

Une présence qui dérange

Des coiffeurs « maghrébins » et « noirs » faisant face au racisme en salon de coiffure

A presence that disturbs

Hairdressers from North Africa and blacks confronted with racism in a hairdressing salon

Diane Desprat

Volume 50, numéro 2, automne 2018

Sociologies de la race et racisme
Sociologies of race and racism

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1066812ar>
DOI : <https://doi.org/10.7202/1066812ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (imprimé)
1492-1375 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Desprat, D. (2018). Une présence qui dérange : des coiffeurs « maghrébins » et « noirs » faisant face au racisme en salon de coiffure. *Sociologie et sociétés*, 50(2), 27–48. <https://doi.org/10.7202/1066812ar>

Résumé de l'article

Cet article analyse les différentes barrières que rencontrent les coiffeurs descendants d'immigrés, originaires du Maghreb et de l'Afrique subsaharienne, au cours de leur carrière pour se faire une place dans le métier et les tentatives qu'ils mettent en place pour infléchir cette situation. Il restitue notamment les différentes injonctions corporelles ou langagières exigées par la profession. Pour se rapprocher d'un « idéal caucasien » recherché par les collègues de travail et les employeurs, les coiffeurs sont par exemple sommés de se lisser les cheveux ou de changer de prénom. La figure de la clientèle vient justifier ces exigences de la part des employeurs. Cet article montre également comment, dans une profession constituée majoritairement de femmes, être un homme tend à atténuer cette identité raciale qu'on leur appose. Mais ces tentatives de mise en conformité à cet idéal professionnel ne signifient pas acceptation du racisme. Des formes de résistance à cette traduction du social apparaissent et leur permettent de retrouver une certaine estime de soi.



Une présence qui dérange

Des coiffeurs¹ « maghrébins » et « noirs » faisant face
au racisme en salon de coiffure

DIANE DESPRAT

IDHES

Courriel: despratdiane@yahoo.fr

EN FRANCE, L'EXPÉRIENCE DU RACISME et de la discrimination fondée sur des critères ethniques et raciaux par les générations immigrées originaires du Maghreb et de l'Afrique subsaharienne² au travail est un fait avéré par un certain nombre d'études sociologiques (Bataille, 1997; Rudder *et al.*, 2000; Jounin *et al.*, 2008; Safi, 2013), et cela quel que soit le secteur professionnel. La coiffure ne fait pas exception.

Dans le cadre d'une enquête menée auprès de coiffeurs³, cet article analyse les différentes barrières que rencontrent les coiffeurs descendant de l'immigration, originaires du Maghreb et de l'Afrique subsaharienne, tout au long de leur carrière (de l'embauche à la stabilisation dans l'emploi) pour se faire une place dans le métier. Plus précisément, il s'agit de s'intéresser aux processus de racialisation qui ont cours dans les salons de coiffure pour justifier « l'inemployabilité » de ces derniers. Comment les

1. Le masculin englobe le féminin dans cet article.

2. Bien que ne présupposant pas une quelconque substance aux identités raciales attribuées à certains coiffeurs, je reprendrai la nomination qui est faite par les travailleurs en parlant des coiffeurs descendants d'immigrés. J'emploierai donc les termes « Noirs » et « Maghrébins » pour parler des groupes socialement construits et étiquetés comme tels par ce processus de racialisation à l'œuvre dans le cadre des interactions professionnelles.

3. Pour des précisions, se référer à l'Encadré n°1 : présentation de l'enquête.

catégorisations ethniques et raciales⁴, s'adjoignant à des formes de domination de classe, permettent-elles de légitimer la discrimination raciale à l'égard de coiffeurs d'origine immigrée? L'enquête s'attache à renouveler les approches sur le racisme en saisissant la façon dont est produite l'altérité qui tend à exclure et confiner l'« Autre » dans une identité fictive et figée à partir d'un exemple particulier, les coiffeurs. Plus précisément, cet article cherche à comprendre la manière dont se développent des formes de discrimination raciale dans les pratiques et les discours des acteurs. En somme, il s'agit de comprendre comment le racisme s'exprime au travail et les justifications qui en découlent. Quelles formes prend-il? Et quels mécanismes sont à l'œuvre dans la construction de l'altérité?

Surtout, il s'agit de saisir l'expérience quotidienne des coiffeurs descendant de l'immigration coloniale et postcoloniale faisant face au racisme. En effet, rares sont les études décrivant le vécu du racisme par les individus qui le subissent (Daniel, 2011) en France, et notamment la manière dont cela impacte les représentations corporelles des individus. Les salons de coiffure sont, sur ce point, un terrain privilégié pour analyser la dimension matérielle du racisme qui s'inscrit dans le corps des travailleurs mais aussi dans leurs manières de s'exprimer ou encore de s'habiller. Dans un métier renvoyant à la mode et à la beauté, les professionnels se doivent d'avoir une certaine présentation de soi (maquillage de rigueur, tenue vestimentaire correcte, coiffure soignée, etc.). En cela, cet article s'inscrit dans la continuité des travaux s'attachant à révéler la construction d'un corps racisé (Fanon, 1952; Levnie Frader, 2006; Jobert, 2009) basée sur un imaginaire raciste. Une attention particulière porte sur l'importance du corps dans la mise en sens et en forme du racisme. Autrement dit, ce corps est l'objet d'une réification des catégories de différenciation qui donnent lieu par la suite à un processus de régulation et d'« invisibilisation » de ce même corps. Par ailleurs, il s'agit de rendre compte des différentes stratégies de résistance développées par les coiffeurs descendants d'immigrés pour résister au racisme auquel ils doivent faire face et retrouver une certaine estime de soi.

Ainsi, cet article propose une analyse dans une perspective intersectionnelle, croisant les rapports sociaux de race, de classe et de sexe. Il vise à décrire les formes de discrimination à l'égard des descendants d'immigrés et la manière dont le sexe et la classe influent également sur le vécu du racisme.

4. Ces deux notions peuvent appeler des usages différents. Pour Maxime Cervulle, par exemple, l'ethnicité renvoie à un « processus de distinction culturelle par lequel des groupes humains s'identifient à une histoire, une langue et des pratiques »; en cela, l'ethnicité s'élabore dans la relation à l'autre et dans la différence mais ne sous-entend pas une hiérarchisation. L'usage du terme « race » renvoie davantage à une « assignation à une certaine position symbolique et matérielle au sein de l'ordre social » (2013: 28) et se distingue ici de son sens biologique. Il est compris comme un rapport hiérarchique qui tend à classer et disqualifier certaines populations en raison de leur couleur de peau, de leurs mœurs, de leur culture ou de leur religion, etc. (Guillaumin, 1992). Ainsi, j'utilise le terme d'ethnicité lorsqu'il y a différenciation sans induire forcément infériorisation. À l'inverse, l'usage du terme de race s'inscrit dans une volonté de souligner les processus d'altérité dans la relation à l'autre, donnant lieu à des formes de hiérarchisation.

Le propos de cet article sera organisé en trois temps. Tout d'abord, il s'intéressera à éclairer les logiques discursives des employeurs cherchant à justifier certaines pratiques discriminatoires à l'encontre des coiffeurs descendants d'immigrés en les écartant de l'emploi (de l'embauche à la stabilisation dans l'emploi). Pour légitimer ces pratiques, les pairs évoquent deux arguments : la figure de la clientèle et le « problème culturel » qui serait inhérent à ces « populations » (1). Devant cela, les coiffeurs sont amenés à produire tout un travail de dissimulation, exigé par les employeurs et les pairs, des « stigmates » qui leur sont accolés du fait de leurs origines. Les traits ethniques et/ou culturels (cheveux, prénom, manière de s'exprimer, etc.) sont systématiquement gommés pour ressembler à un certain « idéal caucasien⁵ ». Nous verrons notamment comment, là encore, la clientèle permet de justifier ces pratiques (2). Dans un troisième temps, il s'agira de rendre compte de la manière dont les coiffeurs vivent ce racisme : les formes de souffrance que cela occasionne et les différentes tactiques de résistance qu'ils mettent en place devant l'imposition de stéréotypes et d'attributs raciaux et culturels infériorisants qui leur sont accolés par les pairs. On verra également que le racisme s'exprime de façon différenciée selon le genre ; les coiffeurs « maghrébins » et « noirs » semblent quelque peu avantagés par rapport aux coiffeuses « maghrébines » et « noires » (3).

Encadré n° 1 : Présentation de l'enquête

La question de la race et des formes de racisme ne faisait pas partie de mes premiers questionnements de terrain mais s'est progressivement invitée dans la recherche au contact des enquêtés rencontrés.

Durant mon enquête, je réalisais des observations participantes dans sept salons de coiffure de différentes gammes en tant que stagiaire, situés à Paris, en banlieue parisienne et en province. À l'exception d'un stage qui a duré deux semaines, les autres avaient lieu pendant un mois, à raison de quatre jours par semaine¹. En 2013, on dénombre 82 743 établissements sur le territoire français faisant de la coiffure un acteur majeur du commerce de proximité et le deuxième secteur de l'artisanat en nombre d'entreprises puisqu'elle y représente à elle seule 7 % du secteur artisanal et 25 % des activités de services². Le prix d'une prestation, comprenant un shampooing, une coupe et un brushing (tarif femme), pouvait quadrupler d'un salon à l'autre, allant de 20 à plus de 90 euros. Il s'agissait d'avoir accès à des profils de clients variés et appartenant à des milieux sociaux divers³. De plus, la taille du salon pouvait également changer, passant d'un patron et son salarié à plus d'une quinzaine d'employés.

5. Le terme caucasien renvoie en ethnologie, au 19^e siècle, à la race « blanche », plus précisément aux habitants du Caucase. Il vise à mettre en évidence la manière dont la couleur de peau des dominants (blancs), induisant une position sociale privilégiée, tend à agir sur les personnes de couleur, tant dans leur représentation qu'elles ont d'elles-mêmes que dans leurs pratiques (McIntosh, 1988).

J'ai observé deux salons de coiffure dans un quartier populaire de Paris, dont un indépendant¹, une chaîne pratiquant des bas prix et trois chaînes de salons haut de gamme situées dans le 6^e arrondissement de Paris, en banlieue parisienne et dans un centre commercial en proche banlieue. Enfin, un salon indépendant de moyenne gamme en banlieue parisienne ainsi qu'un salon indépendant en province ont été observés. J'ai ainsi fait varier les variables « taille de l'établissement », « lieu géographique » et « prix des prestations » afin de tester ce qui changeait dans le rapport au métier et à la relation entre employés et collègues mais aussi avec les clients.

Durant les stages, j'étais, au même titre que les autres apprentis, amenée à faire des shampoings, balayer le sol, nettoyer les présentoirs, faire tourner les lessives de peignoirs et de serviettes, etc. Par ailleurs, je participais à la vie collective des salons en allant manger avec les coiffeurs dans la salle de repos le midi et étais présente lors des anniversaires et autres événements collectifs.

Au cours de ma présence sur le terrain, très vite, les conversations (informelles) portaient sur nos vies respectives et j'en venais à parler, entre autres, de mon conjoint. Tunisien et musulman, il est arrivé en France il y a moins de dix ans. Cette précision évoquée au cours des conversations a joué un rôle non négligeable dans la situation d'enquête. En effet, un certain nombre de coiffeurs montrèrent leur étonnement en me sachant avec une personne de nationalité étrangère. Une coiffeuse me confia ainsi un jour qu'elle pensait que j'étais mariée à un « bon petit Français avec la raie sur le côté ». Cette expression est révélatrice de la manière dont les enquêtés cherchent également à « cataloguer » les chercheurs. En effet, au même titre que les sociologues, les enquêtés élaborent des projections sur ceux qui les enquêtent. Mais surtout, une autre conséquence inattendue fut de créer une situation de connivence avec les coiffeurs. Cela a en effet permis de libérer, en partie, dans le cadre de nos échanges informels, la parole des coiffeurs descendants d'immigrés sur certaines formes de racisme auxquelles ils devaient faire face.

Parallèlement à cela, soixante-seize entretiens semi-directifs auprès d'employeurs (13), de coiffeurs (30), d'apprentis (22) ainsi que de directrices d'établissement de formation (4) et de professeurs de coiffure (7) ont été réalisés. Lors de ces entretiens, il arrivait que la question du racisme émerge sans que je ne l'évoque, et lorsque ce n'était pas le cas, j'engageais la réflexion. À ma grande surprise, la très grande majorité des personnes enquêtées montrèrent peu de réticence et acceptèrent de parler de ce sujet.

Ma position ainsi que les deux modalités complémentaires de recueil de données m'ont finalement permis d'appréhender des discours et des situations auxquels je n'aurais pu accéder sans cela.

1. Au total, plus de 800 heures d'observation ont été réalisées.

2. Source: Rapport de branche, Métiers de la coiffure 2011, *Infraforces*, avril 2013

3. En revanche, les salons dits « ethniques » n'ont pas été étudiés et ne font donc pas l'objet de cette enquête. Ces derniers s'adressent à des personnes ayant des cheveux frisés, crépus ou bouclés pouvant nécessiter un entretien spécifique et des techniques de coupe et de coiffage propres.

4. En 2016, les salons indépendants représentent la très grande majorité des établissements de coiffure, à savoir 67 % du tissu d'entreprises pour l'année 2013; suivis de la coiffure à domicile (24%) et des enseignes (9%).

DE LA JUSTIFICATION DE PRATIQUES DISCRIMINATOIRES DANS LES SALONS DE COIFFURE

Alors que le secteur de la coiffure connaît ces dernières années une pénurie de main-d'œuvre salariée (Gay et Montarello, 2014), notamment en raison du développement du statut d'autoentrepreneur et de la coiffure à domicile, les pratiques discriminatoires lors de l'embauche des apprentis coiffeurs et des coiffeurs descendants d'immigrés semblent perdurer. Malgré cela, les employeurs tentent de justifier ces recrutements discriminatoires en mobilisant plusieurs arguments.

La discrimination à l'embauche: une pratique condamnée mais éprouvée

La discrimination raciale que subissent certains jeunes d'origine étrangère (« vraie ou supposée »⁶ pour reprendre l'euphémisme officiel consacré) dans leur recherche pour trouver un maître d'apprentissage ou un employeur, loin d'être minorée ou esquivée lors des entretiens d'embauche, est au contraire évoquée sans ambages par les enquêtés, alors même qu'elle constitue une pratique illégale répréhensible par la loi. La discrimination est ici entendue en tant qu'expression d'un rapport social qui tend à maintenir l'autre dans une nature particulière (Guillaumin, 1992) et vient légitimer certains comportements ou traitements inégalitaires à leur égard. Plus précisément, il y a discrimination raciale lorsque le principe d'égalité de traitements entre individus n'est pas observé du fait de la nationalité, de la couleur de peau ou de la religion⁷.

Alors que l'enquête d'Olivier Noël (2006) décrit une volonté d'occultation, parmi les élus et les professionnels des chambres consulaires, des discriminations raciales à l'encontre des apprentis, dans le secteur de la coiffure; celles-ci sont présentées par les acteurs concernés comme une réalité difficilement contournable mais qui ne serait pas généralisable à l'ensemble des entreprises. Certains patrons font ainsi part du fait qu'ils procèdent eux-mêmes à des recrutements discriminatoires. C'est le cas de William, propriétaire d'un salon de coiffure qui emploie deux salariées :

Oui, je le dis, je ne recrute pas de personnes de couleur. Ce n'est pas que je le veuille mais j'y suis contraint. Mais il ne s'agit pas d'une question de préférence nationale. Je pense que tout

6. En France, la définition de la discrimination a été entérinée par l'article 225-1 de la Loi de 2001 et renforcée par l'article 1^{er} de la Loi du 27 mai 2008 (complétée en 2012) : « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. »

7. Il faudra attendre la fin des années 1990, en France, pour que le terme « discrimination » apparaisse dans le débat sur l'immigration, passant d'une politique d'intégration à une politique de « lutte contre les discriminations » et donnant lieu à un certain nombre de débats politiques et intellectuels. Sur ce point, voir notamment l'article de FASSIN, D. (2002), « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 4 p. 403-423 ; et l'article de ECKERT, H. et J.-L. PRIMON (2011), « Introduction. Enquêter sur le vécu de la discrimination », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, p. 53-61.

le monde a sa place dans la coiffure, malheureusement du fait de ma situation, je ne peux pas m'autoriser à prendre quelqu'un de « typé » !

[William⁸, 66 ans, patron d'un salon de coiffure situé dans le 12^e arrondissement de Paris]

D'autres employeurs, réprouvant ces pratiques, confirment également ce procédé dans certains salons de coiffure, comme le mentionne Jean-Pierre :

Il y en a qui ne veulent pas de petits Maghrébins ou de Noirs. C'est fréquent malheureusement. Après moi, je ne cautionne pas ! C'est regrettable parce qu'ils travaillent aussi bien que des petits Français... Quand j'avais encore un apprenti, à l'époque, le dernier que j'avais, c'était un petit Maghrébin. Il travaillait vraiment très bien et j'ai jamais eu de problème avec lui. Ça veut rien dire.

[Jean-Pierre, 65 ans, patron d'un salon de coiffure indépendant pour hommes, Paris]

Bien que certains patrons embauchent volontiers des personnes descendant d'immigrés, l'origine ethnique⁹ ainsi que la couleur de peau participent des critères de sélection et de recrutement. Il arrive alors que certains employeurs formulent clairement à l'établissement de formation le « type » d'apprenti qu'ils souhaitent embaucher. Devant ces discours racistes, certains établissements s'opposent à ces critères et cherchent à faire changer les mentalités des employeurs, notamment en leur proposant de prendre à l'essai un jeune descendant d'immigrés. Josiane, directrice d'une école privée située à Paris, me fait part des demandes qui lui sont faites chaque début d'année scolaire.

Josiane : Et puis nous avons de l'autre côté les employeurs qui nous prennent vraiment pour Pôle emploi : « Oui, je recherche deux, trois jeunes avec... » Avec des critères pour lesquels je suis un peu contrariée parce que je n'aime pas trop la discrimination. Mais bon, voilà. [...].

D : Il y a des patrons qui vous demandent un certain type d'apprenti ?

Josiane : Oui. Ah oui ! Oui ! Je veux une belle personne, pas une grosse, une petite, une grande, une machin ! Voilà ! Donc nous aussi, nous faisons le tri parce que cette discrimination n'a pas lieu d'être. [...] Et puis surtout, il y a ceux qui ne veulent pas de personnes de couleur et ça, ce n'est pas possible. Donc nous, l'année suivante, on leur dit qu'on ne souhaite plus travailler avec eux. C'est tout. Soit ils acceptent [de prendre un apprenti d'origine immigrée] (et certains le font et après ils sont ravis !), soit on ne leur propose plus d'apprentis et ils vont voir ailleurs. Nous sommes catégoriques là-dessus.

[Josiane, directrice d'une école privée de coiffure, anciennement institutrice]

Bien que cette stratégie de médiation soit quelque peu fragile, les responsables de formation rencontrés, attentifs au principe d'égalité, se voient contraints de faire pression

8. Les prénoms des coiffeurs et les noms des salons de coiffure ont été remplacés par des pseudonymes afin d'assurer l'anonymat des enquêtés.

9. Les données du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (DEPP) ne permettent pas d'avoir des éléments concernant la part des jeunes descendants d'immigrés en apprentissage. En revanche, les jeunes de nationalité française constituent la très grande majorité des apprentis (95 %) en 2014 sur l'ensemble des effectifs en certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et en brevet professionnel (BP).

sur les employeurs pour espérer les faire changer d'avis. D'après les dires d'une autre directrice, il arrive que certains employeurs, satisfaits d'un jeune, décident finalement de l'embaucher après sa formation. Ces expériences concrètes permettraient ainsi d'enrayer en partie des processus discriminatoires.

Malgré ces efforts répétés des enseignants et des responsables d'établissements de formation rencontrés, l'entrée sur le marché du travail par le biais de l'apprentissage se conjugue bien souvent à l'expérience du racisme et prend la forme d'une mise à l'écart d'une partie de ces jeunes qui se voient refoulés des salons de coiffure. Il est intéressant de noter que cette « sous-employabilité », alors même qu'elle tend à renforcer les manifestations du racisme, n'est jamais justifiée par les employeurs comme découlant d'une intention raciste mais au contraire par une volonté de « protéger » ces jeunes.

D'ailleurs, la plupart des patrons enquêtés insistent sur le fait qu'ils ne sont pas racistes. Leur « ouverture d'esprit » est soulignée dans l'évocation de visites culturelles dans le cadre d'un voyage touristique dans des mosquées en Turquie ou par l'appréciation de plats traditionnels¹⁰. L'ami noir ou maghrébin est également mentionné comme preuve qu'ils ne sont pas racistes. Derrière ces arguments mobilisés se laisse entrevoir la présence de processus de racialisation à l'œuvre dans le recrutement.

Le principe de précaution ou la clientèle raciste

Les employeurs, bien que signalant leur refus d'embaucher des personnes de couleur et conscients de l'illégalité de ces pratiques et du caractère profondément discriminatoire, n'hésitent pas à les justifier. Il s'agirait, en réalité, d'un « mal pour un bien ». À aucun moment, cette discrimination à l'œuvre dans leur pratique de recrutement n'est évoquée comme relevant d'un principe de préférence communautaire. Selon eux, il ne s'agit pas de privilégier des « Français » ou des « Blancs »¹¹. Peu importe la couleur ou l'origine du coiffeur, le problème découlerait, en réalité, de la clientèle qui fréquente les salons de coiffure. Cet argument n'est pas nouveau et a été souligné par d'autres sociologues (Bataille, 1997 ; Noël, 2006). C'est parce que cette dernière serait raciste qu'il leur serait impossible d'embaucher des coiffeurs de couleur. La peur de voir une partie de leur clientèle partir, avec le risque que leur chiffre d'affaires baisse et qu'ils doivent « fermer boutique », est souvent évoquée dans les entretiens avec les employeurs. La pérennité de l'entreprise serait en réalité mise en danger en embauchant des coiffeurs « typés ». Le racisme prend ici la forme d'une argumentation élaborée visant à légitimer et donner un sens à ce rapport social.

Un autre argument souvent mobilisé lors des entretiens par les patrons est celui du refus de faire subir aux employés les comportements racistes d'une partie de la

10. Un coiffeur me fit remarquer qu'il appréciait manger du couscous et que « c'[était] le plat préféré des Français ! ».

11. Le terme « Blanc » n'est jamais employé directement par les patrons bien qu'il soit sous-entendu lors de l'usage de l'expression « Français » par opposition aux « Noirs » et aux « Maghrébins ».

clientèle. Par exemple, à « compétences égales » les patrons privilégieront bien souvent des coiffeurs de type caucasien pour, selon leurs dires, éviter que ceux ayant une apparence « typée » ne soient victimes de propos et de comportements racistes de la part de certains clients. C'est par exemple le cas de Claudine, patronne d'un salon de coiffure en banlieue parisienne depuis trente-cinq ans, qui m'explique sa position :

Alors, comment dire? ... je ne peux pas me permettre, là où je suis, d'embaucher des gens qui ont une connotation extérieure très forte, différente. Parce que sinon, ça va être l'enfer pour elles [les coiffeuses]!

[Claudine, 55 ans, patronne d'un salon de coiffure indépendant, banlieue parisienne]

On retrouve ce même discours concernant l'embauche de coiffeurs descendants d'immigrés chez Agathe. Elle est propriétaire d'un salon de coiffure à Paris et travaille seule avec une apprentie. Sa clientèle comprend principalement des personnes âgées (une maison de retraite se trouve à proximité du salon) et des familles. Elle m'explique son positionnement par rapport à l'embauche d'apprentis descendants d'immigrés :

Je sais que j'ai certaines clientes qui refuseront carrément de se faire coiffer. Donc d'une, j'ai pas envie de mettre la petite jeune mal à l'aise et de deux, j'ai pas envie éventuellement de perdre la clientèle. Et je sais que j'ai pas... Par rapport à mon volume de clientèle, je ne peux pas vraiment gérer de A à Z la cliente. C'est impossible. Donc y aurait au moins le shampoing, ou l'application de la couleur ou l'encaissement... Y a forcément une étape qui passe par mon apprentie...

[Agathe, 34 ans, propriétaire d'un salon indépendant, Paris]

Comme pour Claudine, l'argument de la clientèle ainsi que la peur de devoir « fermer boutique » sont évoqués par Agathe pour justifier sa réticence à embaucher des coiffeurs « typés » tout en soulignant une absence d'intention raciste de sa part. Cette discrimination dans sa pratique de recrutement est justifiée — et par là même dédouanée — par « l'argument de la clientèle »¹². C'est parce que la clientèle serait raciste qu'il serait impossible d'embaucher ces jeunes. Plus précisément, ces attitudes à l'égard des coiffeurs descendants d'immigrés sont légitimées par la présence d'une clientèle âgée. L'effet de génération et leur grand âge viendraient expliquer et par la même occasion minorer ces pratiques racistes¹³. Les patrons se disent alors désemparés par ces comportements mais soulignent leur impossibilité à réagir :

Qu'est-ce que vous voulez faire? Ils sont d'une autre génération. Ce sont des personnes âgées. On peut plus les changer à cet âge-là!

[Agnès, 59 ans, gérante d'un salon franchisé, Paris]

12. Concernant les formes de rationalisation de la discrimination à l'embauche des travailleurs descendants d'immigrés de la part des employeurs, voir l'ouvrage de Philippe Bataille, *Le Racisme au travail*, Paris, La Découverte 1997.

13. On retrouve également cette même légitimation dans le secteur de l'aide à domicile des comportements racistes de la part des personnes âgées décrite par Christelle Avril (2013).

Finalement, par ce refus d'embaucher ces apprentis et ces coiffeurs racisés, il s'agirait en quelque sorte de les « protéger » d'une clientèle « peu ouverte d'esprit » et « plus de son époque ». Cette pratique discriminatoire serait en quelque sorte dédouanée et légitimée par le refus que leurs employés subissent des propos et des comportements racistes de la part de cette clientèle.

Or cette « rationalisation anticipatrice » (Rudder et Vourc'h, 2006 : 181) tend en réalité à confiner les apprentis et les coiffeurs descendants d'immigrés dans un rôle de victime passive du racisme des « autres », incapable de faire face à ces situations. Ces deux justifications avancées par les employeurs ne font que renforcer la discrimination que subissent ces coiffeurs sur le marché du travail et tendent ainsi à les réduire au silence.

Mais un troisième élément permet également d'éclairer sous un nouvel angle la question du racisme à l'œuvre lors de la sélection des employés. La patronne Agathe explique avoir récemment embauché une apprentie d'origine portugaise. Cette précision révèle par là que tous les apprentis « d'immigrés » ne sont pas touchés de la même manière par cette embauche discriminatoire. Elle souligne également des processus de racialisation différenciés selon l'origine :

Mais bon, après, là, mon employée, elle est portugaise. J'ai pas de soucis.

[Agathe, 34 ans, propriétaire d'un salon indépendant, Paris]

Ce sont les jeunes originaires de pays colonisés par la France (pays du Maghreb ou des pays d'Afrique subsaharienne) ou du moins dont l'apparence ou le nom de famille traduirait cette origine (« vraie ou supposée ») dont l'embauche pose véritablement problème. À l'inverse, les minorités asiatiques ou européennes semblent épargnées par ces formes de discrimination raciale. Cette distinction entre d'un côté les communautés portugaise, asiatique et turque qui connaissent moins de « déséquilibre du processus migratoire » et de l'autre, les Maghrébins qui font face à une faible intégration sociale du fait, entre autres, de discriminations à leur égard, a d'ailleurs été identifiée dans les travaux de François Dubet portant sur les processus migratoires (1989).

Un refus d'embaucher justifié par un « problème de culture »

Un autre argument vient également légitimer cette mise à l'écart des coiffeurs « noirs » et « maghrébins ». Progressivement, les enquêtés évoquent un « problème de culture » chez ces jeunes, donnant à voir un racisme différentialiste (Wieviorka, 1998) : l'argumentation raciste ne repose alors plus sur des caractéristiques naturelles mais davantage sur la « différence » qui serait constitutive de ces groupes. Ces derniers auraient, selon les termes des employeurs, du fait de leur culture, leur tradition, leur langue, ou encore leur religion, des difficultés à comprendre les exigences requises au poste. Il s'agirait en réalité de références identitaires qui entreraient en contradiction avec l'identité professionnelle exigée par le métier, qui reposerait sur un ensemble de savoirs tels que la docilité, la prévenance ou encore le dévouement à l'égard de la clientèle (Desprat, 2015). Or ces qualités manqueraient à ces jeunes. C'est ce que sou-

ligne cet extrait d'entretien avec Jacques, patron d'un salon de coiffure en banlieue parisienne :

Le problème avec ces jeunes-là, c'est qu'ils ne savent pas parler et qu'ils n'arrivent plus à se lever le matin. Moi, quand j'étais jeune, j'en démordais pas ! Je travaillais plus de dix heures par jour et jamais je me suis plaint. Eux, ils rechignent à la tâche, ils s'intéressent pas aux clientes. Comment voulez-vous faire dans ces conditions pour embaucher des jeunes comme ça qui se présentent avec la casquette à l'envers ! Bon, c'est une façon de parler mais quand même [...].

[Jacques, 58 ans, patron d'un salon de coiffure, banlieue parisienne]

Leur manque de tact, leur façon de s'exprimer jugée trop agressive, leur défaut de langage, leur incivilité ou encore leur fainéantise, relatés par certains patrons — en somme leur « inadéquation sociale » pour reprendre les termes de Rudder et Vourc'h (2006 : 180) — justifient leur réticence à embaucher ces travailleurs. Ces derniers seraient incapables de se « tenir » de façon adéquate devant la clientèle. Cette catégorisation prend alors la forme d'une désignation (Guillaumin, 1972) reposant sur des traits péjoratifs, voire sur une absence et une différence qui les distingueraient des « Français d'origine ». Mais ces critiques se conjuguent à des jugements de classe. Comme le rappelle Gérard Noiriel, « les trois millions de personnes issues de l'immigration en provenance des pays d'Afrique du Nord ou d'Afrique noire, qui sont désignées comme des « musulmans », appartiennent, pour la plupart d'entre elles, aux fractions les plus dominées des classes populaires » (2005, 182). On sait également que le secteur de la coiffure et, plus généralement, les métiers de l'artisanat sont largement investis par les classes populaires (Zarca, 1986 ; Mazaud, 2013). Le racisme tend ainsi à s'effacer derrière le prétexte culturel qui apparaît alors comme intemporel et immuable. Pour les employeurs, il s'agirait davantage d'un problème d'éducation, de manière de vivre que d'une forme de racisme. Finalement, à la différence des propos ouvertement racistes (insultes, formes d'humiliation, etc.), ce discours porté par les patrons participe à rendre audibles et surtout acceptables ces formes de discrimination raciale en leur trouvant une légitimité. La discrimination à l'œuvre ne repose alors plus sur une justification idéologique mais sur des *a priori* et des stéréotypes vus, entendus et parfois vécus, légitimant un processus de stigmatisation à l'égard de ces jeunes. Pourtant, la conséquence est identique puisque celui-ci donne lieu à une mise à l'écart de ces apprentis descendant d'immigrés. Ainsi, au cours des entretiens, on saisit combien la justification évolue, passant d'une cause qui serait extérieure aux coiffeurs (« les clients ») à un problème qui découlerait de la personnalité des coiffeurs et serait donc « interne » : leur culture, leur manière de vivre, leur identité, leurs mœurs, lesquelles les confinent dans un particularisme excluant. Cette justification tend alors à enfermer les coiffeurs dans une essence construite au négatif, les maintenant dans un rapport d'infériorité, qui rend alors possible leur éviction des salons de coiffure. Se mêle alors au racisme un mépris de classe qui vient expliquer ces pratiques discriminatoires au travail.

DES COIFFEURS QUI CHERCHENT À SE FONDRE DANS LE MOULE

Devant ces comportements et ces jugements, les apprentis coiffeurs mettent en place un certain nombre de stratégies visant à contourner des formes de discrimination et faire la preuve de leur « employabilité ». Celles-ci, bien que fragiles, visent à dissimuler des stigmates raciaux. Certaines parties du corps, le prénom ou encore la manière de parler font l'objet d'un contrôle par les pairs et les apprentis coiffeurs eux-mêmes.

Le cas des apprentis coiffeurs

Alors même que les patrons évoquent leurs pratiques discriminatoires, la difficulté à trouver un travail ou une entreprise d'accueil pour les apprentis est la plupart du temps tue ou évoquée à demi-mot. Comme les élèves en recherche d'un stage dans l'enquête de Fabrice Dhume-Sonzogni, les apprentis coiffeurs « font également leur la norme morale qui veut que l'on ne se plaigne pas et que l'on assume sa condition en se battant éventuellement dans l'espoir d'en sortir » (2014 : 211). Ce silence n'est pas le signe d'une soumission à ces pratiques discriminatoires. Au contraire, ils font souvent preuve d'une certaine détermination dans leur volonté à trouver un maître d'apprentissage et voient cela comme un défi personnel. L'exemple de Soraya est pertinent à ce titre :

J'ai déposé beaucoup de C.V. à Paris. Mais quand je dis beaucoup, c'est beaucoup ! Je connais Paris par cœur maintenant ! [Elle rit] J'avais jamais de réponse. Je voyais mes potes qui trouvaient et moi rien. Peut-être mon nom de famille ou mon âge... Je sais pas... Un moment donné j'ai cru que j'allais jamais trouver. Finalement, j'ai déposé à côté de chez moi, dans le 94 et j'ai trouvé ! C'est un salon de coiffure tenu par ma patronne et elle m'a prise. Le courant est super bien passé. Et j'y suis toujours !

[Soraya, 22 ans, père chauffeur-livreur, mère au foyer, apprentie en deuxième année de brevet professionnel (BP) dans un salon indépendant, banlieue parisienne]

Ce racisme flottant (Giraudou, 2007), jamais ouvertement exprimé, davantage latent et dissimulé dans le refus de donner suite à un curriculum vitæ déposé ou à un entretien d'embauche, reste difficilement exprimable par ces jeunes car faire la preuve de ce racisme est souvent compliqué. Relativement à ces formes d'exclusion répétées, en particulier sur le marché du travail, se met en place progressivement une prise de conscience du racisme dont ils sont l'objet. Pour autant, les apprentis coiffeurs, conscients des stigmates, n'hésitent pas à « redoubler d'efforts » et à développer des techniques pour trouver une entreprise. Un apprenti m'expliqua par exemple avoir inscrit sur son curriculum vitæ l'adresse parisienne d'une amie de sa mère. D'autres préférèrent la prise de contact en direct en se déplaçant de salon en salon plutôt que par téléphone¹⁴. Des coiffeurs m'ont expliqué avoir fait, de leur propre initiative, des

14. Cependant, il est difficile de donner une estimation du nombre d'apprentis qui, faute d'avoir trouvé un patron, se retrouvent contraints à abandonner la coiffure. C'est le constat que fait également Gilles Moreau (2008) qui déplore également l'absence de dispositifs d'enquête permettant de chiffrer et d'évaluer

stages non rémunérés de plusieurs semaines, voire plusieurs mois dans des salons de coiffure pendant leurs vacances afin d'enrichir leur curriculum vitæ dans le but de se démarquer des autres et ainsi par la suite espérer trouver un maître d'apprentissage qui veuille bien les prendre en tant qu'apprenti.

Mais cette difficulté redoublée n'est pas sans fragiliser et peser sur leur estime de soi¹⁵. Ce fut le cas de Djamila, d'origine algérienne et fille aînée d'une famille de huit enfants. Son père était ouvrier et sa mère employée dans une cantine scolaire. Djamila, lucide quant à ses chances de trouver un maître d'apprentissage, a cherché dans un premier temps un salon de coiffure en tant que stagiaire. Il s'agissait pour elle d'avoir une première expérience du métier qu'elle pourrait par la suite valoriser lors des futurs entretiens d'embauche :

Et du coup, moi, je me suis dit... vu que moi, je suis typée, on me prendra pas ailleurs, donc au moins (moi, j'étais sûre de faire ça [de faire de la coiffure son métier]) faut que j'apprenne à faire des shampooings! Donc en fait, ce qui s'est passé, c'est que ma meilleure amie a été prise dans un salon. Elle m'a dit qu'on pouvait me prendre en tant que stagiaire. Donc j'ai bossé avec elle dans un salon lambda, un indépendant. J'ai appris à faire les shampooings sur le côté.

[Djamila, 44 ans, manager dans un salon franchisé, banlieue parisienne]

Cet entretien est révélateur de l'intériorisation, par les descendants d'immigrés, des représentations racistes qui leur sont adressées. En disant « je suis typée », Djamila souligne sa conscience de son infériorité ou du moins de son inadéquation corporelle avec l'« idéal caucasien ». Alors, comme Djamila, nombreux sont les apprentis coiffeurs « maghrébins » ou « noirs » qui, conscients qu'ils doivent en faire « deux fois plus » que les autres pour trouver un maître d'apprentissage, n'hésitent pas à accepter de travailler en tant que stagiaires (la plupart du temps sans rémunération) dans différents salons pour espérer être embauchés par la suite. Mais ces stratégies mises en place s'avèrent bien souvent précaires.

Gommer les traits « ethniques » : une identité refoulée

Pour ceux qui sont parvenus à trouver un maître d'apprentissage, les expressions du racisme ne s'arrêtent pas une fois la prise de poste. Celles-ci prennent une forme plus insidieuse. S'exprime alors un racisme davantage silencieux (Giraud, 2007) mais non moins opérant et qui tend à façonner et modifier le corps des apprentis.

Le salon de coiffure est un lieu où les jeunes apprennent très tôt à se conformer à un certain idéal corporel : exigence d'une hygiène corporelle, port d'une tenue sobre, cheveux propres et biens coiffés, barbe taillée ou rasée du jour pour les hommes, etc.

le nombre de jeunes qui subissent des discriminations sur le marché du travail et sont alors amenés, pour ces raisons, à changer de voie professionnelle.

15. Plus précisément, l'assignation d'une identité racialisée et stigmatisante tend à conduire à des formes d'intériorisation de la domination et à un sentiment d'injustice. Pour le philosophe Charles Taylor, dans le cas des classes dominées, « cette autodépréciation devient l'une des armes les plus efficaces de leur propre oppression » (2009 : 42).

(Desprat, 2017). Cependant, les jeunes descendants d'immigrés, conscients de la discrimination dont ils sont l'objet, sont amenés à réaliser un travail supplémentaire sur leur apparence et leurs manières de s'exprimer afin de dissimuler les « stigmates » (Goffman, 1975) liés à leur origine sociale et raciale. C'est ce qu'explique Salim, d'origine algérienne et apprenti dans un salon haut de gamme de la capitale :

Salim : *Ma cousine [coiffeuse dans l'établissement où il travaille] m'a dit comment je devais m'habiller et ce qu'il fallait que je dise.*

D. : *Ah oui ! Et tu étais habillé comment ?*

Salim : *J'avais mis un pantalon noir, une chemise blanche et puis des chaussures. Il fallait être classe ! Du coup, je suis venu classe.*

[Salim, quinze ans, père chauffeur de camion, mère cantinière, première année de CAP dans un salon de coiffure appartenant à une chaîne, Paris]

Les apprentis descendants d'immigrés, quel que soit leur sexe, n'hésitent pas à se conformer à cette attention portée à la tenue vestimentaire afin de ne pas détonner avec les codes des salons de coiffure et ainsi « mettre toutes les chances de leur côté ».

Mais cette exigence de la part des pairs (employeurs et collègues de travail) ne s'arrête pas là et porte également sur leur apparence physique. Ces demandes d'une violence non dite sont spécifiquement adressées aux jeunes descendants d'immigrés. Certains traits de leur apparence qui trahiraient leur identité raciale supposée ou l'accentueraient font alors l'objet d'un traitement, les employeurs et les collègues de travail n'hésitant pas à demander aux coiffeurs « typés » de changer de coupe et/ou d'appliquer une coloration pour se rapprocher de l'« idéal caucasien » recherché pour les clients. Ce fut le cas à *L'éveil des sens*, un salon indépendant situé dans le vingtième arrondissement de Paris, où j'ai réalisé une observation participante. Laurence, la patronne de l'établissement, demanda à son apprentie noire de changer de coupe de cheveux, justifiant cette requête par le fait qu'elle devait davantage représenter le « style capillaire » du salon. L'établissement était fréquenté majoritairement, voire exclusivement, par une clientèle blanche appartenant aux classes moyennes et supérieures. Quelques jours plus tard, Laurence félicita l'apprentie pour sa nouvelle coiffure. Celle-ci avait défait ses tresses, lissé ses cheveux et s'était mis des rajouts pour avoir plus de longueur. Il est intéressant de noter que, là encore, l'argument de la clientèle fut évoqué pour justifier cet « arrangement capillaire ». Dans un métier de mode, renvoyant à l'apparence, les coiffeurs se doivent de représenter ce qu'ils produisent et ce qui plaît (ou est censé plaire) à la clientèle : des coupes et des colorations à la dernière tendance « occidentale ». Les cheveux bouclés ou crépus sont alors lissés et teints en châtain clair ou en différentes nuances de blond. Ces injonctions, souvent subtiles, portées à l'attention des coiffeurs « noirs » ou « maghrébins » tendent à leur rappeler combien leur corps est « anormal » et *illégitime*. Énoncés sur un ton amical, voire quasi paternaliste, ces « conseils » ou « petites demandes » donnent à voir l'expression du racisme à l'œuvre dans les relations de travail et tendent à nier l'identité pour soi. Celle-ci est davantage perçue comme un ensemble de signes physiques qu'il faudrait modifier ou dissimuler.

La différence se transforme alors en stigmate et ces remarques tendent à faire du corps de l'autre un corps étrange et étranger (Le Breton, 2010), un corps racialisé (Tcholakova, 2013).

En revanche, il arrive que, dans certains salons de coiffure fréquentés par une clientèle relativement jeune et urbaine, la présence de coiffeurs ayant des caractéristiques ethniques marquées soit jugée comme un atout par les employeurs. Ces derniers assureraient l'apport d'une clientèle prête à davantage investir pour l'entretien de ses cheveux. De plus, les cheveux bouclés, frisés et crépus ainsi que les cheveux « asiatiques » ne nécessitent pas les mêmes techniques de coupe et d'entretien que les cheveux « occidentaux ». Dans les représentations, les coiffeurs descendants d'immigrés seraient plus aptes à réaliser ce genre de coiffures. Lors d'un cours de pratique en salon d'application dans une école de coiffure¹⁶, Cynthia, une apprentie noire, réalisa un brushing lisse sur une cliente. La professeure m'expliqua qu'elle était particulièrement douée pour faire les lissages et les tresses car elle avait dû pratiquer depuis toute petite sur ses sœurs et sa mère. Il est intéressant de voir comment s'opère une naturalisation des compétences de ces coiffeurs. Les pairs attribuent ainsi fréquemment un ensemble de traits qui feraient la spécificité des coiffeurs descendants d'immigrés. Sur certaines techniques capillaires, ils seraient plus agiles de leurs mains et seraient plus précis et rapides. En somme, ils détiendraient des aptitudes physiques et manuelles que n'auraient pas les coiffeurs « caucasiens », donnant lieu à de nombreuses comparaisons. Tantôt gommé ou mis en avant, le corps des coiffeurs descendant d'immigrés est alors l'objet d'une attention accrue par les pairs. Quand bien même cette distinction est méliorative, elle n'en reste pas moins une forme détournée de stéréotypes racistes à l'encontre d'un groupe d'individus.

Mais ce travail de dissimulation des stigmates raciaux ne s'arrête pas là. La manière de s'exprimer et le vocabulaire utilisé sont également l'objet d'un contrôle et d'une surveillance de la part des employeurs et des collègues de travail. C'est le cas notamment de Marius.

Marius est d'origine ivoirienne. Il est arrivé en France à l'âge de 16 ans et a fait son apprentissage en région parisienne. Actuellement chargé de la formation de deux apprentis, il n'hésite pas à bien leur faire comprendre l'importance d'adopter un vocabulaire soigné pour limiter au maximum toutes les formes de stigmatisation et de comportement raciste de la part de la clientèle :

Le problème c'est que certains apprentis ici ne savent pas parler. C'est pas pour dire mais des fois, avec des clients — surtout âgés —, le fait qu'on ait une apparence... disons connotée étrangère — même si ils sont français! —, eh bien ça joue du coup, on se doit d'être un peu... irréprochable. De bien se tenir, de bien parler. Je pense qu'on a moins le droit à l'erreur...

16. Ces salons sont présents dans les écoles ou les centres de formation d'apprentis (CFA) de coiffure et ont la particularité de proposer à la clientèle des prestations à des prix réduits par rapport à celles pratiquées dans les salons classiques, celles-ci étant réalisées par les élèves en formation. Ces salons d'application ont pour but de familiariser les élèves au contact de la clientèle et aux techniques de coupe sur de « vrais » modèles (à la différence des têtes malléables) sous la surveillance des professeurs.

Mais les petits jeunes (ceux que j'encadre), ils utilisent des expressions de banlieue et ça les dessert devant la cliente. Régulièrement, je leur dis et je leur fais des remarques. C'est très très important pour leur carrière, pour plus tard quand ils auront leur propre clientèle. Ils se rendent pas encore compte mais ça joue énormément. Il faut faire attention. On part avec un désavantage, donc il faut être irréprochable.

[Marius, 36 ans, coiffeur dans une chaîne de salons de coiffure, Paris]

Cet extrait est révélateur de la manière dont s'entrecroisent les rapports sociaux de classe et de race. La maîtrise de la langue et de l'élocution est motivée par une volonté de réduction de l'altérisation (Fanon, 1952) et par une conscience claire du mépris de classe qui leur sont adressés. Les apprentis coiffeurs apprennent très rapidement à se faire plus discrets, à devenir « invisibles » et cela passe, entre autres, par la manière de s'exprimer. Les expériences vécues du racisme et des rapports de classe permettent alors l'acquisition d'une « expertise » se traduisant par une hypercorrection qui est ensuite mobilisée et transmise auprès des plus jeunes pour leur éviter ces expériences d'humiliation.

Le prénom est également soumis à un contrôle donnant lieu à l'imposition de l'usage d'un pseudonyme. Leïla, coiffeuse dans une chaîne de salon de coiffure dans un quartier chic de Paris, m'expliqua avoir dû changer de prénom, le sien étant jugé trop connoté par son employeur avec le risque que cela déplaît à certains clients. Elle fut appelée Sophie. Là encore, sous couvert de protéger les coiffeurs « maghrébins » et « noirs » des réflexions racistes de la part de certains clients « peu ouverts d'esprit », s'opère une négation de soi qui prend la forme d'une censure de soi par le biais du prénom¹⁷. Par ces injonctions, il s'agit d'adhérer à une « identité blanche » socialement valorisée et valorisante, permettant par ailleurs d'espérer accéder à des formes de gratification tant matérielles que symboliques (McIntosh, 1988 ; Cervulle, 2013). Les apprentis coiffeurs sont ainsi amenés progressivement à nier certains aspects de leur origine et de leur identité afin de se faire une place dans l'entreprise et y faire carrière. Le corps « maghrébin » ou « noir », réceptacle de l'identité, se construit alors en négatif de l'« idéal caucasien ». Derrière ce corps se trahissent des caractéristiques ethniques qu'il importe de gommer. Mais changer de prénom, se lisser les cheveux, prêter attention à son vocabulaire, à sa manière de parler, se fait au détriment de sa personne. Revêtir le « costume du Blanc » n'est pas sans conséquence pour la santé psychique de ces coiffeurs.

LE VÉCU DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME

Derrière ces remarques et demandes répétées de mise en conformité à un « idéal caucasien » se révèlent des formes particulières de stigmatisation mais qui s'expriment avec

17. Le changement de prénom est une pratique répandue dans les salons de coiffure lorsque deux coiffeurs ont le même afin d'éviter toute forme de confusion lors de la prise de rendez-vous avec les clients. Bien souvent, le deuxième prénom d'un des coiffeurs est privilégié. Mais cette pratique se distingue de l'obligation de changer de prénom pour des raisons de connotation qui pourrait donner lieu à l'expression du racisme de la part des clients.

plus ou moins d'intensité lorsqu'est pris en compte le genre. Toutefois, des formes de résistance de la part des apprentis et des coiffeurs s'expriment et marquent le refus de voir leur identité discréditée et dévalorisée.

Une discrimination qui s'exprime différemment selon le genre

La coiffure est une profession très féminisée puisqu'en 2015, la part des femmes dans le secteur était de 90,5 %, soit plus de 9 salariés sur 10¹⁸, la profession venant alors rejoindre le cercle très restreint des métiers les plus féminisés. Ainsi, être un homme en coiffure est plutôt inhabituel. Ce phénomène semble jouer en faveur des coiffeurs descendants d'immigrés. Comme les coiffeuses noires ou maghrébines, ces derniers se doivent de redoubler d'attention concernant leur apparence ou leur manière de s'exprimer devant les clients : changement de prénom et cheveux travaillés sont de rigueur pour les coiffeuses comme pour les coiffeurs. Mais le faible nombre d'hommes dans la coiffure tendrait à réduire en partie les stigmatisations à leur rencontre. Agnès, gérante d'un salon pratiquant des bas prix dans le 20^e arrondissement de Paris, m'explique sans ambages avoir choisi Kaci, jeune coiffeur de 23 ans d'origine kabyle, car il était un homme :

Agnès : *Un coiffeur, ça plaît beaucoup aux clientes. Il faut le savoir ! Et c'est pas pour rien qu'il est près de la vitrine ! C'est un produit rare !* [Elle rit]

D. : *Pour que les clientes le voient ? !*

Agnès : *Bien sûr. Ça donne envie de rentrer. Les femmes sont beaucoup comme ça.*

[Agnès, 59 ans, gérante d'un salon franchisé, Paris]

Malgré les préjugés souvent accolés aux hommes d'origine maghrébine principalement (à savoir le non-respect des femmes, la polygamie, la supposée violence, le soupçon de radicalisation, etc.) (Delphy, 2008), la faible présence des hommes dans le secteur apparaît jouer en faveur (du moins en partie) des coiffeurs « maghrébins » ou « noirs » puisqu'en choisissant cette profession, les coiffeurs transgressent les normes et les attentes sociales et acquièrent ainsi une forme d'originalité auprès de la clientèle qui les différencierait, en cela, des *coiffeuses* partageant les mêmes stigmates. Ces derniers sont alors valorisés du fait de leur sexe et l'origine ethnique est en quelque sorte « contrebalancée » parce qu'ils sont des hommes.

Le parcours professionnel du coiffeur Aziz, d'origine algérienne, est sur ce point significatif. Il travaille dans un salon haut de gamme à Paris. La première fois que je l'ai vu, il arborait des cheveux décolorés en blond et lissés, attachés en queue de cheval et portait un gilet cintré sur une chemise blanche. Il m'expliqua avoir fait des études dans la finance puis s'être lancé dans la coiffure sans trop savoir pourquoi. Après son apprentissage, il travailla quelque temps dans un salon et finit par changer de voie. Sans son employeur, Mathieu Térance, jamais il ne serait retourné à la coiffure. À

18. Source : Rapport de branche coiffure. Synthèse. Données 2016, Institut I+C, 2017.

l'époque, ce dernier cherchait des coiffeurs pour ouvrir un salon en Alsace. Quelqu'un lui avait parlé de ce « phénomène » qui avait été coiffeur et qui maintenant était serveur dans un restaurant italien. Après être allé l'observer sur son lieu de travail, il lui proposa de reprendre la coiffure en travaillant pour lui. Bien qu'il se soit heurté à ses débuts en Alsace à des propos racistes de la part des clients, l'obligeant à changer de prénom (il se fait maintenant appeler Richard par ses collègues et les clients), en l'espace de quelques années, il devint un des coiffeurs vedettes de l'établissement et gravit les échelons en devenant manager d'un salon dans le 6^e arrondissement de Paris. Il coiffe maintenant des célébrités et compte comme cliente fidèle une ancienne première dame de France. Cet exemple est révélateur de la manière dont le genre tend, dans ce cas précis, à réduire le stigmate de la race. Bien qu'il fasse aussi appel à des stratégies d'hypercorrection au même titre que les coiffeuses « maghrébines » ou « noires », le fait d'être un homme le protège, d'une certaine façon, des formes de racialisation qui semblent s'imposer davantage aux coiffeuses et lui assure des chances d'ascension professionnelle plus importantes. Au regard des observations et des entretiens menés, il apparaît que cela n'a pas d'équivalent du côté des coiffeuses descendantes d'immigrés qui se voient cantonnées dans des postes d'exécution, ou à temps partiel, ou connaissent des carrières « ralenties ». Cette « inégalité entre hommes et femmes » (Laufer, 2014) se renforce avec l'origine des coiffeuses. Ce fut notamment le cas de Djamila. Alors que tous ses collègues de travail (hommes et femmes de race blanche) connurent une ascension professionnelle et parvinrent à monter leur propre salon de coiffure, elle resta près de dix ans cheffe de bac puis coiffeuse avant de devenir manager à l'âge de 35 ans.

On saisit ici combien le genre, la classe et la race peuvent opérer un processus discriminatoire qui tend à s'annuler en partie pour les coiffeurs, ou au contraire se renforcer dans le cas des coiffeuses qui se voient alors doublement discriminées du fait de leur race, de leur classe et de leur sexe.

Des résistances fragiles pour « tenir »

Pour autant, ces tentatives de conformisme à un « idéal caucasien » ne signifient toutefois pas acceptation des violences dont sont l'objet ces coiffeurs. Pour reprendre la formulation de Nicolas Jounin *et al.* à propos des stratégies d'arrangement des travailleurs descendant d'immigrés, cette « mise en conformité peut n'être qu'un accommodement temporaire, et non une résignation, encore moins une croyance en la légitimité de la situation » (2008 : 15). En effet, cela n'est pas le signe d'une acceptation de ces formes de racisme. Loin d'être démunis, ils donnent à voir des formes de résistance discrètes et ténues face aux clients et aux patrons et qui permettent aux professionnels de supporter les situations de mépris et de racisme dont ils sont l'objet. Sur ce point, le cas de Djamila, déjà évoqué précédemment, est éclairant :

Je voyais qu'il y avait aucun Arabe, que des Français ! Français de classe sociale haute en clientèle ! Donc j'avais aucun rapport. J'étais parachutée avec des gens que je connaissais pas ! Et je sais qu'il y avait des clientes qui voulaient pas que je les touche. Madame F., je

m'en rappellerai toujours... elle voulait pas que je la touche. Ma cheffe de bac de l'époque qui me dit: « Non, tu vas pas pouvoir t'occuper de la dame, elle veut pas que tu lui fasses son shampooing. » Sauf que quand je suis revenue, plus tard de Houille, y'avait plus l'ancienne responsable, l'ancienne cheffe de bac et du coup, c'était moi! Elle me voyait dans l'exécution, elle m'a vue apprentie et je me suis dit: « Toi, un jour, je t'appliquerai [la coloration]! » Eh bah ça a pas loupé! Elle venait [prenant une voix niaise]: « Et vous allez bien ma petite Djamila? » Je lui dis: « La petite Djamila va très bien! » « Vous pouvez me prendre? », et là je me prenais un malin plaisir à lui dire: « Bah écoutez, tout de suite, non, mais si vous m'attendez, avec plaisir! » Et madame F., je l'ai coiffée cinq ans après! Et j'ai même coiffé sa fille! Grosse violence en sous-marin...

[Djamila, 44 ans, manager dans un salon franchisé, banlieue parisienne]

Il est intéressant de noter combien, derrière la violence à demi voilée de la situation (« ma petite Djamila »), la résistance passe ici par l'utilisation d'un vocabulaire policé et courtois. Il s'agit de ne pas laisser la porte ouverte à une quelconque plainte de la part de la cliente et ainsi éviter un conflit ouvert qui pourrait la desservir auprès de sa direction. Dans la mesure où cette cliente détient un certain pouvoir (celui de se plaindre auprès de la direction notamment), Djamila use de cette tactique tout en gardant une forme de résistance: laisser la cliente demander ses services et surtout, ne pas s'occuper d'elle sans l'avoir fait attendre.

Appliquer la coloration puis couper les cheveux de cette cliente prend alors la forme d'un défi qu'il faut relever. La victoire, bien que tue, permet de refuser le rôle qui lui est assigné et ainsi restaurer une certaine image de soi positive.

Mais cette résistance peut également s'exprimer sous forme de rébellion, voire d'affrontement. Ce fut le cas d'Aminata qui m'expliqua avoir refusé de changer de prénom à la demande de sa patronne:

Et au départ, on m'a demandé de changer de prénom. Ma patronne m'a demandé de changer de prénom et ça, ça m'a atteint et je lui ai dit: « Mon prénom, je préfère le garder! » J'ai gardé Aminata!

[Aminata, 27 ans, coiffeuse dans un salon indépendant, banlieue parisienne]

Ce refus marque les limites des concessions qu'Aminata était prête à faire pour se « fondre dans le moule » et correspondre à cet idéal professionnel de la coiffeuse caucasienne. Aminata revendique une certaine dignité et met un point d'honneur à ne pas renier ses origines, sa culture et son identité personnelle. Par cette résistance, il s'agit ici de refuser la honte de cette infériorité qu'on lui impose. Comme le souligne Ait Ben Lmadani à propos des femmes âgées marocaines: « l'analyse des résistances individuelles et quotidiennes s'inscrit dans une réflexion plus large relative à la prise de conscience par les "dominés" des mécanismes structurels de leur domination » (2008: 90). Mais cette logique d'affrontement est à double tranchant puisqu'elle entre en contradiction avec l'exigence qui leur est faite de se faire les plus « discrets » possible et de se fondre dans le moule du coiffeur « caucasien ».

Les mots d'une souffrance non dite

Pour autant, ces différentes formes de racisme auxquelles se heurtent les femmes et les hommes descendant d'immigrés, même lorsque sont mises en place des stratégies de résistance, ne sont pas sans violence et tendent à marquer les coiffeurs qui en sont l'objet. Caroline, coiffeuse dans une franchise en banlieue parisienne, est d'origine sénégalaise. Lors de notre entretien, je lui demande si certains clients se sont montrés méprisants à son égard. Elle me raconte la fois où elle était chargée de faire un shampooing et une coupe à une cliente :

J'étais au bac et je commence à lui démêler les cheveux et là, je me rends compte qu'elle a des poux. Je lui ai alors dit que je ne pouvais pas m'occuper d'elle parce qu'elle avait des poux (parce que quand un client a des poux, on n'a pas le droit de s'en occuper). Je me souviens encore, elle s'est retournée vers moi et m'a hurlé que ça devait être à cause de gens comme moi qu'elle en avait. J'ai gardé mon calme mais à l'intérieur de moi, ça bouillonnait. Je lui ai dit que je refusais de m'occuper d'elle et qu'elle n'avait pas à tenir ce genre de propos. Ma manager est intervenue et lui a demandé de quitter les lieux. Ça m'a marquée. Vraiment, j'ai mis plusieurs jours à réaliser et à passer à autre chose.

[Caroline, 25 ans, père agent de sécurité et mère assistante maternelle, deuxième année de BP dans un salon de coiffure d'une grande marque de cosmétiques, Paris]

Caroline prend la parole et marque son refus de se laisser insulter par des propos racistes. Cette stratégie vise alors à préserver la manière dont elle est perçue (identité pour autrui) et son identité pour soi (Dubar, 2000). Mais cet épisode l'a profondément marquée.

Ainsi, il arrive que les coiffeurs se refusent à accepter ces remarques et ces rappels de l'image dégradée qui leur est accolée. Finalement, il s'agit du refus de s'accommoder de l'inadmissible. Cela n'est pas sans fragiliser et peser sur l'estime de soi. La souffrance induite par le racisme est difficilement mesurable, pourtant, elle se laisse appréhender au détour d'un entretien, d'une phrase. Mais les coiffeurs tentent malgré tout de minorer certains comportements afin de se protéger et mettre à distance ces situations blessantes et humiliantes.

CONCLUSION

L'analyse des justifications par les employeurs de leurs réticences à embaucher des professionnels descendants d'immigrés s'inscrit dans une réflexion plus large sur la diversité des modalités de légitimation et de dédouanement des formes de racisme selon les contextes professionnels. Relativement à cela, les patrons soutiennent deux justifications : l'argument de la clientèle et le « problème culturel ». Ces dernières sont révélatrices de la manière dont le racisme tend en réalité à être perçu, par les acteurs, comme un phénomène extérieur qui les dépasse et sur lequel ils n'auraient pas prise. La discrimination raciale s'inscrirait alors dans un processus plus global. La démarche que j'ai proposée ici vise à montrer, dans une approche compréhensive, comment se développe une logique raciste qui s'inscrit au cœur des pratiques et des discours des acteurs et donne lieu à une discrimination.

À partir d'une analyse attentive aux expressions du racisme, on saisit combien la discrimination raciale prend des contours divers et cela à toutes les étapes professionnelles : de la formation à l'embauche jusqu'au maintien dans l'emploi. Le corps, la manière de parler ou encore de s'habiller des coiffeurs, est l'objet d'un contrôle de la part des employeurs. Les formes d'injonction à correspondre à un certain idéal « caucasien » recherché par les collègues de travail ne sont pas sans conséquence pour les coiffeurs descendant d'immigrés. Le racisme dissimulé, tant par les pairs que par les professionnels eux-mêmes, ne fait que perpétuer le processus discriminatoire à l'œuvre. Il révèle également combien les constructions de l'altérité ne vont pas de soi mais s'élaborent et prennent sens dans le cadre des interactions entre pairs et avec les clients, dans les pratiques quotidiennes au travail mais aussi les à-côtés.

En ne se limitant pas aux phénomènes discriminatoires, cet article rend compte et analyse les résistances possibles des coiffeurs aux expériences du racisme. Tous les coiffeurs descendants d'immigrés n'acceptent pas ces injonctions. Comme on a pu le voir, la palette des réactions est diverse. Ainsi, certains cherchent à « faire avec » ; cela ne consiste pas à accepter ce racisme mais au contraire à en « faire deux fois plus » pour faire ses preuves et gagner sa place. Autre stratégie déployée, le contournement qui vise à se soumettre sans toutefois tout accepter. Enfin, les coiffeurs résistent en refusant les attentes exigées par les pairs. En choisissant de ne pas se lisser les cheveux ou en ne changeant pas de prénom, ces derniers refusent cet ordre social et parviennent à restaurer une certaine estime de leur personne. Bien que diverses, ces stratégies sont toutes des moyens de lutter contre les pratiques racistes. Elles peuvent se cumuler ou au contraire être privilégiées selon la situation du moment. Finalement, ces stratégies que les coiffeurs et les coiffeuses élaborent tant bien que mal prennent leur sens dans l'affrontement du racisme. Il s'agit pour eux de ne pas rester passifs et de faire la preuve de leur capacité de résistance.

RÉSUMÉ

Cet article analyse les différentes barrières que rencontrent les coiffeurs descendants d'immigrés, originaires du Maghreb et de l'Afrique subsaharienne, au cours de leur carrière pour se faire une place dans le métier et les tentatives qu'ils mettent en place pour infléchir cette situation. Il restitue notamment les différentes injonctions corporelles ou langagières exigées par la profession. Pour se rapprocher d'un « idéal caucasien » recherché par les collègues de travail et les employeurs, les coiffeurs sont par exemple sommés de se lisser les cheveux ou de changer de prénom. La figure de la clientèle vient justifier ces exigences de la part des employeurs. Cet article montre également comment, dans une profession constituée majoritairement de femmes, être un homme tend à atténuer cette identité raciale qu'on leur appose. Mais ces tentatives de mise en conformité à cet idéal professionnel ne signifient pas acceptation du racisme. Des formes de résistance à cette traduction du social apparaissent et leur permettent de retrouver une certaine estime de soi.

Mots clés : Racisme, discriminations, corps, coiffeur, résistance, genre

ABSTRACT**A presence that disturbs. Hairdressers from North Africa and blacks confronted with racism in a hairdressing salon**

This article examines the different barriers faced by hairdressers descendants of immigrants from the Maghreb and sub-Saharan Africa, during their careers to find a place in the trade and the attempts they put in place to change their situation. This article delivers in particular the different bodily or linguistic injunctions required by the profession. To get closer to a “Caucasian ideal” sought by co-workers and employers, hairdressers are, for example, required to smooth their hair or change their name. The customer feature justifies these requirements on the part of employers. This article also shows how, in a predominantly female profession, being a man tends to mitigate this racial identity that is affixed to them. But these attempts to conform to this professional ideal do not mean acceptance of racism. Forms of resistance to this translation of those social issues appear and allow them to regain a certain self-esteem.

Keywords: Racism, discriminations, body, Professional Hairstylist, resistance and gender.

RESUMEN

Este artículo analiza las diferentes barreras que enfrentan los peluqueros descendientes de inmigrantes originarios del Magreb y del África subsahariana a lo largo de su carrera para hacerse un lugar en el oficio y los intentos que ponen en marcha para cambiar esta situación. El artículo restituye, en particular, los diferentes requerimientos personales o lingüísticos exigidos por la profesión. Para avanzar hacia un “ideal caucásico” buscado por los colegas de trabajo y los empleadores, los peluqueros son, por ejemplo, conminados a alisarse el cabello o a cambiar de nombre. La figura de la clientela viene a justificar estas exigencias por parte de los empleadores. Este artículo muestra igualmente cómo, en una profesión constituida en su mayor parte por mujeres, ser hombre tiende a atenuar la identidad racial que se les da. Pero estos intentos de adaptación a este ideal profesional no significan la aceptación del racismo. Emergen diversas formas de resistencia a esta interpretación de lo social, permitiéndoles recuperar cierta autoestima.

Palabras clave: Racismo, discriminación, cuerpo, peluquero, resistencia, género

BIBLIOGRAPHIE

- AIT BEN LMADANI, F. (2008), « Dynamiques du mépris et tactiques des “faibles”. Migrants âgées marocaines face aux institutions d’action sociale », *Sociétés contemporaines*, vol. 70, n° 2, p. 71-93.
- AVRIL, C. (2013), « Ambiance raciste dans l’aide à domicile », *Plein droit*, n° 96, p. 11-14.
- BATAILLE, P. (1997), *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte.
- CERVULLE, M. (2013), *Dans le blanc des yeux. Diversité, racisme et médias*, Paris, Éditions Amsterdam.
- DANIEL, V. (2011), « L’épreuve de la discrimination : postures individuelles et positions sociales », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, p. 79-89.
- DELPHY, C. (2008), *Classer, dominer. Qui sont les « autre » ?*, Paris, la fabrique éditions.
- DESPRAT, D. (2015), « Une socialisation au travail émotionnel dans le métier de coiffeur », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], <http://journals.openedition.org/nrt/2149>, consulté le 22 février 2018.
- DESPRAT, D. (2017), « Qu’est-ce qu’on vous fait aujourd’hui ? » *Un ethos professionnel des coiffeurs. Entre travail émotionnel, relation de service et dispositions genrées et de classe*, Thèse de doctorat en sociologie,

- sous la direction de BOUSSARD V. et S. FORTINO, Nanterre, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, p. 433.
- DHUME-SONZOGNI, F. (2014), *Entre l'école et l'entreprise: la discrimination en stage. Une sociologie publique de l'ethnicisation des frontières scolaires*, Aix-en-Provence, Presses universitaires de Provence.
- DUBAR, C. (2000), *La crise des identités, L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF.
- DUBET, F. (1989), «Trois processus migratoires», *Revue française des affaires sociales*, n° 3, p. 7-28.
- ECKERT, H. et J.-L. PRIMON (2011), «Introduction. Enquêter sur le vécu de la discrimination», *Agora débats/jeunesses*, n° 57, p. 53-61.
- FANON, F. (1952), *Peau noire, masques blancs*, Paris, Seuil.
- FASSIN, D. (2002), «L'invention française de la discrimination», *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 4, p. 403-423.
- GAY, C. et F. MONTARELLO (2014), *Le secteur de la coiffure: évolution des métiers et des emplois, état des lieux et perspectives, conséquences sur l'offre de diplômés*, CPC études, n° 3, p. 107.
- GIRAUDO, G. (2007), «Travail intérimaire. Discrimination silencieuse, racisme flottant et gestion de l'indicible», *Hommes et Migrations*, n° 1266, p. 142-151.
- GOFFMAN, E. (1975), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- GUILLAUMIN, C. (1992), *Sexe, Race et Pratique du pouvoir. L'idée de Nature*, Paris, Côté-femmes Éditions.
- GUILLAUMIN, C. (1972), *L'idéologie raciste*, Paris, Éditions Mouton & Co.
- JOBERT, T. (2009) «"CORPS NOIR": L'AVÈNEMENT HISTORIQUE D'UNE FIGURE DU RACISME QUOTIDIEN», *Migrations Société*, vol. 126, n° 6, p. 57-70.
- JOUNIN, N., E. PALOMARES et A. RABAUD (2008), «Ethnicisations ordinaires, voix minoritaires», *Sociétés contemporaines*, vol. 70, n° 2, p. 7-23.
- LAUFER, J. (2014), *L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*, Paris, La Découverte.
- LE BRETON, D. (1992), *La sociologie du corps*, Paris, Presses universitaires de France.
- LEVINE FRADER, L. (2006 [1999]), «Depuis les muscles jusqu'aux nerfs: le genre, la race et le corps au travail en France, 1919-1939», *Travailler*, vol. 16, n° 2, p. 111-144.
- MAZAUD, C. (2013), *L'artisanat français. Entre métier et entreprise*, Rennes, PUR.
- MCINTOSH, P. (1988), «White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack», *Peace and Freedom Magazine*, p. 10-12.
- MOREAU, G. (2008), «Apprentissage: une singulière métamorphose», *Formation emploi* [En ligne], n° 101, <http://formationemploi.revues.org/1116>, consulté le 21 février 2018.
- NOËL, O. (2006), «Idéologie raciste et production de systèmes discriminatoires dans le champ de l'apprentissage», *Travailler*, vol. 16, n° 2, p. 15-35.
- NOIRIEL, G. (2005), *Les Fils maudits de la République: l'avenir des intellectuels en France*, Paris, Fayard.
- RUDDER DE, V. et F. VOURC'H (2006), «Les discriminations racistes dans le monde du travail», in FASSIN, D. et E. FASSIN (dir.), *De la question sociale à la question raciale? Repenser la société française*, Paris, La Découverte.
- RUDDER DE, V., C. POIRET et F. VOURC'H (2000), *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presses universitaires de France.
- SAFI, M. (2013), *Les inégalités ethno-raciales*, Paris, La Découverte.
- TAYLOR, C. (2009), *Multiculturalisme. Différence et démocratie*, Paris, Flammarion.
- TCHOLAKOVA, A. (2013), «Ouvrier malgré soi: réfugié-e-s «reconnu-e-s» en France et en Bulgarie (début XXI^e siècle)», *Clio. Femmes, Genre, Histoire* [En ligne], n° 38, p.163-179.
- WIEVIORKA, M. (1998), *Le racisme, une introduction*, Paris, La Découverte.
- ZARKA, B. (1986), *L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica.