFORMATION (PAUPIETTES, MERGUEZ, BROCHETTES)</i>
BAYRAM	<i>ABATTAGE (DEGRAISSAGE)</i>
JOSEPH	<i>DECOUPE (DECOUPE DE POUMONS DE PORCS)</i>
PIERRE	<i>DESOSSAGE, PARAGE, DECOUPE DE POUMONS DE PORCS, CONDITIONNEMENT</i>
ELBAN	<i>ABATTAGE (SCIE, RETRAIT DE LA MOELLE, DECOUPE DE LA TETE)</i>
AZIZ	<i>CONDITIONNEMENT</i>
KALTRINA	<i>CONDITIONNEMENT</i>
ROUSLAN	<i>ABATTAGE (SCIE...)</i>
SIMON	<i>DECOUPE</i>
THIERRY	<i>DECOUPE</i>
MAURICE	<i>ABATTAGE</i>
ALEXANDRU	<i>ABATTAGE (ACCROCHAGE DES CARCASSES)</i>
ETIENNE	<i>ABATTAGE (SCIE...)</i>
NOURREDINE	<i>NETTOYAGE</i>
JEAN PIERRE	<i>DECOUPE JAMBONS</i>
CIPRIAN	<i>DESOSSAGE</i>
MAREK	<i>ABATTAGE (SAIGNEE)</i>

C. Extension de la précarité salariale et conditionnalités des perspectives d'emploi et de formation : des « carrières empêchées »

Nos précédentes investigations dans des bassins manœuvriers, peu ou prou inscrits dans un environnement rural, sont venues souligner le rôle des intermédiaires de l'emploi, et plus particulièrement celui des agences intérimaires, dans l'accès sélectif aux entreprises locales (Gouzien, Souchard, 1999). Ainsi, ces dernières, en rendant plus particulièrement captive la population féminine auprès d'une seule entreprise, créent les conditions d'une dépendance salariale qui outrepassent l'encadrement juridique du lien de subordination salariale et maintiennent les individus, en l'occurrence des femmes, dans une précarité salariale qui est d'autant moins objectivée qu'elle s'inscrit dans des trajectoires qui mêlent plus qu'elles ne dissocient sphère domestique et sphère familiale. Prolongeant cette réflexion qui interroge les dérives asservissantes contemporaines du lien de subordination salariale, nous voudrions montrer que différents éléments convergent en Bretagne aujourd'hui pour rendre captifs des industries des viandes les travailleurs migrants, et ce, de façon outrancière. Poursuivant l'interrogation de S. Potot nous voudrions certes insister à sa suite sur « *la rencontre accidentelle de logiques socio-économiques qui s'encastrent dans des schémas migratoires multiformes* » (Potot, 2010) (du détachement via la prestation de service et l'intérim à l'international au droit d'asile en passant par des travailleurs sans titre de séjour dans un premier temps). Il n'y a pas pour autant contradiction avec la référence au concept d'institution migratoire développée par A. Rea au sens où « *elle consiste en l'articulation entre des acteurs (individus, associations, entreprises, institutions) qui ont des intérêts et des rôles spécifiques dans un environnement où se définissent des règles collectives et des espaces d'opportunités, le tout sous l'effet d'actions individuelles* » (Réa, 2010, p.314). En fait ce sont bien les effets de renforcement entre une multiplicité de statuts au travail pour les étrangers, des

logiques productives qui font de la réduction du coût de la main-d'oeuvre la principale variable d'ajustement et le sentiment toujours croissant, pour les travailleurs migrants, d'une conditionnalité laborieuse de leur présence sur le territoire français qui contribuent in fine à étendre encore le spectre de la précarité salariale.

C1. Des intermédiaires de l'emploi, agents de la captation des travailleurs migrants ? (Versus la négation des projets d'emploi et de formation)

Nos entretiens ont progressivement mis en question les modalités d'accès à l'emploi dans les industries des viandes, et pointé les effets de convergence entre autres à travers la question des intermédiaires de l'emploi dans les trajectoires migratoires qui débouchent temporairement ou plus durablement dans les abattoirs. Cette perspective conduit à envisager la place des «institutions» privées et publiques et la façon dont se joue un effet de renforcement involontaire des interventions des uns et des autres. F. Dhume et N. Sagnard-Haddaoui (2006, 2007) ont souligné les postures parfois ambivalentes des services publics dans l'accès à l'emploi des populations migrantes ou descendants de migrants. Aussi Vourc'h et De Rudder (2006) ont décrypté cette fonction de relais et de reproduction des logiques discriminatoires à l'œuvre chez les intermédiaires du placement en pointant les effets pervers de leur «rationalisation anticipatrice». Cette dimension est manifestement à l'œuvre mais il convient de ne pas sous-estimer la place grandissante et convergente des intermédiaires privées dans ce mouvement de captation des industries des viandes et alors que le coût de la main d'œuvre apparaît plus que jamais comme la variable d'ajustement de cette économie mondialisée⁸.

Si, comme c'est plus largement le cas pour les emplois faiblement qualifiés, les agences intérimaires constituent désormais un acteur déterminant dans l'orientation privilégiée de la force de travail des travailleurs migrants vers les industries des viandes, d'autres acteurs privés et publiques y contribuent également (préfecture, inspections du travail, associations de soutiens aux étrangers...). Les orientations des uns et des autres, sans qu'il y ait a priori une concertation réellement négociée, permettent donc d'étayer la référence au concept d'«institution migratoire» développée par A. Réa (2010). Mais la territorialité relative des carrières suggère des recrutements de travailleurs migrants non pas seulement à partir d'une articulation originale entre des «structures d'opportunités» et des carrières migratoires, mais comme l'un des effets d'une convergence inédite qui organise une captation de la force de travail migrante en Bretagne vers les abattoirs. Cela ne signifie pas que d'autres secteurs en Bretagne, on pense plus classiquement au bâtiment, aux secteurs dit pudiquement de la propreté, du service aux personnes..., ne recourent pas à la main d'œuvre migrante mais les effets de convergence semblent progressivement gagner en puissance dans le secteur agro-alimentaire qui affiche de façon presque insolente d'importants besoins en main d'œuvre, ignorant pour l'heure les effets d'une crise de l'emploi qui, dans d'autres secteurs comme celui de l'industrie automobile souvent citée en Bretagne pour l'importance de ces besoins manoeuvriers (d'ailleurs jugés concurrents de ceux des IAA par leurs DRH), s'approfondit.

⁸ Se référer à l'annexe « dénonciation par les syndicats de la branche de la «concurrence déloyale des entreprises allemandes qui recourraient de façon beaucoup plus éhontée à la main d'œuvre étrangères ».

L'analyse des trajectoires met donc particulièrement en tension structures d'opportunités et carrières migratoires. De ce point de vue, l'action syndicale, les Pôles Emploi, l'action associative... qui continuent d'idéaliser le CDI, en faisant abstraction de l'acceptation de conditions de travail qui mettent en jeu les corps des individus et des rapports sociaux racistes, apparaissent-elles singulièrement en contrepoint des stratégies parfois exprimées par les travailleurs migrants conscients des faibles perspectives que le statut salarial autorise en contrepartie.

Dans ce point, nous souhaitons plus particulièrement souligner que les conditions même d'entrée sur le marché du travail en France, et singulièrement dans les abattoirs bretons⁹, donnent à voir le rôle croissant des intermédiaires privés alors que le rôle de la puissance publique tend à se réduire à la libéralisation des entraves qui pourraient peser sur la mobilisation même d'une force de travail docile et résistante au travail, réclamée par les entreprises. Dans les faits, elle construit les conditions d'une **abstraction des modalités de formation et d'emploi** de cette main d'œuvre. De ce point de vue, **la référence à la compétence et à la formation, parfois utilisée dans la rhétorique des employeurs, constitue un leurre entretenu** dans des discours convenus et largement intériorisés y compris par le secteur associatif mobilisé dans le soutien à «l'intégration» des migrants ou dans le cadre de projets d'insertion professionnelle des demandeurs d'asile ou des déboutés (même s'il faut souligner que les demandeurs et les déboutés de l'asile politique, en fonction des départements, n'ont pas toujours le droit de travailler en Bretagne et en France, plus en général).

En est un exemple le projet de l'UE, Equal, qui porte sur le renforcement des capacités des demandeurs d'asile dans le cadre de processus de construction de partenariats au niveau national ou transnational. En d'autres termes, ce projet qui touche à la fois une grande variété d'acteurs de la fonction publique, du secteur privé et des ONG à différents niveaux (national, régional, local) vise à faciliter le travail en partenariat et à faire coïncider les besoins des demandeurs d'asile avec les opportunités d'éducation, de formation et d'emploi. Comme il est souligné dans le document produit par l'UE (p. 3) : *«Les activités de construction de capacité [vise] à améliorer l'interface avec la communauté locale et à faire connaître au grand public les conditions, besoins et potentiels des demandeurs d'asile. Les principaux facteurs de réussite de ces actions comprennent l'implication stratégique des acteurs clés, tels que les employeurs, les organisations patronales et syndicales, la participation des citoyens et l'utilisation de techniques de marketing à des fins de sensibilisation»*. On peut alors se questionner sur la dimension réellement professionnalisante de ces formations destinées aux demandeurs d'asile, dès lors que concrètement la tendance générale n'est pas d'insérer leurs compétences dans un tissu économique et social, mais consiste plutôt à les inscrire dans des secteurs du monde du travail qui ont du mal à recruter de la main d'œuvre et pour cause... La consultation de sites d'entreprises d'intérim et/ou de prestations de services à l'international citées dans les entretiens confirme les attentes des IAA, et plus particulièrement des industries des viandes, en main d'œuvre bon marché des nouveaux pays européens intégrés depuis 2004 à l'Europe mais qui, comme la Roumanie et la Bulgarie, ne dispose toujours pas d'un droit de libre circulation des

⁹ Mais nous avons suffisamment de points de comparaison sur le territoire national mais surtout sur dans d'autres états européens pour souligner que les processus décrits ne doivent pas être enfermés dans une lecture purement territorialisée même s'il est particulièrement intéressant de le relier à l'histoire singulière de l'agro-alimentaire en Bretagne.

travailleurs en Europe (cf. en annexes les sites internet d'Atlanco, Arc Force et Global Intérim). L'affichage presque insolent d'une proximité avec le pouvoir politique roumain et les sphères diplomatiques sur leur site laisse pantois sur les velléités parallèlement évoquées d'une inscription dans le droit du travail. Il est vrai que le développement, qui paraît sans fin d'infra réglementation (Lochac, 1985 et 2007) sur le territoire européen, offre à ce type de services des scènes de déploiement importantes.

Dans le cas du détachement, **la captation** d'une main d'œuvre disponible pour les industries des viandes s'organise **à l'échelle européenne** pour de grands groupes industriels ce que confirment certaines trajectoires, comme Ciprian, initialement boucher et routier en Roumanie, qu'il quitte d'abord pour travailler dans un abattoir à Hanovre en Allemagne (il est mieux rémunéré mais les rapports salariaux au sein de l'entreprise paraissent assez dégradés) puis en Bretagne, via une entreprise d'intérim international. Au moment de l'entretien, il cherche par quels moyens et dans quelles conditions, il peut faire venir sa femme et ses enfants auprès de lui.

Extrait du journal de terrain juin 2010 : Ciprian

«Avant de venir en France, il a travaillé durant 8 ans en Allemagne à Hanovre dans un abattoir de bœufs et de porcs. Durant l'entretien, il fait allusion à l'entreprise AMBAX, il me dit que c'est une entreprise basée à Timisoara. Il me dit que cette entreprise a fermé, c'est un ami qui y travaillait qui l'en a informé par téléphone. Il me parle de problème de comptabilité et de quelque chose en lien avec le Ministère du travail en Allemagne.

Lorsqu'il travaillait en Allemagne, il travaillait de 12 à 14 heures par jour, 6 jours sur 7 et gagnait 1700 à 1800 euros par mois. Il rentrait rarement en Roumanie où vivent ses enfants et son épouse (à Bucarest). Il pouvait travailler 5 ou 6 mois en Allemagne avant de rentrer pour deux mois en Roumanie. Il lui est arrivé de rester deux ans en Allemagne sans rentrer. Il s'interdisait de retourner dans son pays car il avait peur de perdre son travail, il pouvait en effet être remplacé pendant son absence (c'était une pratique courante). En Allemagne, il était hébergé à proximité de l'usine.

Il me décrit cette période en Allemagne comme très difficile, il explique que le travail était très dur et que lui et les autres migrants (ses collègues étaient Roumains ou originaires des pays de l'ex-Yougoslavie (Albanais, Bosniaques...) étaient traités comme des moins que rien. Il me dit que les Allemands se considéraient comme supérieurs à eux et voulaient qu'ils baissent la tête. Il me dit que lui ne baisse jamais la tête et se tient toujours «à la verticale». Il m'explique que le chef était très méprisant et pouvait leur dire de rentrer chez eux du jour au lendemain et leur disait toujours «rentre chez toi si tu n'es pas content».

Il a quitté l'Allemagne car il en avait assez de ce travail. Un ami Roumain qui travaille à l'abattoir lui a proposé de venir travailler dans cette petite bourgade bretonne.

Il est venu directement. Il travaille comme désosseur. Il a d'abord été employé en tant qu'intérimaire pendant 5 mois. Je n'ai pas le réflexe de lui demander s'il s'agit de Global Intérim (qui est issu de Breizh Intérim). Il est embauché maintenant en CDI par Presta Breizh (dont le siège social est à Romillé près de Rennes et qui affiche faire de la prestation de personnel pour l'industrie agro-alimentaire (abattoirs).

La diversité des trajectoires et des profils des personnes rencontrées constitue en soi une première confirmation de ces effets de convergence dont nous souhaitons montrer qu'ils prennent sur la période très contemporaine une nouvelle amplitude : demandeurs d'asile déboutés, travailleurs migrants à la recherche d'une carte de séjour, travailleur de l'Europe de l'est en détachement, étudiant.... En effet les personnes rencontrées évoquent généralement l'urgence dans laquelle elles ont été de trouver un emploi dans la mesure où ce dernier conditionne leur présence sur le sol français.

L'exemple de Elban (originaire d'Albanie) (Extrait du journal de terrain mai 2010)

En 2006, il arrive à Rennes où vit avec son frère.

Il fait une demande d'asile. Il est hébergé par le CADA (Centre d'Accueil pour les Demandeurs d'Asile) d'une petite ville proche de Rennes. Il dispose d'un appartement de cette ville.

Au premier semestre 2008, il est débouté du droit d'asile et reçoit une obligation à quitter le territoire français». Le CADA lui suggère de travailler dans un abattoir, en lui disant que, dans ce cas «la préfecture donnerait des papiers». Il doit quitter le CADA.

Lui et son épouse rencontrent par hasard à une fête communale (sans doute le 14 juillet) des élus qui décident de les aider. Un collectif de soutien se met en place. Le maire s'engage également. Ils sont hébergés par la mairie dans une «maison d'urgence» durant deux ans. Parallèlement, Elban travaille bénévolement pour le comité des fêtes de la mairie.

En juin 2008, il se présente avec le maire à un abattoir pour demander un emploi, il obtient un CDI trois jours après. Il est contraint de s'arrêter de travailler à l'automne 2008 en raison de sa situation administrative, le chef de l'entreprise écrit une lettre à la préfecture et obtient un titre de séjour mention «salarié». Il obtient un titre de séjour mention «salarié», c'est-à-dire qu'il interprète que c'est «grâce à mon patron que j'ai eu des papiers, donc je ne peux rien dire» sur cette entreprise. L'entreprise a fait valoir l'investissement en formation qu'elle a réalisé auprès de ce salarié pourtant «formé» sur le tas comme la majorité des personnes rencontrées.

Sur le site internet du collectif qui soutient Elban, il est fait référence à l'éligibilité à une carte de séjour mention «salarié» au motif que, au regard de la circulaire du 7 janvier 2008 du ministre de l'immigration de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement aux préfets précisant les modalités de l'application de l'article 40 de la loi du 20 novembre 2007 relatif à la délivrance de carte de séjour. Alban exerce un métier (ouvrier d'abattoirs) «qui connaît des difficultés de recrutement aiguës dans la bassin d'emploi» rennais. De sorte que l'irrecevabilité au titre que son secteur d'activité ne figure dans la liste régionale des métiers ouverts «peut ne pas lui être opposée». Par ailleurs, il est indiqué que l'employeur a envoyé un courrier le 7 novembre 2008 à la Préfecture : il signale la compétence et le sérieux de Elban, en insistant sur l'investissement en formation réalisé par l'entreprise et son souhait de poursuivre une collaboration professionnelle avec Elban. Or, la circulaire prévoit que soient étudiés «avec une particulière diligence les dossiers signalés par les employeurs eux-mêmes».

Cada, association de soutien, collectivités territoriales ont fortement intériorisé les enjeux de pérennisation sur le territoire et développent une stratégie où **la question de l'urgence d'une solution statutaire place l'ensemble de ces acteurs dans une position peu critique à l'égard des postes et emplois qui sont proposés.** En Bretagne, la difficulté récurrente des abattoirs industriels à trouver une main d'œuvre suffisante pour assurer le plein fonctionnement d'unités de grandes tailles¹⁰ rencontre la recherche effrénée de travail dans laquelle sont placés les migrants s'ils veulent rester sur le territoire national. De fait, les propositions des uns et des autres tendent à converger vers les industries des viandes et ce, quelque soit le niveau de formation des personnes candidates. Il est vrai que cela ne spécifie pas la main d'œuvre migrante mais, au vu des trajectoires rencontrées, cela place cette dernière dans une situation de dépendance et de recevabilité à l'égard de l'employeur que développe également l'exemple suivant.

¹⁰ Il suffit pour s'en convaincre de consulter régulièrement le site du Gref ou les annonces dans la presse locale.

Aussi autre lieu en Bretagne, autre expérience de travail qui confirme si besoin est que **les attentes des entreprises résident moins dans la formation d'un personnel qualifié que dans la disponibilité sans faille d'une main d'œuvre docile**. L'entretien conduit en Russe auprès de cet Ingouche a donc été traduit. Les mots avec un astérisque sont en français dans la discussion. L'expérience d'une forme d'oppression politique confine paradoxalement à une servilité dans des rapports salariaux qui s'expérimentent dans une méconnaissance des règles de droits qui sont supposés pourtant les organiser. Signalons que, dans cette même entreprise travaille un nombre important de vietnamiens arrivés sur le territoire national dans le cadre d'accords bilatéraux. Ils travaillent sur des chaînes à part pour une entreprise de tâcherons et sont considérés comme particulièrement zélés au travail. Nous ne sommes pas parvenues à négocier un entretien avec l'un d'entre eux alors même qu'ils résident depuis presque 10 ans sur le territoire national.

**Rouslan, Ingouche de nationalité russe,
Extraits d'entretien**

«J'allais toujours à l'ANPE pour leur dire que je voulais travailler à l'usine. Pour avoir un travail permanent et ne pas travailler par petits bouts ici et là. Je voulais travailler le matin et être à la maison le soir. Et ils m'ont dit que l'abattoir organisait des formations, et qu'ils allaient essayer de me faire suivre cette formation. Et on m'a convoqué à une réunion. Sur 20 personnes, ils ont choisi 10 personnes. J'étais moi-même choqué, je ne peux pas comprendre, je ne parle pas bien le français, je ne sais pas écrire en français, je sais juste écrire mon adresse et mon nom de famille. Et je leur ai dit, je ne sais pas lire et écrire (en français). C'est eux qui m'ont demandé «tu écris, tu lis ?», j'ai dit «non, mais je sais travailler». Ils m'ont demandé «Tu peux faire un travail physique. C'est dur là bas. Tu n'as pas de problème de santé ?», j'ai dit que non. Je suis parti et ils m'ont convoqué de nouveau, il y avait 9 français, et j'étais le seul étranger. Je suis encore très étonné, là bas, il faut savoir écrire, nous travaillons trois semaines, ensuite nous avons une semaine de formation. Il faut écrire, écouter, répondre aux questions. Et pour moi c'est un problème. Je comprends mais... je ne peux vraiment pas écrire. A cause de cela, je suis assis et j'écoute, c'est tout. Pendant cette semaine, après je travaille pendant trois semaines. Avec le travail, je n'ai pas de problème. Je comprends tout mais quand même... cette formation.... J'ai un contrat professionnel*, pour une profession. Et là, il faut lire et écrire. Et l'abattoir a appelé l'ANPE et a dit qu'il était content de mon travail, qu'il n'y avait pas de problème mais que la profession que j'avais choisi, le métier*, demandait de savoir lire et écrire. Parce que, il y a des touches*, la viande arrive, et là c'est écrit où il faut..., dans quel atelier il faut le..., et moi je ne comprends pas ce qu'il y a d'écrit concrètement. A cause de cela j'ai des problèmes. Travailler, découper... je peux faire n'importe quel travail, mais j'ai des problèmes avec cela particulièrement. Ils ont dit qu'il fallait faire quelque chose pour que je commence à étudier, pour que je puisse écrire, et l'ANPE a pris contact avec le GRETA et ils ont dit... Ils veulent que j'étudie, que je reste, enfin, c'est ce que je pense; Et maintenant je ne sais pas, j'attends la réponse... si... tout simplement je n'y arrive absolument pas. Je me dis, du lundi au vendredi je travaille, le lundi, le mercredi et le vendredi je vais au judo, en plus entre tout ça, si il faut aller à la formation à Lorient, je pense que je n'y arriverai pas, c'est trop pour moi. Et c'est pourquoi je me dis, dans six mois mon contrat se termine, je peux alors commencer à étudier au GRETA. Et après je pourrai revenir dans l'entreprise, voilà ce que je me dis » (Rouslan).*

Pensez-vous que si vous apprenez le français au GRETA, ils vont vous reprendre à l'abattoir après en formation ou ...

«Non, je pourrai travailler. Parce que au bout de ces six mois, je pense que je peux tout... je peux apprendre à faire toutes les différentes tâches. Et peut être après je pourrais... même s'ils ne me prennent pas en CDI, je peux travailler là bas un mois, deux mois. Je peux aller et venir. Parce que là bas, je vois beaucoup de personnes en intérim. Ils viennent travailler deux semaines, après quand on a besoin d'eux... parce qu'il faut énormément de travailleurs, parce que il y a toujours des vacances, vacances, vacances*, et c'est pourquoi il faut beaucoup de personnes. Je me dis que de toute façon je retournerai là bas» (Rouslan)*

Mais au départ quand vous avez commencé, vous saviez comment découper ?

Non, c'était la première fois. Chez nous, quand j'étais chez moi, nous avons beaucoup... tout le monde a des vaches... pour moi ce n'est pas nouveau mais... la façon dont nous coupons, et ici, c'est très différent. Pour nous, de la viande c'est de la viande. Tu découpes comme tu veux parce que ce n'est pas pour la vente c'est pour soi même. Et ici, c'est pour la vente et pour... en Italie... Tu dois découper joliment... Et c'est ici la première fois de ma vie que j'ai entendu qu'il y a des filets, et d'autres délicatesses qui coûtent plus cher. Moins cher, plus cher*, c'est ici la première fois que j'ai entendu parler de ça. Et chez nous, on ne fait pas de différences, de la viande, c'est de la viande (rires). C'est pourquoi c'est difficile de séparer les filets*, découper c'est une chose, mais il faut apprendre les mouvements. Je pense qu'en six mois... déjà là c'est mieux. Voilà... Et les relations, elles sont vraiment bonnes. Au début quand tu débarques là bas, il y a des jeunes et des vieux qui travaillent depuis 18 ou 20 ans, si tu travailles 20 ans dans un même endroit, c'est vraiment... Et les relations sont vraiment bonnes, si tu ne comprends pas, on t'explique, «c'est comme ça, c'est comme ça», il n'y a pas de... Moi je suis musulman oui. Et j'ai dit quand il y a eu la réunion, je voulais travailler, pas avec les cochons, mais avec les vaches. Et pendant la semaine là, j'ai travaillé au rechargement*, tu charges, tu décharges. Mais là il y avait des cochons, il fallait les charger. Mais de toute façon durant cette semaine là, j'avais... comme un essai pour regarder si je travaille, si je ne travaille pas. Cette semaine là, j'ai déchargé les cochons des camions, mais bon, je chargeais, je déchargeais, je ne les mange pas de toute façon, ce n'était pas un problème. Et malgré tout, ils sont venus me voir, et m'ont demandé «est ce que c'est un problème pour toi, si tu veux, nous pouvons te mettre à un autre poste, c'est un problème pour toi de les manipuler ?». Je leur ai dit que comme je ne les mangeais pas, pour moi ce n'était pas un problème. Mais de toute façon, après cette semaine là, je n'ai plus travaillé avec des porcs. C'était seulement la première semaine, il y avait ce chargement, il faut tout charger tout à tout, et les moutons, les vaches et les cochons les uns après les autres» (Rouslan).*

Après échange avec la bénévole qui donne des cours de français dans un CADA et qui a introduit l'entretien avec Rouslan, nous apprenons qu'ignorant la réglementation en vigueur, il n'a pas été indemnisé pour cette semaine de travail à l'essai...Au cours d'un échange avec ce dernier, elle fait référence à une situation d'exploitation. Rouslan lui répond qu'il comprend bien ce mot «exploitation», puisque c'est le même mot qui est utilisé en russe (Eksploatatsia), mais que si l'entreprise lui demande de travailler gratuitement un mois il le fera. Les autres ouvriers au déchargement sont venus lui dire de travailler moins vite car il allait se fatiguer !

La situation de Jean-Pierre, qui a fuit la république démocratique du Congo et enchaîne des activités qui progressivement lui permettent de «légaliser» sa situation sur le territoire français, suggère également la place singulière des IAA dans ces parcours. Contrairement aux emplois agricoles, ces derniers offrent une relative sécurité d'emplois mais, qui n'est pas comme nous le verrons plus loin, sans conditions.

**Jean-Pierre,
Extraits d'entretien**

« Je n'avais pas une situation stable en fait euh, à Angers j'ai ... je n'avais rien, je n'étais ni logé, ni hébergé. Donc c'était vraiment la galère pendant près de neuf mois je crois. C'était la galère. Ben euh. à l'époque j'ai rencontré un jeune homme, un Monsieur qui me dit « Ben écoute, tu es dans la galère là bas, ben est ce que tu pourrais venir en Bretagne. Parce que je connaissais rien, je connaissais rien de la France à part les grandes villes. Je n'avais jamais entendu parler des côtes d'Armor, de St Brieuc, de... de la Manche. Je ne savais rien. Donc c'est, c'est, c'est... c'est ce monsieur là qui m'a demandé de venir en Bretagne. Je suis arrivé ici, en Bretagne en 2005 exactement et de là, il m'a dit «bon, tu peux... est ce que tu aimerais faire des petits boulots comme ça, ça t'aide à avoir un peu de sous. Ben, j'ai dit oui, pourquoi pas». Ben, j'ai fait le ramassage de volaille. Donc, vous comprenez déjà entre celui qui était enseignant et celui qui euh, qui devait ramasser la volaille, qui devait faire ce boulot là, le ramassage de volailles, ha c'était dur hein, je vous jure. Mais je n'avais pas le choix. Je n'avais pas d'autres moyens de vivre, je n'avais pas... je pouvais rien faire. J'étais dans une situation, je peux même pas dire précaire, comme on le dit ici, non ! C'était une situation désespérée pour moi. Donc j'ai commencé à faire ces petits boulots là et puis après ma compagne est arrivée ici j'ai dit «Ben non, écoute. Toi tu habites la région Parisienne, la région parisienne franchement, tel que je le vois, ça va être difficile pour qu'on puisse fonder euh... un foyer, avoir vraiment une maison», vous savez bien en région parisienne, c'est dur. Déjà elle, malgré son travail, malgré qu'elle travaillait elle était hébergée chez une autre personne. J'ai dit «mais non, écoute, ben tu as tes papiers, tu viens ici comme ça on va voir est ce que on peut trouver une maison, un appart', tout ça et puis on va voir comment ça va se passer». Ben elle a dit oui tout de suite, elle a dit «OK. J'arrive.». Puis elle est arrivée, c'était en 2005, elle est arrivée je crois en octobre. Bon ben voilà quoi. Dès qu'elle est arrivée on a trouvé un petit appartement en ville chez un privé ben... on a commencé à louer avec tous les petits moyens que je me débrouillais là. Bon euh... pff...en 2006, les hLM vont nous donner... euh... y vont nous donner un appartement et c'est en 2006 qu'on a eu notre premier enfant qui est né ici à Saint Brieuc et euh ma femme quand elle est arrivée déjà elle a trouvé du travail tout de suite parce que elle s'occupe des personnes âgées, bon donc elle est auxiliaire de vie en fait. Donc elle avait trouvé du travail dans les deux semaines qu'elle est arrivée. A l'époque c'était avec la croix rouge de St Brieuc ouais. Elle a trouvé du boulot donc euh voilà. Mais voilà on a... donc on est là. Donc on a eu notre premier enfant en 2006. Et moi déjà je suis... enfin depuis le Congo j'ai toujours été malade, je suis hypertendu. Déjà en France j'ai été hospitalisé deux fois pour la même raison de forte tension, de truc comme ça. Bon euh... on a rencontré une assistante sociale qui nous a dit qu'il y avait une possibilité de faire une demande au niveau de la préfecture pour qu'on m'accorde un titre de séjour. Ben la demande a été faite au mois de ... c'était en septembre. Notre enfant, notre premier enfant est né le 7 juillet, nous on a déposé la demande je crois autour du 10 août, et le 10 septembre 2006 la préfecture a dit oui et donc on a accordé un titre de séjour temporaire pour raison médicale. Ouais ben c'est tout de suite que bon euh comme j'avais le titre de séjour tout de suite bon j'ai sauté, je suis parti à l'abattoir, et ils m'ont pris en intérim. Je suis resté en intérim pendant un an. Pendant un an ou neuf mois je ne sais plus et puis après ils m'ont embauchée quoi. Voilà et en, et en 2008 on a eu notre deuxième enfant, voilà. Donc voilà un peu le parcours si vous voulez. Donc euh là, on est là. On travaille. Voilà, on ne vit que de ça, de notre travail, rien d'autre, depuis que je suis en France, je ne vis que de ça. Jamais je n'ai obtenu l'aide de l'Etat ou quoi que ce soit. Même pas un rond. Voilà».

La date butoir du renouvellement de la carte de séjour reste appréhendée avec beaucoup d'inquiétude au vue de l'interprétation restrictive de certains administratifs. Aussi Aziz, qui a quitté le Maroc suite à de multiples sollicitations d'un minotier intéressé par son savoir-faire et ses compétences, se heurte, suite à un changement d'employeur, à un aveuglement administratif qui provoque sa

colère : *«Par contre, l'année suivante quand j'ai commencé (dans une autre entreprise) euh, j'ai fait des renouvellements de carte de séjour tous les ans. Alors là l'administration du travail (...) ils m'ont dit «Voilà vous êtes sous contrat avec euh...X.» Mais j'ai dit «Mais... oui, j'étais sous contrat», «Mais vous êtes arrivé en France sous contrat», «C'est pas euh... mais excusez moi Madame **mais l'esclavage il est fini depuis quelques siècles**, ils m'ont pas acheté, c'est pas sous le prétexte de renouveler ma carte de séjour que je dois rester là bas. Obligé de... je suis libre, je suis pas content là bas, je cherche ailleurs». «Ha oui mais euh, là vous avez... moi je...». Les administratifs ils regardent ni à droite, ni à gauche. «Mais vous avez là j'ai...», «Mais euh excusez moi Madame mais sur ma carte de séjour...» Heureusement qu'ils ont mis «mention salarié», pas... autre chose parce que là c'est, t'es mais... le renouvellement, était mort quoi. Alors j'ai du pour la convaincre «ben voilà voilà, je vais vous envoyer ma photocopie de carte de séjour, c'est écrit salarié, je suis pas esclave (de cette entreprise), c'est pas écrit «esclave de X» (Aziz)*

Si cet exemple ne porte pas en soi sur un abattoir, il illustre assez bien comment aujourd'hui **l'instauration d'un infra droit pour les travailleurs migrants les place dans des rapports salariaux qui outrepassent largement l'encadrement juridique du lien de subordination**. De ce point de vue, la revendication du pragmatisme dans l'application de la réglementation du travail par certains inspecteurs du travail concernant les travailleurs migrants (Souchard, Tersigni, 2010) paraît particulièrement inquiétante : *«on est très pragmatique parce que c'est la volonté politique aussi (...). Sur l'appréciation que l'on porte à la réglementation du travail, ça nous est propre, on a toute latitude. S'il y a moins de demandes d'autorisation de travail, c'est pas parce qu'il y aurait une volonté politique de freiner les demandes, c'est parce qu'il n'y a pas de besoins. C'est aussi simple que cela (...). Par contre on très pragmatique : puisque les demandeurs d'asile sont sur le territoire, de toute façon ils sont à la charge des Cada, donc s'ils ont la possibilité de travailler, on a une approche assez souple. Mais pas dans n'importe quelle entreprise, si on sait qu'ils vont se faire exploiter on dit non»*. L'hypocrisie manifeste qui clôt cet extrait d'entretien auprès d'un inspecteur du travail est saisissante : on comprend que les besoins de main d'œuvre seront satisfaits par des travailleurs migrants et qu'au vu des faibles moyens d'investigations dont disposent aujourd'hui les inspecteurs du travail la question du contrôle de leur condition de travail reste un discours convenu et sans consistance réelle. Dans les faits, ce sont directement les services de la préfecture dans le cadre d'une politique nationale d' «ouverture maîtrisée du marché du travail au service de l'économie» (cf. site internet du ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire) qui régulent le marché du travail des migrants et, en Bretagne, singulièrement vers les IAA.

Alors que les intermédiaires privés jouent un rôle croissant dans la structuration du marché de l'emploi des IAA (Souchard, Tersigni, 2010), **l'instrumentalisation des services publics pour répondre à la demande idoine des entreprises privés est manifeste**. Ainsi, concernant le bassin d'emploi de Rennes, le site du Gref (Groupement d'intérêt publique Relation Emploi Formation)¹¹ relaie l'information suivante parue dans Ouest France. Après vérification auprès d'associations

¹¹ Soulignons que plus largement les informations régulières diffusées par la lettre du Gref permettent de mesurer la focale particulière régulièrement rappeler sur les problèmes d'emplois des IAA et plus particulièrement des abattoirs.

mobilisées sur ce projet, il s'agit, via la mise en place d'un système transport, de favoriser le recrutement à partir de quartiers rennais périphériques (le terme de banlieue est symptomatiquement rarement utilisé par les élus locaux) où résident plus particulièrement travailleurs migrants et descendants de migrants. Les entreprises citées recourent d'ailleurs déjà directement ou indirectement via la prestation de service à des travailleurs migrants.

**Extrait des brèves du Gref –juillet 2010 :
Métiers de la viande. Des recrutements par simulation les 15 et 16 juillet**

Trois entreprises de transformation de la viande (Gâtine viandes à La Guerche de Bretagne, Tendriade Collet à Châteaubourg et SVA à Vitré) ont décidé de tester le recrutement par simulation. SVA prévoit d'accueillir les premiers candidats les 15 et 16 juillet à Vitré. De plus, à la demande de la préfecture, un partenariat entre Pôle emploi et la Maison de l'emploi de Rennes a été monté pour "amener des Rennais dans le pays de Vitré". *Ouest-France, 08/07/10.*

Cette captation s'explique très largement par l'ambivalence de la posture de certains agents des pôles emplois par exemple, qui cèdent à ce que V. De Rudder et F. Vourc'h appellent «la rationalisation anticipatrice». Ces intermédiaires de placement, parce qu'ils sont attachés, comme d'ailleurs les délégués syndicaux, au CDI comme rempart à la vulnérabilité socio-économique, peuvent «forcer» les choix des travailleurs étrangers. Ce premier point insiste donc sur l'ambivalence des formes d'accès à l'emploi des travailleurs migrants dans les abattoirs. Les récits et le recueil de témoignages variés donnent à voir leur captation, c'est-à-dire leur orientation privilégiée, au-delà donc de leurs projets personnels, vers l'un des secteurs économiques qui réclame toujours plus de bras. Ce faisant, sous-estimant l'existence de projets alternatifs, les intermédiaires de placement tendent à réduire leur médiation au comblement d'une offre d'emplois, comme si le destin des travailleurs migrants trouvait naturellement sa voie vers les abattoirs. L'intériorisation par ces derniers d'une condition laborieuse les place dans une position de subordination qui outrepassa de fait le lien de subordination et s'avère plus proche du modèle de la corvée dans la mesure où les effets de convergence mis en évidence sont renforcés par une conscience aiguë de la conditionnalité de leur présence sur le territoire que rejoue régulièrement le rituel du renouvellement de la carte de séjour. La lecture du marché du travail reste cependant en de ça du modèle méditerranéen de l'immigration, décrit par Pugliese (2002) : il organise au sein de l'Etat Italien une condition laborieuse encadrée dans un marché du travail parallèle défini avant tout par les règles du droit des étrangers et de ce fait, une émancipation à l'égard des règles du droit du travail qui ne s'appliquent pas pour ces citoyens de seconde zone. Pour autant le développement permanent d'une infra-réglementation en France concernant les étrangers (M. Vitiello, concernant l'Italie parle d'une juridification de l'immigration, 2010) tend à rapprocher les situations et fait craindre le développement d'un modèle européen de l'immigration. Aussi, les travailleurs migrants rencontrés soulignent à travers leur narration la collusion de représentations et de dispositions qui les enferment dans une condition laborieuse pour des travaux dépréciés. La référence à l'institution ou aux institutions migratoires prend alors tout son sens dans l'analyse.

C2. Recrutement temporaire ou permanent dans les abattoirs et don de soi (ou le statut aux risques de l'usure des corps et des humiliations racistes)

Nous avons déjà souligné (Souchard, Tersigni, 2010) que l'invisibilité et l'opacité des pratiques de recrutement poursuivent des pratiques managériales déjà anciennes de segmentation des collectifs de travail et donc, d'une précarité salariale où la question de l'usure des corps et de l'acceptation sociale de cet usage constitue la vraie contrepartie du rapport salarial. Aussi les propositions de CDI sont vécues de façon ambivalente dans un secteur où elle signe l'absence de perspectives de formation et d'évolution de carrières mais aussi, peu ou prou, la certitude d'un fort tribut personnel comme condition de l'acceptation sur le sol français. Sans illusion sur la nature des postes de travail qui peuvent leur être proposés, les travailleurs migrants notent cependant les propositions d'emplois stables qui opposent pour certains les grandes villes aux campagnes bretonnes. «*Au niveau du travail parce qu'à Paris on n'a pas un travail fixe, on a un travail mais, c'est pas fixe. Nous on est à la campagne, tu peux y aller, tu peux aller voir*» (Simon). Ce ne sont donc pas dans les modalités d'accès à l'emploi statutaire que se nichent les réelles pratiques discriminatoires mais dans les raisons non avouées, et pourtant hélas très transparentes pour les premiers concernés, d'une recherche de fidélisation du fait de la faiblesse contemporaine des candidats autochtones à occuper certains postes de travail. Aussi, extrêmement désabusé et un brin provoquant, Marek nous répond qu'il ne voit aucune discrimination dans l'organisation contemporaine du travail car «*non, j'aime le sang !*». Or, l'analyse des trajectoires pointe l'hétérogénéité des formations initiales et des compétences alors que les carrières réelles ou rêvées de nos interlocuteurs paraissent rarement devoir se satisfaire de «l'horizon rouge» des abattoirs (Cf. tableau pages suivantes). A contrario les propositions de CDI sont donc vécues de façon ambivalente car elles signent d'une certaine façon le sacrifice des corps et des esprits.

Formation sur le tas et captation de la force de travail des travailleurs migrants constituent donc a contrario des indicateurs des faibles perspectives d'emploi et de formation qui s'offrent aujourd'hui aux travailleurs migrants. Elles réactivent la figure historique du travail forcé et de la corvée reprise et développée par Robert Castel (1995) dans la mesure où les alternatives paraissent faibles. Soulignons d'ailleurs qu'il n'y a pas nécessairement une rupture fondamentale avec la situation des populations ouvrières autochtones, captées par les agences intérimaires dans des bassins d'emplois ruraux et qui doivent leur stabilité dans l'emploi à une soumission à l'ordre usinier des abattoirs¹². On peut en effet considérer qu'on assiste plutôt à un approfondissement de rapports au travail relativement dégradés. C'est d'ailleurs pourquoi, nous avons souhaité ancrer notre réflexion théorique dans la référence à la précarité¹³. Pour autant, et même si les marges de manœuvres sont étroites, la référence à la notion de carrières autorise une lecture parallèle davantage centrée autour de la logique du sujet que C. Têtu-Delage définit comme «*des formes d'adaptation, de contournement ou de résistance aux modes d'exploitation contemporains auxquels s'ajoute une vulnérabilité juridique*» (2008). Aussi, on ne peut qu'être frappé par la diversité des projets exprimés par les travailleurs migrants dont les trajectoires croisent ou ont croisé les industries des viandes lorsqu'ils

¹² Les syndicalistes rencontrés dans le cadre de la recherche conduite en 2009 ont effet beaucoup insisté sur l'acceptation des cadences, le refus de l'absence (y compris pour maladie) ... qui conditionnent les primes, pièces maîtresses de la discipline usinière des abattoirs.

¹³ L'initiative étatique d'une réflexion sur le dialogue social dans ce secteur paraît de ce point de vue particulièrement révélatrice. On peut aussi se référer au remarque travail documentaire et ethnographique de Manuela Frésil, L'abattoir

peuvent s'exprimer sur ce sujet. Ces projets ne nous renseignent en rien sur leur devenir professionnel mais permettent de dérouler les obstacles qu'ils identifient. Outre la faiblesse des informations sur les alternatives aux emplois non qualifiés, il convient de revenir sur l'ambivalence de propositions de CDI, perçues comme l'arrêt de perspective de formation. Il faut aussi insister sur leur faible maîtrise de la lecture et de l'écriture qu'ils identifient avec raison comme un obstacle majeur à l'alternative usinière. Ainsi la question des apprentissages linguistiques, pourtant pierre angulaire du contrat d'intégration à la française, ne paraît en rien être une priorité pour les employeurs, ce qui ne laisse d'interroger sur la capacité de ces travailleurs à lire par exemple les consignes de sécurité (comme l'exprimait l'étonnement de Rouslan précédemment). Les seuls cours mis en place par des acteurs associatifs auxquels assistaient certaines personnes rencontrées supposaient donc un volontarisme évident puisqu'ils se déroulaient le soir après une journée de travail assez harassante.

Dans les entretiens auprès des travailleurs migrants, cette tension entre la formation, la mobilité et le «faire avec le racisme» (cf. le point 3.3) est assez récurrente. Aussi d'aucuns constatent, et cela ne laisse pas parfois de les surprendre, que les personnes en CDI ont une ancienneté importante alors qu'elles-mêmes expriment, certes une recherche de stabilité économique mais aussi un rapport à la mobilité souvent différent qui leur permet aussi relever la tête lorsque les remarques racistes deviennent trop blessantes, comme l'illustre Jean-Pierre dans l'entretien ci-dessous.

**Jean-Pierre, initialement enseignant au Congo
Extraits d'entretien**

La formation empêchée : «Ben moi j'ai essayé en 2008. J'ai... euh... j'ai fait, un Bilan de Compétence. Hé ben, il a été concluant mais malheureusement euh... euh... vous savez c'est euh... c'était très mal tombé parce que... on avait choisi euh... enfin on était sur deux formations, hein. Sur deux formations, une formation à Dinan, et une autre formation au niveau de Rennes. A l'époque j'étais intérimaire, hein, vous comprenez ? J'étais intérimaire, c'était sur la demande de l'ANPE que je devais faire le bilan de compétence. Bon. Mais, avec la crise... qui est arrivée... D'une part y avait la crise, d'autre part, y a eu une proposition d'embauche. Vous comprenez ? Mon conseiller, mon conseiller m'a appelé. On est resté je crois deux heures à discuter avec lui. A voir un peu, le pour, le contre, tout ça. Il m'a dit, « pour l'instant... il m'a dit, la conclusion qu'on avait tiré à l'époque : pour l'instant, étant donné qu'il y a une crise, et la crise était profonde ! On ne savait même pas comment... comment on allait s'en sortir ! T'as vu il y avait une vague de licenciement. Il m'a dit « Bon ben écoutez, qu'est ce qu'on va faire. Je préfère ... comme il y a une embauche, je préfère que tu sois embauché ». Et puis, y aussi, y aussi un autre soucis hein. C'était euh... c'était par rapport aux ressources. Puisqu'à l'époque si j'allais faire une formation, d'après le calcul des ressources, je devais gagner quelque chose comme 900... 940 euros. 940 euros avec des enfants, ma femme, elle travaillait pas puisqu'elle venait d'avoir son deuxième bébé. Tout compte fait euh... Vous voyez ce que ça allait donner hein. Bon, alors euh.. donc euh... on a dit bon, on laisse tomber, bon on va voir. On va voir dans deux ans ou dans trois ans».

Le racisme et la mobilité : «Moi au boulot je leur ai dit à mes copains, «si tu me traites de noir ? Oui je suis noir». C'est pas parce que ça va me faire mal, que ça va changer. Je suis fier d'être noir, c'est tout. Si tu me dis euh... ben par exemple y a des gens qui me disent « Mais pourquoi vous ne rentrez pas chez vous ? Y a pas de travail chez vous ? ». Ben, moi, moi je comprends ces discours là. Qu'est ce qu'ils veulent me dire par là ? « Y a pas de travail chez vous ? », « ben écoutez » Y a une réponse à ça aussi « ben dans mon pays, y a aussi des étrangers qui travaillent là bas, hein, parfois chez moi c'est pas des étrangers minables ! Hein ? C'est des gens qui ont des beaux salaires qui sont très bien ! Hein ? Mais chez nous on leur demande pas de rentrer aussi chez eux. Sinon, chacun resterait chez lui. Donc le monde n'existerait plus ». Donc voilà ! Alors donc c'est, c'est... puisque moi j'ai vu même, un français et qui vient par exemple d'une autre région. Hein ? Je vais prendre un exemple un copain qui est venu de Paris, lui c'est... c'est vraiment un parisien quoi. Il est né à Paris, ses parents sont d'origine parisienne. Il est venu travailler ici parce que sa

femme est d'ici. Mais j'ai déjà aussi entendu, « A Paris là bas, y a pas de boulot ? ». Alors, si lui qui est français on lui dit ça... Et a fortiori moi...hein ? Je ne suis pas d'ici ben écoutez, ben moi je dis ben attendez... déjà les gens qui vous disent ça c'est des gens qui ne sont pas cultivés pour la plupart hein. Ils sont pas cultivés, c'est des gens qui euh... qui n'ont jamais bougé hein ! Quand tu lui poses la question « la dernière fois que tu as été à Rennes, c'était quand ? », Il sait même pas te dire c'était quand... Rennes ! A côté ici. Y a des gens qui habitent le bourg là, tout ça, à côté, quand tu lui poses la question, « la dernière que tu as été à St Brieuc, c'était quand ». Il sait pas... Il te dit même pas ! Il te dit « Ho St Brieuc, ho je sais même pas quand je suis allé à St Brieuc, il n'y a rien à St Brieuc. ». Vous comprenez un peu le truc quoi. Donc c'est euh... C'est, c'est, c'est.. alors si tu commences à suivre ça, c'est... tu te perds quoi. Tu vois ? Moi j'ai connu des gens, moi je connais, des africains qui sont déjà venus travailler à l'abattoir, qui ont fui à cause de ça ! « Non, ces gens ils sont pas bien, Y font que me taquiner tout le temps, ils me disent Noirs... tout ça.. ». Ben, vous voyez, si vous vous mettez à suivre ça, ben ... vous n'allez pas vivre. Quand on est migrant comme on dit, comme moi là, il faut avoir les nerfs solides. Il faut savoir se surpasser. Et c'est ce qu'on fait. On vit avec ça, le racisme, on vit avec ».

Pour Natalia, qui a obtenu le droit d'asile, une première expérience de travail en France dans l'agro-alimentaire s'est avérée particulièrement rédhibitoire. Malgré la faiblesse de ces revenus, elle préfère refuser le CDI qui lui est proposé pour échapper à des conditions de travail qu'elles jugent indignes et humiliantes : « C'est que moi et ma sœur qui étions avec Breizh Intérim. Les autres par exemple c'était GO Intérim, en fait il y a avait plusieurs boîtes d'Intérim (...).

*En fait ils m'ont proposé un CDI et j'ai pas accepté parce que les conditions ça me plaît pas. Voilà, et pour ça j'ai arrêté (...). En fait, par exemple on commence à travailler. La machine tombe en panne, on demande à notre chef pour qu'on vienne nous aider. Il me répondait « ben débrouillez vous tous seuls ». Mais on n'arrivait pas à le faire. Moi je sais pas comment le faire. Et ça prenait du temps et, à la fin, il venait nous engueuler « ben vous faites quoi, vous n'arrivez pas à faire votre boulot assez vite ! » (...). Souvent les filles ça changeait en fait. Les intérimaires, ils restaient pas. Ils disaient « c'est impossible de travailler ici dans ces conditions là, le froid.. » **Natalia.***

Aussi, alors même qu'une partie importante des personnes enquêtées aspire à trouver un emploi plus en conformité avec leurs attentes et leurs compétences (cf. tableau ci-joint), elles ont le sentiment que les logiques économiques dominantes les desservent aujourd'hui en les enfermant dans des activités manoeuvrières et peu valorisantes, comme l'illustre ce nouvel extrait d'entretien. Ayant une expérience antérieure dans son pays de responsable d'atelier dans la couture, Kaltrina, qui a obtenu le droit d'asile, candidate ainsi que son mari dans une entreprise de couture suite à une annonce « parce que nous avons vu dans le journal avec une voisine que là-bas ils cherchent des ouvriers de fabrique, Armor Luxe. C'est pour ça que mon mari il s'est présenté. Quand il a vu que nous sommes étrangers, il a dit qu'il n'y a plus de places maintenant (...). Deux jours avant vous cherchez des personnes et maintenant vous dites, il n'y a plus de place Ca veut dire quelque chose. C'est pour ça que nous sommes obligés de travailler dans les usines comme là-bas il fait beaucoup froid, il fait froid là-bas. Il faut mettre beaucoup de choses » **Kaltrina.**

Cet enfermement des travailleurs migrants dans des emplois sous qualifiés, qui les réduit à un rôle d'exécutant, se trouve assez bien retranscrit dans cet entretien conduit auprès d'un travailleur social de l'AFTAM. Il mêle en effet analyse objective des emplois occupés et approche subjective de l'intériorisation supposée d'une infériorité raciale qui condamnerait les travailleurs migrants à s'inscrire dans des rapports de domination : « L'accès à l'emploi est très limité pour les résidents du foyer de travailleurs migrants. Parce qu'il n'y a rien sur les CV. En tout cas ils n'ont

pas de parcours en France. Sur les CV il y a une expérience professionnelle au pays qui n'a aucune valeur pour les employeurs en France. Donc effectivement c'est souvent les IAA (...). Ils se disent « moi, c'est la boîte d'intérim ou rien du tout, j'essaie même pas de chercher du boulot autrement. Ils sont persuadés qu'il va y avoir un barrage au niveau de leur nom (...). Quelque part, c'est ancré en eux qu'ils sont inférieurs. Ils arrivent pas du tout à s'en dégager : «de toute façon moi je suis noir, je vais me faire exploiter (...).

*Mais je ne sais pas comment ils orientent les agences d'intérim. Parce que moi, là les résidents qui n'ont rien sur les CV, quand ils reviennent de leur rendez-vous à pôle emploi, ils reviennent tous avec la même offre d'emploi pour aller faire de la compote à Châteaubourg. Quand à l'entreprise, ils disent qu'ils n'ont besoin de personne. Tous les conseillers de pôle emploi refilent les mêmes offres d'emploi qui n'ont ni queue, ni tête à tous ces travailleurs. J'en ai jamais vu un seul aller travailler dans la compote » **AFTAM.***

Les travaux de Têtru-Delage (2008), mais aussi d'une autre façon ceux de Sébastien Chauvin (2008), se rejoignent sur une interrogation centrale : quelles peuvent être pour les travailleurs migrants les fonctions d'emplois saisonniers qu'ils occupent dans l'agriculture industrielle? Du fait de l'informalisation avancée du travail dans le secteur agricole, deux fonctions essentielles sont identifiées : une fonction de porte d'entrée dans l'emploi et de base arrière et de refuge. Même si leurs marges de manœuvre sont étroites, même si les conditions de travail sont très insatisfaisantes, la saisonnalité des emplois (et non plus de rythmes agricoles) présente au moins un avantage pour les prolétaires des champs, elle les autorise à prospecter d'autres activités. L'agriculture californienne, qui repose d'ailleurs sur un système d'emploi et d'immigration utilisant massivement des étrangers illégaux, en fait paradoxalement les frais aujourd'hui : n'étant pas parvenue à proposer des conditions de travail décentes, les « travailleurs libres » de Californie, pour reprendre l'expression marxiste, se détournent désormais massivement de l'agriculture pour prospecter des secteurs offrant de meilleures conditions (Chauvin, 2008). A contrario, la fréquence des propositions de CDI dans les IAA donne à voir l'ambivalence des propositions contractuelles dans un secteur réputé pour la pénibilité des tâches et les souffrances corporelles induites.

Extraits

Eric s'est coupé avec la scie. L'inspection du travail a fait une enquête et a exigé de mettre des scies sécurisées. La direction a acheté une scie sécurisée mais elle ne convient pas aux ouvriers car elles font mal aux mains. De plus, elle coupait mal. Eric a eu un conflit avec quelqu'un de la direction à cause de cela. Il avait fait un sondage auprès des ouvriers pour avoir leur avis sur la nouvelle scie. «*C'est nous qui subissons, les douleurs et tout, c'est nous qui subissons. C'est pas ni la direction, ni le directeur général, ni la directrice d'abattoir*», «*Le boulot c'est pénible, et c'est aujourd'hui, c'est demain et c'est après demain, et si au bout de deux, trois mois, on ne peut plus se servir de nos bras, qu'est ce qu'on va devenir ?*» **Eric.**

«*A cause du froid, j'avais des problèmes. Pour les femmes c'est ça c'est les cystites en fait souvent. Parce que les pieds, je les sentais pas dès fois quand je rentrais du travail tout de suite mon visage il devenait rouge et j'ai l'impression que ça brûle pendant 30 minutes et mon pied ça commence, ça commence à décongeler. Il fallait une heure pour que je revienne au même...*» **Natalia.**

A la souffrance des corps, dont atteste par ailleurs l'explosion des TMS dans ce secteur, il faut ajouter les pressions psychologiques et les humiliations racistes singulières que vivent les travailleurs migrants même si, nous y reviendrons dans le point suivant, leur dévoilement s'avère complexe.

Extraits de l'entretien avec Kaltrina

Comment ça se passe avec la boîte d'intérim ?

Oui, ce sont tout bien là bas. Ils sont très gentils. Oui. C'est pour ça qu'on a appelé mon mari tout de suite. Parce que moi, j'ai été très correcte, j'ai travaillé, j'ai fait toutes les choses que ils m'ont dit, par exemple, tu fais.. Je fais quatre fois pendant la journée aller-retour. Aucune personne a pris cet horaire comme ça, juste moi. C'est pour ça que, y a eu des semaines que je travaille juste trois heures pendant la journée, je travaillais de 9 heures jusqu'à midi trente, trois heures. Après une semaine comme ça et une semaine euh... le matin et l'après midi. Et moi que je dis « c'est la dernière fois que je viens comme ça après que j'ai pris » « C'est la dernière fois que je viens comme ça » après que j'ai pris les horaires qu'ils m'ont dit. J'ai parlé avec les personnes là bas, le monsieur qui fait le planning là bas. Moi que je dis que c'est pas possible de venir que deux fois pendant la journée parce que j'ai une petite fille et... je la réveille, mets dans la voiture, aller après, aller retour quatre fois c'est dur pour elle. Parce que elle est fatiguée, elle pleure quelque fois parce que la route est très longue. Et il a dit que on va voir la semaine prochaine et après que il euh...pareil. J'ai allé parler avec... c'est, il adit non, la semaine prochaine. Après que je parlais avec la dame de intérim là bas, là bas que on dit nous aussi que nous avons parlé avec le Monsieur et il a dit que la dame à parler avec nous c'est pour ça que pour le moment il y a pas. Après que je suis obligée de laisser parce que je fais ... (une opération programmée l'a contrainte à s'arrêter pendant un temps). Il y a des horaires normales, je fais. Si il y a des horaires coupées, non. J'aime pas. Maintenant que j'aime pas. C'est dur. Et moi que je dis « Tu peux laisser une semaine moi que je fais les heures coupées, une semaine une autre personne, une semaine moi, une semaine une autre personne. Chacun son tour ». Il a dit oui, oui, oui, oui, oui, il fait rien ».

Ces constats enjoignent à inscrire l'analyse des rapports salariaux dans une précarisation avancée. On l'a vu, elle ne peut se lire à l'aune de la stricte question du droit du travail puisque le droit des étrangers tend à s'imposer au droit du travail. La corporéité des rapports salariaux, c'est-à-dire la façon dont les corps et les esprits sont éprouvés dans les relations de travail, doit aussi être prise en compte dans l'ambivalente intégration à l'ordre usinier des abattoirs, même si leur expression reste trop souvent euphémisée. Ainsi, comme nous allons le voir dans le point suivant, à la difficulté d'inscrire les rapports sociaux en référence à la race renvoie pour les étrangers plus largement la difficulté à trouver leur place dans les collectifs de travail et les espaces ruraux qui, pour les autochtones atténuent précisément la violence symbolique des rapports de travail à l'usine.

CAPTATION ET EMPECHEMENTS DES PROJETS DE

MOBILITE ET DE FORMATION

Prénom	Contrats	Emplois et formations envisagés	Atouts	Obstacles	Propositions
Natalia	Demandeur d'emploi	Commerce d'automobiles d'occasion			Projet avec son mari
Bayram	Demandeur d'emploi	Réparateur appareils électroménagers	Expérience	Non renseigné	Formation proposée par l'ANPE
Joseph	Intérim	Eleveur	Expérience	Accès à l'information	
		Peintre en bâtiment		Accès à l'information sur les formations	Prise de contact avec le CCAS
Elban	CDI	Menuisier	Expérience	TS travail Accès à l'information	
Aziz	Intérim	Menuisier	Expérience CAP	Permis de conduire	
Kaltrina	Demandeuse d'emploi	Couturière	Expérience	Pas d'offres d'emploi	
Rouslan	Formation Interne	Agent de sécurité	Expérience	Apprentissage du français Accès à l'information sur les formations Pas d'offre d'emploi en milieu rural	Formation en français après la journée de travail
		Chauffeur routier	Permis poids lourd	Apprentissage du français Accès à l'information sur les formations	Proposition de français par le GRETA (cours du soir).
MAURICE	CDI	CHAUFFEUR ROUTIER		APPRENTISSAGE DE LA LECTURE ET DE L'ECRITURE	ATELIER D'ALPHABETISATION
		PEINTRE EN BATIMENT		APPRENTISSAGE DE LA LECTURE ET DE L'ECRITURE	ATELIER D'ALPHABETISATION
NOURREDINE	CDD	FORMATION SYSTEME INFORMATIQUE EN GEOGRAPHIQUE	MASTER 2 DE GEOGRAPHIE	PROBLEME D'ACCES A L'INFORMATION PROBLEME FINANCIER	
		COMMERCE DE PRODUITS ARTISANAUX	EXPERIENCE	PAS DE MARCHE EN MILIEU RURAL	
JEAN PIERRE	CDI	FORMATION CHEF DE QUAI		PROPOSITION DE CDI DANS L'IAA PROBLEME FINANCIER.	
		FORMATION INSTALLATEUR DE RESEAU DE TELECOMMUNICATION	COMPETENCES EN PHYSIQUE ET TECHNOLOGIE	PROPOSITION DE CDI DANS L'IAA PROBLEME FINANCIER.	
CIPRIAN	CDI PREST. SERVICE NATIONAL	CHAUFFEUR ROUTIER	PERMIS POIDS Lourd	AUTRES PRIORITES A REGLER : TROUVER UN LOGEMENT POUR FAIRE VENIR SA FAMILLE	

MAREK	CDI	CHAUFFEUR ROUTIER	PERMIS POIDS LOURD	APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS	
--------------	-----	-------------------	-----------------------	---------------------------	--

C3. Ethnicisation des rapport salariaux versus racisation des rapports sociaux en milieu rural (chercher la «race», trouver sa place)

En interrogeant la place et la fonction des intermédiaires privés et publics de l'emploi et leur collusion dans la captation de la main d'œuvre étrangère dans les abattoirs bretons - qui sous-estimaient largement les projets individuels des migrants et travailleurs détachés -, jusque-là nous avons insisté sur les dérives asservissantes du lien de subordination qui touche ces salariés. Ensuite, nous avons montré l'ambivalence propre à des logiques productives poussant les migrants au recrutement dans des emplois statutaires lesquels nécessitent, cependant, un don de soi dont le prix à payer n'est pas négligeable. Ce don de soi, inhérent à d'autres niches professionnelles réservées, dans le système-monde, à la main d'œuvre migrante, telles que le *care*¹⁴, par exemple, dans les cas que nous avons analysés, s'impose par l'acceptation de souffrances corporelles et d'humiliations racistes. Enfin, nous avons montré que la conditionnalité laborieuse de la présence sur le territoire breton de ces migrants et travailleurs détachés pâtit d'un renforcement de l'ethnicisation des rapports sociaux. En effet, celle-ci ne touche pas uniquement les descendants de migrants lesquels, dans la plupart des cas sont français, et dont le traitement, y compris dans l'emploi, risque d'être directement en lien avec celui qui a été subi par leurs parents. Par ethnicisation des rapports sociaux nous désignons des processus par lesquels «l'appartenance ethnique, imputée ou revendiquée, devient une catégorie structurante majeure des relations, actions et interactions, à côté et souvent au détriment d'autres catégories et modes d'appartenance» (Véronique De Rudder *et al.*, 2000). Or, l'ethnicisation partage avec le racisme un certain nombre de caractéristiques et il n'est pas toujours aisé de distinguer ces deux processus. En effet, le racisme implique des croyances et des pratiques de mise en altérité et d'exploitation qui s'appuient sur la «race», conçue comme une marque «indélébile», socialement construite pour qu'elle paraisse «naturelle», notamment dans les traitements inégalitaires implicitement ou directement réservés aux individus et aux groupes qui en sont concernés.

C'est ce précisément, ce qui nous a conduites à étudier, dans le cadre de ces carrières migratoires, les vécus subjectifs et les caractéristiques objectives d'une mise en altérité pouvant toucher des salariés migrants et détachés dans le cadre de la prestation de service. Comment une différence de traitement dans la mise au travail devient-elle irréductible, quasiment constitutive d'une infériorité absolue pouvant s'imbriquer avec des pressions psychologiques en termes de cadence à donner à la productivité de l'entreprise et de traitements

¹⁴ Ce terme anglais souvent traduit par *soin, attention, sollicitude* renvoie aux soins corporels (et aux questions éthiques qui y sont associées) concernant malades, enfants et personnes âgées dans le cadre domestique et familial ou dans le cadre des emplois de service à domicile, dans les métiers paramédicaux ou dans les crèches. L'éthique du *care* est un domaine émergent de la pensée politique américaine (et de plus en plus France aussi), dans le sillage des études féministes et des *gender studies*. Le *care*, en tant que domaine spécifiquement féminin, s'oppose tout particulièrement au formalisme juridique et libéral de la théorie de la justice de J. Rawls. Les questions posées par cette nouvelle éthique (qui s'occupe de quoi, comment ?) se réfèrent à une anthropologie qui inclut la vulnérabilité, la sensibilité, la dépendance et qui est finalement transversale aux milieux sociaux, même si elle fait l'objet de nombreux travaux en sociologie des migrations.

humiliants dans les collectifs de travail en fonction de la nationalité étrangère ou de la condition migratoire ? Concrètement, si dans l'espace usinier, il paraît aller de soi que les conditions de travail ne soient pas les mêmes pour tous les salariés (il existe une distinction claire entre une productivité maximale qui doit être assurée par des « migrants » recrutés pour la garantir et celle des travailleurs « autochtones » davantage protégés par le droit du travail et par les négociations salariales), les propos de nos interlocuteurs, montrent également les effets de cette exploitation (accompagnée d'une ségrégation spatiale construite pas la mise en place de tapis à part pour les détachés dans le cadre de la prestation de service notamment) dans les relations entretenues avec les salariés autochtones. Cette polarité fera l'objet du présent paragraphe qui se termine sur une analyse des liens existant entre une telle mise au travail et les conditions de logement de ces salariés étrangers et migrants¹⁵.

En effet, dans notre enquête, la difficulté empirique, voire l'impossibilité, de trouver directement la référence à la « race » dans les entretiens menés, s'articule avec les maintes épreuves pour trouver sa place dans les espaces ruraux auxquelles sont soumis nos interlocuteurs et interlocutrices. Sur le plan méthodologique, *repetita iuvant*, cela suppose de prendre en compte à la fois les collectifs de travail. Puisqu'on constate à la fois que le droit des étrangers tend à s'imposer au droit du travail et que les corps de ces travailleurs « allogènes » sont éprouvés dans des rapports de pouvoir en cascade qui marquent également les relations avec les salariés « autochtones » dans les collectifs de travail. Alors que pour les salariés « autochtones » l'inscription dans ces collectifs de travail et dans une sociabilité propre au monde rural contribue à atténuer la violence matérielle et symbolique des rapports du travail à l'usine, pour ces migrants et détachés internationaux, originaires des pays du bloc post-soviétique mais pas seulement, le collectif du travail devient un espace problématique en soi.

C'est à la lumière de ces dynamiques que l'analyse ou l'entrée par les discriminations - laquelle tend à thématiser de manière individualisée les asymétries racistes - ne permet pas de saisir les configurations du racisme et leurs matrices contemporaines. En effet, si celles-ci ne s'émancipent pas entièrement de matrices racistes anciennes, ayant trait au colonialisme, au nationalisme et à l'antisémitisme, elles en partagent tout autant la difficulté pour le chercheur. Dès lors que celui-ci, n'entend pas se retrouver dans une posture incriminante d'acteurs sociaux accusés de racisme ni dans une attitude d'avocat vis-à-vis de victimes présumées, il n'est pas aisé de travailler sur des processus qui sont fréquemment niés par les victimes elles-mêmes pour des raisons multiples (refoulement de sa propre condition d'exploitation du moins, faire avec et supporter, crainte de se mettre en danger en dénonçant telle ou telle situation). Dans cette enquête nous avons donc

¹⁵ Il importe de donner du contenu à une catégorie de sens commun qui conduit facilement à des amalgames liés à l'oscillation entre deux catégories officielles. Alors qu'« étranger » est une catégorie qui renvoie à la nationalité, « immigré » est une catégorie qui renvoie au pays de naissance. Or, il est possible de sortir de la catégorie d'étranger par la naturalisation, en revanche il est impossible de sortir de celle de migrant (tout immigré n'est pas étranger, cf. les Français nés à l'étranger et enregistrés dans le fichier d'état civil de Nantes, tandis que tout étranger n'est pas immigré). Il n'en reste pas moins que la catégorie d'immigré, d'immigrant ou de migrant peut servir de support pour un classement social dévalorisant.

travaillé indirectement sur le racisme au travail à partir des traces de déni, dénégarion et de lutte contre l'exploitation que ce phénomène sous-tend. En milieu rural l'appréhension du phénomène est complexe : le racisme résulte diluée par rapport à des secteurs davantage urbain comme le bâtiment, qui, en France, ont fait notamment l'objet de la thèse doctorale de Nicolas Jounin et dans ses travaux successifs. A la campagne, les interlocuteurs ont encore plus de bonnes raisons pour ne pas aborder le racisme dont ils sont victimes au quotidien. C'est ainsi que nous n'avons pas eu des interlocuteurs pouvant correspondre à la figure du ferrailleur étudiée par Jounin et que quasiment rien a été explicitement affirmé par nos interlocuteurs à propos des corps des travailleurs qui lâchent en même temps que les animaux sont transformés en carcasses, puis en morceau par l'abattage, le désossage et la découpe.

Somme toute, et c'est déjà un résultat important de cette enquête, dans notre lecture nous avons été progressivement frappées par une initiale négation du racisme, puis par sa naturalisation (et internationalisation) sous le mode, par exemple «*ça existe partout, ça existe aussi en Afrique*» - comme le souligne Joseph - ..., puis par son euphémisation (ce qui, comme nous l'avons déjà souligné, peut même conduire à affirmer, comme le fait Marek : «*J'aime le sang*»), en laissant entendre une violence implicite dans la mise à mort dans ce contexte professionnel...).

Chez nos interlocuteurs, nous avons distingué différentes postures vis-à-vis du racisme. Ces postures permettent ainsi de réfléchir à différentes tactiques et choix d'acteurs qui manifestent à chaque fois, nous le rappelons, des formes de réflexivité importantes, ne pouvant pas, toutefois, les protéger de ces formes de domination.

En premier lieu, une attitude rencontrée consiste à **nier le racisme** : c'est le cas d'interlocuteurs qui, tout en laissant entendre ou en faisant savoir par médiation interposée (tierce personne qui a créé le contact sur le terrain notamment) que leur titre de séjour d'un an, renouvelable, dépend de leur emploi, sont dans l'obligation vis-à-vis de soi et sans doute de leur famille, de ne pas trop s'exposer. C'est ainsi que par exemple, à propos des graves problèmes de santé dont visiblement Simon, migrant malien, a souffert à l'épaule, l'interlocuteur lui-même souligne qu'au fond les problèmes de santé sont largement partagés par tous les salariés et les deux autres migrants maliens, Thierry et Maurice, participant à l'entretien semblent partager son avis.

Simon : Je pense que c'est tout le travail où c'est comme ça.

F : Si je pense qu'il ne faut pas mentir, le truc c'est qu'ils ne profitent pas de leurs droits. Tu vois ce que je veux dire ?

Thierry : Ho, de quels droits ?

F : Par exemple, toi tu dis que tu as mal à une épaule, tu ne vas pas aller voir le médecin parce que tu as mal à une épaule, ça c'est le truc.

Simon : Ho mais, non mais... ça, c'est [?] de travailler. Ce n'est pas que moi tout seul, tout le monde qu'on travaille dans le même poste, et ils ont le même problème. Que ce soit tes jambes... que ce soit tes bras, tout...

F : Ben c'est ça, ha ben oui, bien sûr...

Thierry : Tous, on a ce problème mais on a le même salaire.

F : Mais en même temps, il n'y a jamais eu de gros problèmes, hein ?

Thierry : A chaque fois que tu as le doigt gonflé [par exemple...]

Maurice : Ca fait partie de ton boulot

F : Non, mais ça peut faire partie de ton boulot, mais ça n'empêche pas d'aller... ben d'aller voir... euh je ne sais pas, d'aller voir un médecin, de prendre un arrêt de travail ou...

Thierry : Oui mais...oui mais,...

F : c'est rare hein...

Simon : Tu ne peux pas continuer ça non plus, ça t'arranges, si tu fais ça, en fin de compte ça ne t'arrange pas. C'est la manière de travailler, le jour où tu as commencé de bosser...

*En deuxième lieu, une attitude à laquelle nous nous sommes heurtées revient à **constater le racisme mais sous des modalités euphémisées.***

A l'intérieur de cette polarité, une première modalité d'euphémisation consiste, par exemple, selon certains travailleurs migrants le racisme existe surtout dans les collectifs de travail, un exemple prégnant en serait le refus d'un certain nombre d'ouvriers bretons de serrer la main des migrants. Ces migrants, salariés détachés de la prestation de service internationale ou intérimaires étrangers insistent sur le fait que peut être raciste précisément celui dont on n'aurait jamais imaginé qu'il pouvait se conduire de la sorte, bref, celui ou celle dont on ne pourrait jamais imaginer les pratiques et remarques racistes. Ces salariés « allogènes » insistent également sur la façon dont certains « savent » leur donner des ordres, sur la manière dont certains savent se moquer d'eux. En ce sens, il y a une perception du racisme qui serait d'autant plus forte parce que soutenue par le fait que ces donneurs d'ordre sauraient pertinemment que ces migrants ont besoin de travailler, ce qui les contraint dans la plupart des cas à rester dociles et corvéables, comme le dit par exemple Joseph, un migrant congolais : «*Je dois nourrir ma petite famille, alors si je commence à me mettre ça dans la tête, c'est euh. Tu ne tiendras pas le coup quoi. Comment tu fais après ? Tu pêtes les plombs et puis euh... tu sais ça peut... ça rend parfois agressif hein.*»).

Une deuxième modalité d'euphémisation relève du fait que de nombreux migrants ont une perception de la hiérarchie de l'entreprise ou de la coopérative où ils travaillent qui est souvent en décalage par rapport aux collectifs de travail. Cela veut dire que la hiérarchie de l'entreprise serait épargnée de toute forme de racisme : elle ne serait absolument pas responsable de ce tout ce qui se joue dans le quotidien des relations entre salariés, comme l'ont souligné plusieurs migrants, dont notamment Joseph : «*Mais bon, mais écoutez, mais bon. Et puis dans les entreprises, ce qu'il faut... je voudrais ajouter surtout un truc, moi au niveau de la Cooperl par exemple. Au niveau de la Cooperl, les, les, les, les... les chefs, ceux qui dirigent, ceux qui vous dirigent ben euh... Je ne sais pas ! Je ne sais pas. Je ne sais pas dans leur mentalité, dans leur esprit ou... bon... ou... s'ils sont racistes mais... franchement, je peux témoigner, moi je n'ai jamais senti ça. Au niveau de ceux qui vous dirigent, le chef de tapis euh... le chef de ligne, le chef de service... tout ça, ça je n'ai jamais vu. Mais c'est juste les collègues hein ! Hein, les ouvriers comme toi là ! Ce sont eux qui vous emmerdent un peu quoi. Bon. Voilà. On vit avec ça. Tous les jours, on vit avec. Mais bon, qu'est ce que vous voulez* ».

Une troisième modalité d'euphémisation renvoie au fait que, pour d'autres migrants le récit d'expériences racistes subies en France, au travail notamment, s'accompagne d'affirmations consistant à souligner qu'au fond le racisme est transversale au système-monde, il existe partout et donc : «C'es *partout pareil !*». Cette posture revient ainsi à nier le strict lien entre racisme et exploitation au travail, comme le montrent les réponses d'un migrant centrafricain.

« He ben... vous voyez bien la couleur de ma peau, ce n'est pas facile hein, il fallait se surpasser. Hé puis euh, il fallait surtout comprendre que bon... on n'est pas là pour euh... hein. Vous savez quand... moi vous savez moi je dis hein, heu... Quand un mot existe c'est que le fait aussi existe. Ça veut dire quoi ? Ben... il y a un mot qui existe, racisme par exemple, hein, ce mot là racisme, il n'a pas été créé pour rien. S'il existe en français c'est qu'il existe aussi dans ma langue. Vous comprenez ? Donc le racisme, ce n'est pas seulement en France, c'est partout, même chez nous ça existe. Mais ça existe pour qui ? Pour ceux qui se sentent complexés, pour ceux qui mettent ça dans leur tête. Puisque moi... Moi au boulot je leur ai dit à mes, à mes copains, « si tu me traites de noir ? Oui je suis noir. Ce n'est pas parce que ça va me faire mal, que ça va changer. Je suis fier d'être noir, c'est tout. Si tu me dis euh... ben par exemple ya des gens qui me disent « Mais pourquoi vous ne rentrez pas chez vous ? Il y en n'a pas de travail chez vous ? ». Ben, moi, moi je comprends ces discours là. Qu'est ce qu'ils veulent me dire par là ? « Y a pas de travail chez vous ? », « ben écoutez » Y a une réponse à ça aussi « ben dans mon pays, y a aussi des étrangers qui travaillent là bas, hein, parfois chez moi ce n'est pas des étrangers minables ! ».

En troisième lieu, une attitude rencontrée consiste à **faire avec le racisme**, il s'agit d'ailleurs de la posture qui s'impose largement. Plusieurs interlocuteurs et interlocutrices s'inscrivent dans cette orientation : c'est-à-dire qu'une fois que ces migrant-e-s ont implicitement constaté et subi au quotidien l'existence du racisme, sans pour autant pouvoir l'avouer haut et fort, comment peuvent-ils tenir ? Comment peuvent-ils rester dans leur espace usinier et faire avec ? Comme nous l'avons déjà précisé, dans les entretiens émerge souvent une tension entre la formation, la volonté d'un projet migratoire et la nécessité de composer avec le racisme. C'est ainsi que Joseph, congolais, explicite les modalités par lesquelles il parvient à supporter une telle situation au travail.

« Alors si tu commences à suivre ça, c'est... tu te perds quoi. Tu vois ? Moi j'ai connu des gens, moi je connais, des Africains qui sont déjà venus travailler à la Cooperl, qui ont fui à cause de ça ! [ils disaient :] « Non, ces gens ils ne sont pas bien, Y font que me taquiner tout le temps, ils me disent Noirs... tout ça.. ». Ben, vous voyez, si vous vous mettez à suivre ça, ben ... vous n'allez pas vivre. Quand on est migrant comme on dit, comme moi là, il faut avoir les nerfs solides. **Il faut savoir se surpasser. Et c'est ce qu'on fait. On vit avec ça, le racisme, on vit avec. Hein.** Mais bon, mais écoutez, mais bon. [...] Mais **c'est juste les collègues hein ! Hein, les ouvriers comme toi là ! Ce sont eux qui vous emmerdent un peu quoi. Bon. Voilà. On vit avec ça. Tous les jours, on vit avec. Mais bon, qu'est ce que vous voulez ».**

Il importe de souligner que certains de nos interlocuteurs ou interlocutrices, peuvent, en fonction des situations, assumer une posture où l'autre, même si, dans l'ensemble, elles pourraient nous sembler complètement contradictoires. Si certains affirment qu' «*il faut savoir se surpasser. Et c'est ce qu'on fait.*», comme l'affirme Joseph dans l'extrait d'entretien qui vient d'être cité. D'autres, comme Elban, travailleur albanais en CDI, entraînent leur corps à l'endurance

par des activités sportives en dehors du travail (par la lutte gréco-romaine, la lutte bretonne et le football, par exemple), tout en essayant également de se surpasser en termes de rendement au travail. Quelques travailleurs migrants tentent également d'instaurer des relations formellement cordiales, voire conviviales, avec les travailleurs autochtones, en partageant une cigarette pendant les pauses ou en essayant de faire la fête avec eux, jusqu'au point de consommer des boissons alcooliques – ce qui est également le cas des migrants originaires de pays majoritairement musulmans et qui se considèrent comme musulmans. Enfin, et c'est notamment le cas des salariées migrantes, il y a un refus pleinement assumé à l'égard de la consommation de merguez et d'autres morceaux de viande qui leur sont proposés par l'entreprise pendant les pauses. Elles soulignent notamment un sens de dégoût à l'égard de la mauvaise qualité de ces produits pouvant au passage réitérer des sensations peu agréables déjà éprouvées pendant les heures de travail. Voici les propos de Natalia, immigrée arménienne :

Natalia : *Je ne sais pas, mais je ne mange pas les merguez jusqu'à aujourd'hui. Ni paupiettes en fait, j'ai jamais goûté les paupiettes, même maintenant je ne veux pas goûter.*

Ca vous a écœuré quoi.

Natalia : *Voilà.... Rire (quelqu'un frappe à la porte, elle va ouvrir, demande à voir son mari qui n'est pas là, puis s'en va)*

Avant je mangeais dès fois des merguez parce que j'aimais ça, et après ça j'ai arrêté en fait les merguez. Parce que je vois quelle viande rentre dedans et c'est, c'est, c'est dégoûtant.

C'est de la mauvaise viande

Natalia : *C'est de la mauvaise viande. Même quand on a fait les.. on fait les tranches, et on met des boules, les tranches elles étaient toutes vertes. Et plusieurs fois, on a appelé notre chef pour dire que c'est pourri, ça sent. Il a dit « ce n'est pas grave, vous finissez »*

Refuser de consommer ce genre de mets produits dans l'entreprise n'implique pas que ces salariées migrantes s'interdisent de communiquer ou de chercher d'autres formes de communication avec des ouvriers (migrants et « autochtones »), notamment dans les vestiaires.

En quatrième lieu, la posture la moins répandue revient à **lutter contre le racisme**. Un migrant centrafricain, Etienne, raconte notamment que les ouvriers bretons de son usine savent pousser à bout des migrants à l'égard desquels ils manifestent clairement de l'hostilité : *« Si ta tête ne plait pas, on te pousse à bout pour que tu partes tout seul, il te met sur un poste que tu sais que tu vas partir vite fait, et puis basta quoi »*. En tant que délégué syndical dans son entreprise il lui arrive également de passer voir les salariés : à ce sujet il raconte qu'une fois un ouvrier a fait semblant de ne pas le voir, en voulant ignorer sa responsabilité syndicale, une autre fois, un autre ouvrier a carrément refusé de lui serrer la main...

Rares sont les migrants qui mettent en avant leur savoir-faire en matière d'autodéfense en situation de racisme, toutefois, Joseph, congolais, qui a également subi la torture avant de quitter son pays, raconte que *« par expérience de vie, je sais faire »*, en dépit du fait que certains migrants ont bien

changé d'entreprise voire de lieux de vie dès lors qu'ils ne supportaient plus les conflits et les injures. Seulement quelques-uns réagissent verbalement ou physiquement aux déclarations et aux actes racistes sans pouvoir pour autant contrer des logiques racisantes qu'ils subissent, comme l'explique Aziz, migrant marocain.

Aziz : Là non, mais euh là où j'étais oui, il y avait souvent des remarques. Par exemple au moulin...

A Lamballe ?

Aziz : A Lamballe aussi ouais avec un... ce gars là mais pfff... c'est plus engueulé que... quand il me cherche... je lui explose en pleine gueule mais bon ... c'est... ça arrive euh... pas souvent... mais quand ça arrive euh... Mais au Moulin Breton, c'était plus de la taquinerie que... bon. C'est-à-dire que il y a des sujets où il vaut mieux éviter de taquiner les gens dessus sur... Mais c'est dans ce... c'est sorti dans cet aspect là. Hein ? C'est un peu marqué par...

Par la moquerie...

Aziz : Voilà

C'est quel genre de taquinerie ?

Aziz : Euh...

Silence

Aziz : Ben voilà, euh... quand par exemple... y a un gars qui dit souvent, qui désigne le moulin euh « Alors dans ta casbah, ça tourne bien ? »

Ha oui « espèce de plouc » quoi...

Aziz : Voilà, voilà... dans ta casbah, parce que comme le moulin est sur plusieurs étages, c'est le plus haut bâtiment dans l'entreprise ben ça ressemble à... Le mot casbah si on traduit c'est la citadelle. Le mot français qui correspond à la casbah c'est la citadelle. Et... y a plein d'autres trucs quoi. J'ai jamais connu le mot « bougnoul », j'ai jamais entendu ou compris ce que ... jusqu'à ce que je sois là. J'ai jamais connu... moi je... dans le vocabulaire français ou hein je... ne connaissais pas ce mot. Jusqu'à ce que je sois arrivé en France, alors là j'ai entendu, quand on parle comme ça ou... Y a personne qui m'a dit ça personnellement mais je l'ai entendu euh ... dans les conversations ou euh...

Du genre « Ha les bougnouls.... »

Aziz : Voilà ou des... à la télé ou dans les conversations, on a parlé voilà, voilà, traité de bougnoul ou hein ? Ce mot là par exemple, voilà, j'ai jamais eu la connaissance que ça existait jusqu'à ce que... rires

silence

Aziz : Quoi d'autre ? Je ne sais pas. J'aurais du noter ça, en réfléchissant là....

Non mais ouais, c'est pas exactement... c'est juste pour...

Aziz : Par contre les agences d'Intérim oui... les agences d'Intérim j'ai remarqué ça, ils... Ils ne mettent pas les gens euh... Ils ne proposent pas leur CV avant que... hein c'est en dernier. En dernier recours quoi. En dernier.

C'est-à-dire ? Les CV des étrangers tu veux dire ?

Aziz : Voilà. Ils les mettent en dernier. Dès qu'il y a... parce que j'ai vu... moi j'ai déposé, j'ai... Il y a des gens qui travaillent là depuis euh... décembre et qui étaient inscrits à l'agence d'Intérim en décembre. Et moi je suis déjà inscrit depuis l'année dernière, j'ai été rappelé que dernièrement alors qu'ils ont travaillé depuis décembre et janvier.

Donc tu penses que toi, tu passes un peu en dernier, dans la liste ?

Aziz : Ca oui c'est clair. C'est clair.

Silence

En synthèse, quelles expériences du racisme, sont relatées par nos interlocuteurs et interlocutrices ? Sur les lieux de travail, le constat est fait que, même s'il n'y a pas de segmentation du travail sur des fondements clairement raciaux, toutefois des expérimentations sont à l'œuvre. Par exemple, les Vietnamiens, les Maliens, les Roumains occupent bien des tapis à part... Qui

plus est, des préjugés racistes, souvent rapportés par des tiers, nous informent *a contrario* des discours tenus sur les mises à l'épreuve dans des espaces usiniers dans lesquels il s'agit de tenir les cadences, dans lesquels il n'y a pas de polyvalence. Cela veut dire que de nombreux travailleurs migrants sont tenus ou restent, de fait, à l'écart pendant les pauses en dépit de leurs efforts. Puis, nous l'avons vu, des mises à l'épreuve existent également au sortir de l'usine dans les espaces de sociabilité où il s'agit de boire avec ses collègues alors que les références religieuses le prohibent *a priori*, ce qui apparaît comme la condition de son acceptation dans le collectif de travail...

Il s'agit au fond, pour eux, d'accepter l'inacceptable, nous l'avons déjà constaté dans le cas de cette ouvrière arménienne, Natalia, contrainte de faire le trajet plusieurs fois par jour avec sa fille, en pleure, dans la voiture.

Le cas d'Aziz, dont nous avons reporté quelques propos dans le dernier tableau, est particulièrement intéressant dans la mesure où sa trajectoire montre comment l'aspiration de mobilité (ne serait-ce par la tentative d'acquisition d'un permis de conduire français) demeure comme la principale modalité de résistance à la captation et à l'exploitation. Cette aspiration a pourtant du mal à se concrétiser : certains interlocuteurs laissent entendre l'enfermement matériel et symbolique dans lequel ils sont pris. En ce sens, obtenir un permis de conduire pour des migrants dont le permis de conduire du pays d'origine n'est pas reconnu devient un véritable enjeu de pouvoir. Toutefois, en menant les entretiens, nous avons pu constater que la plupart des travailleurs migrants résidaient à proximité de l'usine dans laquelle ils sont employés.

En effet, derrière l'assignation laborieuse se cache aussi l'équivoque du logement. Ces logiques racisantes décrites dans l'espace usinier acquièrent, en effet, des colorations particulières à la lumière de l'enfermement qui est propre au milieu rural. Ici, la mobilité est problématique et le logement souvent réduit à une pure fonctionnalité laborieuse, dans une continuité entre logement patronal et logement par le patron, comme le montrent les propos suivants de deux migrants maliens, Thierry et Simon.

Au début, tu as habité chez des compatriotes ?

Thierry : *Ha ben si, ha ben toujours c'est comme ça. Parce que je n'avais pas d'autre moyen, bon. Si je veux habiter à l'hôtel, je ne peux pas payer. Obligé d'habiter chez des gens que je connais, j'ai dit que c'est mes amis mais c'est des gens que je connais. J'ai été hébergé chez eux jusqu'au moment qu'on a trouvé la solution.*

Parce que on m'a raconté aussi que il y avait des appartements sous la COOPERL, ou au niveau... dans l'usine. Est-ce que vous connaissez ça ?

Simon : *Oui, oui. L'appartement de la COOPERL ici, ce n'est pas fait pour garder les gens qui n'ont pas de papiers ou les gens qui ne travaillent pas, non. Ce n'est pas le cas. Si tu travailles même, même le blanc, ils construisent l'appartement. J'étais là bas trois ans avec ma femme. Quatre ans là bas même, on était là bas. Et il fait ça pour leur [?]. Celui qui vient, à 150, 1000, 500 km de ici, tu ne peux pas faire la route tous les jours. Bon. T'es obligé d'être héber... bon. On connaît ici, il y a certains, ce n'est pas facile de trouver un logement ici aussi.*

Thierry : *C'est pour ça bon, tu peux aller là bas, ils te*

Simon : *...donnent un logement. Tu payes comme les autres.*

Et vous, ils vous ont proposé aussi ces logements là ? Ha ben oui, parce que toi tu as habité là bas pendant un moment.

Simon : *J'ai fait trois ans là bas oui.*

Et c'est tout près de l'usine ?

Simon : Pas tout.

Thierry : Ca dépend, moi j'ai habité dans les appartements de la COOPERL, c'était deux ans, et après j'ai fait la demande à la mairie et j'ai trouvé un autre appartement... de la mairie.

Et comment ça se passe, c'est les ouvriers qui font une demande à la COOPERL ?

Thierry : Oui, tu demandes si il y a les appartements libres, ils te les passent, si il y a pas... t'attends, ou tu fais la demande à la mairie. C'est comme ça.

Et ils sont moins chers que les autres appartements ?

Thierry : *ho, c'est pareil à peu près, c'est pareil.*

C'est pareil. Donc, c'est quoi l'intérêt pour vous d'être hébergé plutôt par le COOPERL

Thierry : *Ben, parce que tu fais la demande à la mairie, c'est pas sur que tu vas avoir la réponse tout de suite, donc si il y a un appartement de libre pour la COOPERL, tu peux rester là pour attendre autre chose quoi.*

C'est un dépannage ?

Thierry : oui, c'est tout simplement un dépannage. Si les maisons un peu petites, c'est pas des grandes maisons, y a beaucoup, beaucoup, sont des studios, des T2, studios comme ça, c'est pas grand. Salon, chambre à coucher... Il y a les T2 aussi, mais il y a pas beaucoup de T2 hein. [?], salon, une chambre, y a pas beaucoup hein.

A la lumière des éléments présentés, il nous semble important de pointer qu'à côté d'une ethnicisation insidieuse qui serait propre aux rapports salariaux, se nichent aussi des rapports sociaux hors de l'usine tout autant marqués par le sceau de la hiérarchisation liée aux origines (ethnico-nationales). De ce point de vue la question du logement, laquelle tend à enfermer les travailleurs migrants dans une pure fonctionnalité laborieuse, évoque parfois la figure ambiguë de l'assignation à résidence, ce que nous avons nommé l'a-territorialité contrôlée.

Deux figures, certes extrêmes émergent de nos entretiens : le logement collectif et contrôlé pour les travailleurs détachés et les logements sociaux ou patronaux (la différence n'est d'ailleurs pas toujours très claire chez nos interlocuteurs). Dans tous les cas, cette dépendance par le logement alimente un sentiment de nécessaire gratitude, bref, une réduction patronale, à merci que nous pouvons synthétiser en termes de territorialité assignée (par la proximité avec l'espace usinier).

Dans le cas de ces travailleurs migrants, la marge de manœuvre pour trouver sa place dans les territoires ruraux ne s'avère pas plus aisée qu'en milieu urbain. La moindre collectivisation des problèmes y est pour beaucoup. Le prix pour trouver sa place malgré et contre tout paraît par ailleurs fortement intériorisé. En ce sens, ce prix payé par les migrants durcit et prolonge les épreuves du travail industriel dans les abattoirs, dont les «autochtones» ont déjà fait et continuent de faire les frais. Cela veut dire qu'en milieu rural les discriminations à l'égard des populations «allogènes» paraissent plus diffuses, plus insidieuses (et donc plus difficiles aussi à objectiver). Le risque de leur intériorisation en lieu et en place d'une vraie réflexion sur l'intégration est ainsi présent et nécessite d'être pris en compte, dans les préconisations qui vont suivre, dans le cadre de la publicisation du recours à des travailleurs migrants et de leurs conditions de vie et de travail.

IV. Préconisations

Ce diagnostic territorial stratégique, autour de la référence au diagnostic partagé, a tenté d'avancer de concert sur des éléments de diagnostic et de mise en mouvement d'une réflexion régionale. A l'évidence un certain nombre d'acteurs tant étatiques que professionnels ne se sentaient pas légitimés pour venir débattre publiquement des questions soulevées par le recours contemporain aux travailleurs migrants. L'impossible évaluation quantitative de ces derniers sert souvent d'alibi à l'absence de réflexion au sein des établissements et au sein de la branche professionnelle. Quand au syndicalisme, de façon classique, il est tenté par la dénonciation d'une mise en concurrence d'une main d'œuvre bon marché et docile. Mais cette impossible quantification sert avant tout les attitudes de déni et de dénégation de l'existence même de discriminations au sein de l'ordre usinier des abattoirs qui sont particulièrement délicates à mettre en exergue.

Nous nous sommes attachées à essayer de montrer le façonnement singulier de la précarité contemporaine par les nouvelles politiques d'immigration qui, en instrumentalisant les travailleurs migrants, limitent toute critique et conscientisation de pratiques discriminatoires. Aussi, les discours des travailleurs migrants oscillent entre la négation, l'euphémisation mais surtout le «faire avec» qui interrogent sur le risque de l'installation durable au sein des entreprises d'un racisme en actes. Il est vrai que, n'ayant pas pu constater une organisation du travail organisée sur des principes clairement raciaux, nous nous sommes trouvées face à une ethnicisation des rapports sociaux plus insidieuse et qui se niche aussi dans les formes d'assignation territoriale laborieuse. Ces dernières prennent un relief singulier du fait de la dispersion des établissements dans le tissu rural breton.

Au vu de ces éléments du diagnostic, **l'enjeu de la publicisation de questions largement éludées autour du recours à des travailleurs migrants, plus particulièrement dans les industries des viandes, nous paraît plus que jamais une priorité.** Nous avons en effet insisté sur le caractère relativement récent de ces expérimentations alors que s'aiguise un débat sur la concurrence entre de grands groupes industriels de l'abattage en Europe et qui prend pour cible les modalités de réduction du coût de la main d'oeuvre. La situation décrite dans ce rapport ressort de l'ambivalence des positions étatiques qui, sous l'impulsion de la communauté européenne, suscitent des programmes de lutte contre les discriminations et qui, par ailleurs, paraissent absentes lorsqu'il s'agit d'encadrer clairement les orientations économiques, sociales et environnementales de l'abattage industriel des viandes. Bien évidemment nos préconisations ne peuvent s'atteler à ce niveau de régulation qui pourtant conditionne à nos yeux la mise en place d'une vraie politique de lutte contre les discriminations. Nous avons en effet fortement insisté dans ce rapport sur l'articulation complexe entre le front avancé des processus de précarisation dans nos sociétés néo-libérales (dont les étrangers font les frais) et le risque de l'installation d'un racisme en actes très largement euphémisé.

A défaut donc d'un virage sensible en matière de politiques d'immigration, plusieurs pistes peuvent être ouvertes à ce stade dont nous mesurons les limites au vu des enjeux qui les surplombent :

Les questions de l'accompagnement des projets d'emplois et de formation des travailleurs migrants, au-delà donc de l'inscription statutaire dont nous avons tenté de montrer qu'elle peut signifier une forme d'enfermement, nous semblent devoir être réfléchies de façon plus ouverte et plus respectueuse des projets et parcours des personnes. Ainsi, les intermédiaires privés et publics de placement devraient être sensibilisés aux enjeux de la non-discrimination, ce qui au vu des résultats de l'étude, suppose un volontarisme évident.

Au sein des entreprises, la question de l'accès à des formations reste extrêmement limitée et l'enrichissement des tâches réduit. Dans les faits autochtones et travailleurs migrants subissent une organisation du travail d'inspiration très taylorienne. Néanmoins les réflexions sur l'enrichissement des tâches, sur les temps de pause, les espaces collectifs, la santé au travail pourraient être des moments où s'expérimentent des approches ouvertes avec une sensibilisation aux risques discriminatoires. L'impulsion de réflexions sur ce thème auprès des comités d'hygiène et de sécurité, des délégués du personnel et des délégués syndicaux paraît assez incontournable.

Les acteurs syndicaux paraissent davantage sensibles à la question des migrations (risque de dumping social) en lieu et en place d'une réflexion sur les effets de ces migrations dans le champ des relations sociales dans l'entreprise et sur l'altération éventuelle des collectifs de travail. Il conviendrait donc d'engager un débat, **via la mise en place de formations, qui articulent ces questions (migrations et discriminations).**

Enfin, **la question de la maîtrise linguistique** est perçue par les travailleurs migrants comme un réel obstacle à leurs carrières alors que les employeurs des IAA ont tendance à l'instrumentaliser comme un modèle de contrôle social (comme dans le cas du détachement par exemple). Poursuivant la réflexion initialement engagée par l'Acse-Bretagne, il apparaît donc particulièrement important de réactiver la convention signée avec des représentants de l'agro-alimentaire afin de faciliter l'accès à des formations linguistiques.

V. Bibliographie

- ANDERSON B. (2010), « Immigration, contrôle et construction de la précarité en Grande-Bretagne », in *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, (dir.) A. Morice et S. Potot, Paris, Karthala, p. 25-44.
- BALIBAR E., WALLERSTEIN I. (1988), *Race, nation et classe. Les identités ambiguës*. Paris, La Découverte
- BARBIER J.C. (2005), « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie* 2, vol. 46, p. 351-371.
- BEAUD S., PIALOUX M. (2006), « Racisme ouvrier ou mépris de classe ? Retour sur une enquête de terrain », dans *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, sous la direction de D. et E. Fassin, Paris, La Découverte, p. 72-90.
- BRUN F. (2006), « Immigrés, sans-papiers, des travailleurs en deçà de la citoyenneté », *L'homme et la société*, 2006/2, n°160-171, p. 161-175.
- CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CASTLES S. ET KOSACK (1973), *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, Londres, Oxford University Press
- CHAUVIN S. (2008), « Saisonniers californiens : la précarité en crise », revue *Plein droit*, n°78, p. 39-42.
- DARES (1998), « Les enjeux de la répartition du travail », *Travail et Emploi*, n°74, 1/.
- DE RUDDER V., VOUREC'H F. (2006), « Les discriminations racistes dans le monde du travail » in *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, sous la direction de D. et E. Fassin, La Découverte, p. 175-194.
- DE RUDDER V., VOUREC'H F. (2006), « Ordre social raciste, classisme et sexisme », *Migrations Sociétés*, vol.18, n°105-106, mai-août, p. 121-143.
- DHUME F., SAGNARD-HADDAOUI N. (2006), *Les discriminations raciales à l'emploi. Une synthèse problématique des travaux*, rapport de recherche produit dans le cadre de Talent, Iscra-est..
- DHUME F. (2007), « De la discrimination du marché au marché de la discrimination », *Mouvement*, p. 128-136.
- DOYTICHEVA M., HACHIMI ALAOUI M. (2010), « Promouvoir la diversité en entreprise : genèse et ambiguïtés d'une initiative patronale », *REVUE Asylon(s)*, n°8, juillet, <http://www.reseau-terra.eu/article943.html>

- ESSED P., « Towards a methodology to identify converging forms of everyday discrimination », article en ligne www.un.org/womenwatch/daw/csw/essed_45.htm, 9 p.
- ESSED P., (1991), *Understanding Everyday Racism*, Newsbury, Park, London, New Dehli, SAGE Publications,
- ETIEMBLE A., PETIT-SENECHAL P. (2006), « Une nouvelle approche de l'immigration bretonne », extrait de *Bretagne, terre d'immigration en devenir*, n°1260, mars-avril, p. 6 à 20.
- ETIEMBLE A., MORILLON A., VEGLIA P., FOLLIET D. (2007), *Histoire et mémoire de l'immigration en Bretagne*, Odris, rapport de recherche pour le compte de l'ACSE.
- ETIEMBLE A., MORILLON (2006), *Familles immigrées en milieu rural : les Maliens de Collinée* (Côtes d'Armor), rapport dans le cadre d'un diagnostic territorial du FASDIL, septembre.
- FALQUET J. (2009), « La règle du jeu. Repenser la co-formation des rapports sociaux de sexe, de classe et de « race » dans la mondialisation néolibérale... », in Dorlin, E., *La matrice de la race*, Paris, PUF
- FASSIN D. (2002), « L'invention française de la discrimination », *Revue française de sciences politiques*, vol. 52, n°4, août, p. 403-423.
- FASSIN D., FASSIN E. (2006), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, Paris, La Découverte.
- FASSIN D., A. MORICE, C. QUIMINAL (1997), *Les lois de l'inhospitalité*, Paris, PUF
- FICHET B. (2010), « Désemparés de leurs fonctions mais toujours vaillants, les agents de Pôle Emploi », texte présenté au Colloque UNIL-IEPI 23-24-25 avril 2010
- GOUZIEU A., SOUCHARD N., Trajectoires industrielles, normes locales d'emplois et précarités : comparaison des bassins d'emploi fougereais et redonnais, *Travail et Emploi*, Dares, n°80.
- GUIGON S., JACQUES-JOUENOT D.(2007), « Chouquette et Pimprenelle : « les bêtes curieuses » aux abattoirs », *Travailler*, 2007/1, n°17, p. 179-196.
- JOUNIN N., PALOMARES E., RABAUD A. (2008), « Ethnicisations ordinaires, voix minoritaires », *Sociétés contemporaines*, n°70, p. 7-23.
- JOUNIN N., (2008) « Humiliations ordinaires et contestations silencieuses. La situation des travailleurs précaires des chantiers », *Sociétés contemporaines*, n°70, p. 25-43.
- JOUNIN N., (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, Éditions La Découverte, collection "Textes à l'appui / enquête de terrain"
- JOUNIN N., (2007), (Avec Sébastien Chauvin). L'externalisation des illégalités. Ethnographie des usages du travail « temporaire » à Chicago et Paris.

Colloque « Economie informelle, travail au noir », Université de Marne-la-Vallée, 17 septembre 2007

- LAYADI R. (2004), *La région stratège : le développement durable, un projet pour la Bretagne*, PUR, Rennes.
- LEDOS F., PATAULT A., Cade J.L. (2008), « Compétences : une ressource stratégique pour les industries agroalimentaires », *La revue de l'Observatoire des IAA de Bretagne*, n°91, p.7-16.
- Les contributions du Codespar (2008) Industries agro-alimentaires du bassin de Rennes. Eléments pour anticiper et accompagner les mutations, nov. , 31 p.
- LOCHAC D., (1985), *Etrangers, de quel droit ?*, Paris, PUF, Coll. Politique d'aujourd'hui.
- LOCHAC D., (2007), *Contrôler les immigrés. Les droits des étrangers : un état des lieux*, Paris, Le Cavalier Bleu, coll. Libertés plurielles.
- MESINI B., RAU (2007) *Etudes rurales ?*
- MESINI B., (2008), « Saisonniers étrangers omis : la résistible structuration d'une cause commune », *Cahiers du Cevipof (Les)*, n° 48, Centre de recherches politiques de Sciences Po. Paris, p 35-62 – Salariés et producteurs agricoles : des minorités en politique, François Purseigle (dir.)
- MESINI B. (2010), « Saisonniers étrangers dans l'agriculture méditerranéenne, les ressorts d'une mobilisation multi-niveaux », *L'année du Maghreb*
- MIRANDA A. (2007), « Ces migrations féminines qui interrogent l'espace domestique. De l'Europe de l'Est à la région de Naples », in de Villanova Roselyne (Dir.), *Conjuguer la ville. Architecture, anthropologie, pédagogie*, l'Harmattan, pp. 247-260
- MONSO O. ET THÉVENOT L., (2008), « Des milieux sociaux au marché du travail : Les questionnements sur la société française pendant quarante ans d'enquêtes », Formation et Qualification Professionnelle, INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES, Série des Documents de Travail du CREST (Centre de Recherche en Economie et Statistique), n° 20.
- MORICE A., MICHALON B. (2008), « Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'œuvre ? », *Etudes rurales*, n°2, 182, p. 9-28.
- MORICE A., POTOT S., (dir.), (2010), *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Karthala.
- MORICE A., POTOT S., (dir.), (2010), «Travailleurs étrangers entre émancipation et servitude » (introduction) dans *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Karthala, p. 5-24.
- MOULIER-BOUTANG Y. (1998), *De l'esclavage au salariat*, Paris, PUF
- NICOLE-DRANCOURT C. (1990), « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi », *Sociologie du travail*, 32, 2, p. 173-193.

- NAKANO GLENN E., (2002), *Unequal Freedom*, Cambridge, MA, Harvard University Press
- PAYET J-P. ET AL. (2008), *La voix des acteurs faibles*, Rennes, PUR
- PAUGAM S. (dir.) (2007), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF.
- PAUGAM S. (1991), *La disqualification sociale, essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Pian A. (2009), *Aux nouvelles frontières de l'Europe*, La Dispute.
- POTOT S. (2010), « La précarité sous toutes ses formes : concurrence entre travailleurs étrangers dans l'agriculture française » in *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Karthala, p.201-224.
- PUGLIESE E. (2002), *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne*, Il Mulino, Bologna
- REA A. (2010), « Les transformations des régimes de migration de travail en Europe », in A. Morice et S. Potot, eds., *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Karthala, p.307-316
- SAINSBURY D. (1993), *Gendering Welfare States*, London, Sage
- SALAIS R., STORPER A. (1993), *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- SASSEN S. (1991), *The global city*, Princeton, Princeton University Press
- SCHNAPPER D. (1989), « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de sociologie*, 30, 1, pp. 3-29.
- SCRINZI F. (2008), « Quelques notions pour penser l'articulation des rapports sociaux de «race», de classe et de sexe», *Les cahiers du CEDREF*, 16, avril
- SOUCHARD N., TERSIGNI S. (2010), (avec la collaboration de F. SANSELME), *Les dérives racisantes au cœur de la délocalisation des travailleurs migrants dans les IAA bretonnes, rapport de recherche CCB, pour le compte de l'Acse Bretagne*.
- TERRAY E., (1999), « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place », in E. Balibar, M. Chemillier-Gendreau, J. Costa-Lascoux, E. Terray, eds., *Sans papiers : l'archaïsme fatal*, Paris, La Découverte
- Têtu-Delage M.T. (2008), « Travail agricole et « carrières » des sans-papiers algériens dans la Drôme », *Etudes rurales*, n°2, 182, p. 45-60.
- VITIELLO M. *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papier* (2010).

VI. Annexes

A. Grille d'entretien auprès de travailleurs migrants

Parcours professionnel et personnel

- Depuis combien de temps vivez-vous en France ?
- Dans quel but vouliez-vous rejoindre la France ? (travail, regroupement familial, mariage, études, asile)
- Etes-vous venu seul ? Avec des compatriotes? Avec votre famille ?
- Quel métier exerciez-vous dans votre pays d'origine ?
- Quel est votre niveau de formation ?
- Etes-vous retourné dans votre pays d'origine depuis votre arrivée en France ?
- Comment en êtes-vous arrivé à travailler dans l'entreprise, comment avez-vous été approché par votre employeur ?
(Agence d'intérim (détachement temporaire), prestataire de service, détachement de groupe (contrat OMI), ANPE, recommandation par un tiers....)

Place dans l'espace usinier

Travail

- Quel est le type de contrat ?
- Quels sont vos horaires de travail ?
- Quelle est votre tâche, en quoi consiste-elle exactement ?
- Vous demande-t-on d'obéir à des cadences particulières ? (ex nombre de porcs que vous devez abattre par heure)
- Avez-vous toujours rempli cette tâche dans l'entreprise, ou y a-t-il eu des changements depuis votre arrivée ?
- Y a-t-il beaucoup d'autres étrangers qui travaillent avec vous ? Sur les mêmes tâches ?
- Les membres de votre famille travaillent-ils également à l'usine ?
- Bénéficiez-vous d'avantages comme le 13ème mois, les chèques vacances, des primes (prime de panier par ex), un accès à un crédit par l'entreprise ou à la mutuelle de l'entreprise ?
- Bénéficiez-vous de congés ?

Modalités d'accès à la formation et au matériel

- Qui vous fournit des outils et une tenue ? Comment se passe l'entretien des outils et de votre tenue (Votre tenue est-elle lavée tous les jours à la blanchisserie, qui remplace ou répare un outil défectueux) ?
- Avez-vous pu bénéficier d'une formation sur les règles de sécurité ?
Si oui :
 - Qui a délivré cette formation ? Sous quelle forme (documents distribués par la boîte d'intérim, explication orale sur le lieu de travail...)? Dans quelle langue ?
 - Etiez-vous formé à ce métier avant de l'exercer dans cette entreprise ?

- Comment s'est déroulée la formation à ce métier ? (explication avant de commencer, formation avec les collègues...)
- Avez-vous demandé, ou vous a-t-on proposé des formations ?
- Comment réglez-vous le problème de la langue ? (comprendre les consignes)
- Quels sont vos projets ? (Aimeriez-vous changer de métier ? Aimeriez-vous évoluer dans votre métier ? Rester ou non en France ?)

Santé

- Avez-vous une couverture médicale ? Une mutuelle ?
- Avez-vous eu une visite auprès de la médecine du travail ?
- L'IAA est réputée pour avoir des conditions de travail particulièrement difficiles générant des problèmes de santé importants comme des troubles musculo-squelettiques. Avez-vous ou avez-vous déjà eu ce genre de problème ? Et parmi vos collègues ?
- Que faites-vous lorsque vous êtes malade ou souffrant ? Avez-vous déjà fait appel à l'infirmière de l'usine (s'il y en a une) ?
- Avez-vous déjà été obligé de vous arrêter de travailler pour des raisons de santé ? Avez-vous pu bénéficier de congés maladie ?
- Avez-vous déjà été obligé de vous arrêter de travailler pour une autre raison ? Comment cela s'est-il passé ?

Relations avec les collègues

- Etes-vous arrivé seul ou en groupe ? Si en groupe, comment cela se passe-t-il ?
- Avez-vous des échanges avec vos collègues de travail français ?
- Vous retrouvez-vous parfois avec vos collègues de travail français ou étrangers au café ou dans un autre lieu ?
- Cela arrive-t-il que l'un de vos collègues offre un verre sur le lieu de travail pour célébrer un anniversaire, une naissance, un départ à la retraite ... etc. Etes-vous invité ?
- Que faites-vous pendant la pause ?
- Avez-vous été témoin ou vécu directement une situation de racisme ? Si oui, pourriez-vous nous en parler....

Revendications

- Si vous avez un problème au travail ou une question, à qui vous adressez-vous ? (direction de l'entreprise prestataire de service, direction de l'usine, chef d'équipe, syndicats, référent du groupe de migrants)
- Selon vous, quelles améliorations pourraient être apportées à vos conditions de travail ?
- Etes-vous syndiqué ? Le souhaitez-vous ? Vous a-t-on déjà proposé de la faire ? Avez-vous déjà parlé avec un délégué syndical ?
- Avez-vous participé à des mouvements sociaux au sein de votre entreprise (ex : mise en place des 35h chez GAD, ou grève à la Cooperl en avril 2008) ?
- Quelle est votre religion ? Avez-vous eu des revendications particulières par rapport à cela ?

Vie sociale**Langue**

- Où avez-vous appris le français ?
- Prenez vous des cours ? Aimerez-vous prendre des cours ?
- Y a il quelqu'un dans votre entourage qui sert d'interprète ? Comment cela se passe-t-il au travail et en dehors du travail ?

Hébergement

- Où habitez vous ?
- Quel est votre bailleur ?
- Y a t il d'autres étrangers qui vivent dans votre quartier ?
- Comment cela se passe-t-il avec vos voisins ?

Vie sociale

- Vos enfants sont-ils scolarisés ?
- Participez-vous aux évènements culturels et manifestations diverses dans votre commune ?
- Exercez vous une activité durant vos loisirs ?

B. Programme du cycle de formation action

C. Programme de la journée d'étude

D. Extraits de sites internet

- Ministère de l'immigration Effat «un nouveau scandale de sous traitance chez Danish Crown»
- Prestataires et entreprises intérimaires internationales : Atlanco, Arc Force et Global Intérim.
- Courrier adressé au cabinet du premier ministre concernant la «Compétitivité de la filière porcine française. Comparaison avec l'Allemagne»