

CONDITIONS RACIALES DE LA GENTRIFICATION : UNE ÉTUDIANTE ASIATIQUE ENQUÊTE SUR LES RESTAURANTS D'UN QUARTIER PARISIEN

*Racial Conditions of Gentrification : The Fieldwork Experience of an Asian Student Studying
Restaurants in a Parian Gentrified Neighborhood*

Jiyoung Kim*

RÉSUMÉ

Cet article examine la matérialisation des conditions raciales d'une enquête de terrain sur la gentrification par les restaurants dans le quartier canal Saint-Martin à Paris. Elle reste difficile à saisir en raison de l'hétérogénéité des statuts professionnels ainsi que du genre, de la race et de la classe des enquêté-e-s. Toutefois, la restitution des matériaux d'entretien ainsi que son analyse rendent son processus intelligible. En particulier, l'expérience de la chercheuse en tant qu'étudiante asiatique issue d'un milieu populaire a des conséquences importantes sur ce processus. Tout en restant indicibles et euphémisés, les rapports sociaux de race conditionnent les méthodes d'enquête, son avancement ainsi que son aboutissement. La discrimination raciale à l'embauche au sein des salles des restaurants empêche de réaliser l'observation participante. De plus, les rapports de dominations avec certains entrepreneurs blancs obligent de changer de méthode. Les entretiens avec les entrepreneuses asiatiques, en revanche, permettent de problématiser les rapports sociaux de race qui s'articulent avec la gentrification par les restaurants. Toutefois, la distance de classe avec d'autres entrepreneur-euse-s minoritaires compromet le rapport de confiance. À travers une analyse réflexive et intersectionnelle, l'article interroge ainsi les obstacles institutionnels participant au maintien d'un tabou sur les questions raciales dans la recherche française de la gentrification.

ABSTRACT

This article examines how racial conditions take shape during fieldwork on commercial gentrification by restaurants along the canal Saint-Martin neighbourhood in Paris. It remains difficult to identify due to the heterogeneity of professional statuses as well as the gender, race, and class of the interviewees. However, the analysis of the interviews as well as relations with the interlocutors enabled us to elucidate its process. In particular, the experience of the researcher as an Asian student from a working-class background had a significant impact on it. Difficult to articulate and euphemized, social relations of race conditioned research methods, its progress and outcome. Racial discrimination in the hiring of restaurant staff prevented me from carrying out participant observation. In addition, power relations with certain white entrepreneurs led me to change methods. Interviews with Asian entrepreneurs, on the other hand, allowed me to problematize the social relations of race, which articulate with gentrification through restaurants. However, class distance from other minority entrepreneurs compromised this reliable relation. Through a reflexive and intersectional analysis, this article calls into question the institutional obstacles taking part in maintaining a taboo on racial issues in French gentrification research.

MOTS-CLÉS :

gentrification, intersectionnalité, rapports sociaux, conditions raciales, racial matching

KEYWORDS :

gentrification, intersectionality, social relations, racial conditions, racial matching

* Doctorante en sociologie, Université Paris Nanterre, IDHE.S, jiyoungkim2010@gmail.com

La contribution des chercheuses féministes, dont les travaux issus du *Black feminism* (Collins 1986 ; hooks 1982), est aujourd'hui indéniable dans la construction de positions d'enquêteur-riche sur les terrains en sciences sociales¹. Désormais, le retour réflexif sur la production des matériaux est devenu une démarche légitime voire attendue pour garantir la scientificité des matériaux et des analyses. Pourtant, la réflexion sur les effets du positionnement des chercheur-euse-s dans les rapports sociaux de race reste encore peu approfondie dans le contexte francophone. Par ailleurs, le « retour réflexif » est souvent confondu avec « un moyen de garantir la vigilance nécessaire à la scientificité à travers le contrôle de biais, au lieu d'être un point d'appui permettant un dialogue entre les personnes de l'enquête à partir de leurs positions et de leurs points de vue respectifs » (Kocadost 2017, 30). Dans une telle perspective, l'expérience des minoritaires de genre et/ou de race, est le plus souvent réduite à un point de départ, une « ressource » intéressante à étudier pour « maximiser l'objectivité » (Harding 1993, 62-63) mais qu'il faudrait éventuellement dépasser afin de proposer une analyse scientifique légitime. Sous cet angle, le savoir produit repose *sur* le positionnement situé au lieu de s'articuler *avec* celui-ci. Autrement dit, la subjectivité d'un-e chercheur-euse devient une étape, une prise de recul, certes indispensable, qui précède une analyse sociologique ne prenant que peu en compte le positionnement épistémologique.

Or, cette séparation relève d'un artefact, dans la mesure où les conditions sociales, sexuelles, raciales des chercheur-euse-s n'existent pas indépendamment des conditions d'enquête et d'analyse. L'expérience de racialisation – tant minoritaire que majoritaire – produit des effets différents selon la circonstance de l'enquête : le refus d'accès au terrain par une institution de l'État (Boukir 2016), la complicité ou la méfiance d'un-e chercheur-euse de la part des personnes susceptibles de subir le racisme (Mazouz 2008 ; Trawalé 2023), des

discours racialisants énoncés par des enquêté-e-s, hésitants ou non (Brun 2021), etc. Autrement dit, nos objets et nous-mêmes sommes non seulement « liés » (Clair 2022), mais leur compartimentation tant spatiale que temporelle, pendant et après l'enquête, demeure tout simplement impossible pour les chercheur-euse-s minorisé-e-s. Cela a été mon cas au cours de la préparation de ma thèse, qui porte sur le rapport entre la gentrification et le travail dans les restaurants du quartier canal Saint-Martin à Paris.

De plus, la difficulté est accentuée lorsque l'objet d'étude principal ne porte pas sur les questions raciales. Contrairement à des chercheur-euse-s du « Nord » travaillant sur le « Sud » sous le prisme de migrations, et partant, qui ont été amenées à réfléchir sur la production de la catégorisation raciale sur leur terrain (Quashie et al. 2020), les rapports sociaux de race n'ont émergé que très tardivement comme axe central de ma recherche. D'une part, la gentrification dans le contexte français est peu étudiée sous l'angle des rapports sociaux de race malgré une riche littérature (Chabrol et al. 2016 ; Clerval 2013 ; Collet 2015 ; Giraud 2014, pour ne citer qu'eux-elles). Quand ils sont pris en compte, il s'agit de saisir l'aspect repoussoir de la centralité minoritaire qui freine la gentrification (Clerval 2013, ch.9) ou la dimension de la « continuité populaire » (Chabrol et Giroud 2016). D'autre part, ces questions sont le plus souvent étudiées sous l'angle des relations inter-ethniques des personnes migrantes dans l'Hexagone (Kastoryano 1986 ; De Rudder et Guillon 1987 ; Sayad 1977 ; Taboada-Leonetti et Guillon 1987 ; Toubon et Messamah 1990), parfois dans le contexte de la rénovation des quartiers populaires (Simon 1995). Si elles sont plus nombreuses outre-Atlantique, la race est prise en compte le plus souvent comme « une variable plate et stable pour une simple description », au lieu d'être théorisée comme opérateur définissant le mécanisme de la gentrification (Fallon 2021). Par ailleurs, la difficulté est également d'ordre institutionnel, dans la mesure où les données sur les groupes raciaux ne sont pas recueillies en France. Le recensement de la population ne permet de saisir que le nombre de personnes « immigrées »²,

1 Je tiens à remercier Alvand Sanjabi, Daphné Bédinadé, Evélia Mayenga et les rapporteur-ice-s anonymes de la revue pour leurs conseils et relectures attentives de cet article.

2 Selon la définition utilisée par l'INSEE, un immigré est une personne née de

outre que ces informations ne sont pas toujours disponibles à l'échelle infra-communale. La thématique raciale elle-même est le plus souvent disqualifiée dans l'espace académique, pour des raisons à la fois idéologiques, épistémologiques et politiques (Bouzemat 2019 ; Hajjat et Larcher 2019 ; Hajjat 2021), y compris en sociologie urbaine (Palomares et Roux 2021).

Cet article a pour but de mettre en lumière, tout en prêtant attention aux conséquences de ce contexte académique, comment les conditions raciales prennent la forme d'un rapport social structurant les relations d'enquête voire la problématisation de l'objet d'étude : gentrification par les restaurants sous le prisme des rapports sociaux de classe et de race. L'article est structuré en trois parties. La première revient sur la façon dont mon expérience intervient dans la matérialisation de ces conditions raciales. Ce processus étant ancré dans mon expérience marquée par une trajectoire migratoire, je m'y arrêterai davantage. La deuxième partie analyse les conséquences de ma racialisation à travers deux volets : la difficulté de mener une observation participante d'une part, le rapport de domination avec les enquêtés masculins, blancs issus d'une fraction de classe supérieure, d'autre part. La dernière partie met en lumière les relations d'enquête avec les groupes minoritaires. La restitution des matériaux d'entretien m'a amenée à rendre compte d'une conséquence de « *racial matching* » (Twine et Warren 2000), une pratique d'enquête qui met en relation les enquêteur·rice·s et les enquêté·e·s partageant l'origine raciale afin de faciliter l'interaction (encadré 2). N'ayant pas été réfléchi en amont, les entretiens avec trois entrepreneuses asiatiques ont révélé l'effet de la racialisation minoritaire, permettant de problématiser les rapports sociaux de race sur un terrain gentrifié, considéré comme cosmopolite où les rapports de pouvoir sont le plus souvent euphémisés. Pour conclure, je propose de prendre sérieusement en compte les questions raciales dans la recherche française de la gentrification.

nationalité étrangère à l'étranger et résidant en France. Une partie des immigrés a acquis la nationalité française. La qualité d'immigré est permanente : une personne demeure immigrée même si elle devient française par acquisition.

L'expérience minoritaire au cœur de l'enquête

Le point de départ de ma thèse est le produit de mon expérience personnelle et professionnelle en tant qu'étudiante³ étrangère de nationalité sud-coréenne perçue comme asiatique si ce n'est chinoise, ayant repris des études de sociologie en France hexagonale. Cette migration pour études, de plus en plus sélective dans la prolongation de la politique de l'immigration choisie (Jamid et al. 2020), aurait pu engendrer un déclassement particulièrement violent (Joseph 2013). Or je venais moi-même d'un milieu populaire et novice en français : mon statut subalterne ne m'a pas permis de prétendre à un poste plus qualifié, ne disposant ni du « privilège blanc et-ou occidental » (Kebabza 2006 ; Le Renard 2019), ni faisant partie d'une « élite internationale » (Wagner 2020). Mes parents ouvriers ayant quitté l'établissement scolaire pendant leur adolescence, leur mobilité sociale ascendante durant la croissance économique du pays a été fragilisée par la crise financière de 1997. Souhaitant reprendre des études en sciences sociales après avoir obtenu une licence d'anglais, malgré le manque de ressources nécessaires, je me suis tournée vers où il me semblait possible de m'autofinancer.

Avant de reprendre les études en France, j'y ai d'abord séjourné avec le Permis Vacances et Travail, d'où mes premières expériences dans l'hôtellerie-restauration : d'abord comme « runner » à Lyon puis en tant qu'agente saisonnière à la plonge dans un hôtel de quatre étoiles en Haute-Savoie, appartenant à un groupe multinational. Après ma reprise d'études en 2012, cette expérience a été prolongée jusqu'en 2014 avec plusieurs types de contrat – CDI à temps partiel, CDD, et CDD d'usages appelé « extra », dans un groupe américain de restauration rapide ainsi que pour le service de petit-déjeuner dans les hôtels appartenant au groupe multinational dans les 2^e, 15^e, 18^e arrondissements de Paris.

³ Cette appellation correspond à mon statut juridique et administratif octroyé par la Préfecture, ne me permettant de prétendre à un autre statut à l'instar de « scientifique-chercheur ».

Plusieurs évènements ont contribué à ma perception négative de ce secteur. Par exemple, ma première expérience a débouché sur un conflit réglé par un recours à une aide juridique, car le patron a refusé de me payer à la suite du travail dissimulé, c'est-à-dire sans déclaration d'embauche. Elle a également été marquée par une agression sexuelle, des remarques et comportements racistes, s'adressant à moi avec le prénom d'une actrice pornographique, et des accidents du travail, certes ni graves ni mortels, non déclarés. Par ailleurs, mon statut ainsi que d'autres expériences comme hôtesse d'accueil, assistante d'éducation et chargée de TD ont contribué à ma politisation non seulement sur le droit du travail, mais aussi sur les mouvements antiracistes⁴ en raison du vécu direct et indirect du racisme. Ces éléments, pourtant extérieurs à l'enquête, ont contribué à la problématisation des questions raciales ainsi que la conduite d'entretiens pour ma thèse.

Mon mémoire de master (2013-2016), étudiant la trajectoire des migrant-e-s dans une ville limitrophe de Paris en cours de restructuration urbaine, a suscité mon intérêt pour la gentrification. Habitant alors dans le quartier du Canal, ce quartier m'intriguait pour le cadre de vie agréable avec des commerces en dehors de mes moyens. D'ailleurs, j'avais déjà essayé de trouver du travail dans un des restaurants du quartier, en vain. Tandis que j'ai choisi la « sortie » de ce secteur dès que possible, mon étonnement sur le peu d'études sociologiques sur ce secteur⁵ a suscité ma curiosité désormais plus intellectuelle. Ainsi, j'ai souhaité articuler la sociologie du travail sur le secteur de l'hôtellerie-restauration avec la sociologie urbaine de la gentrification parisienne dans mon travail de thèse.

Pourtant, mon objet d'étude ne prenait pas explicitement en compte des questions raciales au départ. D'une part, mon premier objectif était de réaliser une enquête ethnographique en me faisant embaucher dans un, voire, plusieurs restaurants. D'autre part, ma grille d'entretien n'avait pas planifié de poser des questions sur l'origine ethnique-raciale, ni de questions sur la sexualité, contrairement à l'âge et au niveau de diplôme. L'entretien a été divisé en deux volets, portant sur l'expérience professionnelle dans le secteur et le rapport au quartier gentrifié. Pour me présenter à des enquêté-e-s potentiels, j'ai simplement mentionné mon intérêt pour l'histoire des restaurants et du quartier autour du Canal. Ne travaillant ni sur les migrations, souvent considérées comme un *proxy* des questions raciales ni sur les discriminations raciales, seul le processus de l'enquête m'a amené à développer une problématique sur la construction de l'altérité fondée sur les rapports sociaux de race, qui s'articule avec la gentrification commerciale par les restaurants, allant de pair avec « l'amour et contrôle de la diversité acceptable » (Tissot 2011 ; 2018).

Le terrain des restaurants du quartier canal Saint-Martin à Paris

Le quartier du canal Saint-Martin à Paris, prospère grâce au transport fluvial développé pendant le XIXe siècle, a subi de plein fouet le déclin de cette activité ainsi que la désindustrialisation après la fin de la Seconde Guerre mondiale. Dans les années 1960, le projet d'autoroute à quatre voies a été proposé par le Conseil de Paris avant d'être finalement abandonné : les pouvoirs publics ont remarqué dès les années 1970 le potentiel de renouvellement urbain ainsi que de développement du tourisme considérant le canal comme une ressource historique. Aujourd'hui, la composition des CSP montre l'évolution du quartier, dans la mesure où les employé-e-s et ouvrier-ère-s, qui représentaient 69 % de la population active du quartier en 1954, ne dépassent pas 22 % en 2014, tandis que les cadres et professions intellectuelles supérieures sont passées de 4 % à 49 % pendant la même période. Du point de vue des commerces, les « pionnier-ère-s » de la gentrifica-

4 Les milieux militants dans lesquels je me suis socialisée sont activement engagés envers le mouvement décolonial et le droit des exilé-e-s. Cela ne va pas de soi, car la mobilisation contre le racisme anti-asiatique m'est apparue comme un mouvement s'adressant plutôt à des personnes d'origine chinoise.

5 Les travaux sur l'hôtellerie-restauration en sociologie, malgré certaines thèses récentes, restent relativement rares. Les thèses sur l'hôtellerie de luxe ont commencé à voir le jour depuis quelques années (Gabriele Pinna 2011 ; Thibaux Menoux 2016 ; Amélie Beaumont 2021) ; sur la restauration rapide, voir Nkuitchou Nkouatchet, 2009 ; sur le secteur de la restauration en général, voir les travaux de Sylvie Monchatre (2010 ; 2013).

tion ont commencé à s'y installer au milieu des années 1990, remplaçant de nombreux magasins de tapis ainsi que des magasins d'outillage, de plomberie et tuyauterie, etc. Le projet Vital'Quartier, confié à la SEMAEST en collaboration avec la Ville de Paris, participe également à cette dynamique au nom de la « diversification commerciale et la lutte contre la mono-activité » depuis 2004 (Fleury 2010). Dans le cas des restaurants, leur augmentation est plus visible, faisant suite au remplacement de plusieurs types de commerce ou d'espace (les anciens hôtels meublés, un parking, une pharmacie, un garage, un magasin de téléphonie, une ancienne boulangerie désaffectée, une association, un atelier de textile, un bar PMU, etc.).

Méthodes et matériaux

L'enquête de terrain, réalisée entre 2017 et 2020, s'appuie sur des méthodes à la fois qualitatives et quantitatives : des entretiens avec 23 entrepreneur-euse-s, 28 serveur-euse-s et 11 travailleur-euse-s en cuisine (âgés de 27 à 59 ans) ; des observations participantes durant sept soirs dans trois restaurants différents ; la construction d'une base de données d'environ 300 restaurants. Ces matériaux sont complétés par les articles publicitaires et des informations disponibles sur les sites web des restaurants. Les prénoms des enquêté-e-s ont été modifiés tout comme certains éléments rendus délibérément flous afin de garantir l'anonymat.

Dès lors, l'enjeu principal de mon enquête a été de savoir comment négocier ma place dans cet espace gentrifié. Il est marqué par une image jeune, branchée et festive, à l'instar du quartier Oberkampf (Bantman-Masum 2020 ; van Criekingen et Fleury 2006), préconisée par la politique municipale (Clerval 2013, ch.8). De même, il correspond aujourd'hui à la représentation de la *Cosmopolitan Canopy* (Anderson 2011) : « différents îlots de civilité situés dans un océan virtuel de ségrégation raciale ». Par exemple, il est possible de trouver des plats représentant les quatre coins du monde. La relation de service apparaît relativement détendue selon le personnel en salle rencontrés,

dans la mesure où les règles de service sont simples par rapport aux restaurants gastronomiques et la distance sociale avec les client-e-s reste relativement proches.

L'assignation raciale ne compte ainsi que parmi tous les facteurs qui influent sur le déroulement de l'enquête de terrain. J'ai dû m'adapter en permanence afin de construire un rapport de confiance avec mes enquêté-e-s, une zone tampon temporaire et fragile. Après plusieurs tentatives, j'ai fini par abandonner une enquête ethnographique dans un ou des restaurants et me tourner vers l'entretien semi-directif, en cherchant aussi les informations disponibles sur Internet, par exemple. De plus, la spécificité des rapports de classe me liait ou m'opposait à mes enquêté-e-s, selon leur statut professionnel : employeur ou salarié. En tant qu'ancienne salariée, je m'identifiais à ce statut dans un rapport de subordination vis-à-vis des employeur-euse-s.

Par conséquent, la difficulté à stabiliser ma place sur le terrain mérite d'être saisie dans la perspective plus globale des rapports sociaux. En l'occurrence, l'enjeu de ma racialisation est devenu particulièrement instructif afin de comprendre les difficultés auxquelles je me suis confrontée sur le terrain : échec de la réalisation d'une observation participante, en me faisant embaucher en tant que salariée d'une part, et les rapports de domination avec les entrepreneurs, hommes, blancs et diplômés d'écoles de commerce telles que l'ESSEC et l'EM Lyon, d'autre part. De fait, mes caractéristiques d'altérité – une femme asiatique – ont rarement été relevées explicitement par mes enquêté-e-s. Or, l'analyse des matériaux a rendu intelligible le processus de ma racialisation. Elle a permis d'appréhender les conditions raciales structurant mon enquête de terrain et a contribué à la cristallisation de mon objet d'étude : l'articulation des rapports sociaux de classe et de race dans la gentrification par les restaurants.

Pour ce faire, je m'appuie sur des concepts permettant d'éclairer le processus de « racialisation » des différents groupes dans une hiérarchie raciale et de « racisation » dans les rapports sociaux de race (Mazouz 2020, 48-49) entre les groupes majoritaire et minoritaires (Guillaumin 1985). La « blanchité », définie comme « l'emplacement

de l'avantage structurel [... qui] implique des pratiques culturelles perçues comme normales » (Frankenberg cité par Slocum 2007, 523) permettra de saisir comment elle constitue la dynamique de la gentrification par les restaurants, produisant et produit par les rapports sociaux de race.

Formation des conditions raciales : de l'indicible assignation à la racisation

Refus d'embauche et modification de la méthode d'enquête

Après avoir commencé l'enquête de terrain en 2017 sur les restaurants du quartier canal Saint-Martin à Paris, les rapports sociaux de classe, de genre et de race traversant l'enquête m'ont amenée à varier les méthodes. M'intéressant d'abord au travail dans les restaurants de ce quartier, il me semblait indispensable de réaliser de l'observation participante afin de décrire et d'analyser finement les activités et l'environnement de travail. Effectuer un stage non-rémunéré, stratégie régulièrement mobilisée dans les enquêtes de terrain sur le monde du travail, m'est apparu comme une entrée propice afin de prendre en compte le point de vue des enquêté-e-s occupant des positions différentes au travail. Ainsi, j'ai envoyé ma candidature à un restaurant à deux pas du canal, à travers un contact personnel. Or, cette proposition de fournir une main d'œuvre *a priori* gratuite n'a pas été fructueuse, sans que je ne comprenne pourquoi.

À la suite de plusieurs tâtonnements, je me suis tournée d'abord vers des entretiens avec les entrepreneur-euse-s des restaurants pour saisir leur façon de participer à la gentrification. À la fin de chaque entretien, j'ai glissé mon CV avec l'espoir de me faire embaucher, tout en soulignant mon expérience précédente dans le secteur ainsi que mes difficultés en tant que doctorante sans financement pour faire une thèse. Malgré plusieurs années d'expérience dans le secteur, aucun-e ne m'a contactée par la suite. Compte tenu de l'image cosmopolite du quartier ainsi que de l'hétérogénéité des potentiels enquêté-e-s, j'ai associé leur refus à une question de disponibilité ou

l'intérêt potentiel de répondre à une apprentie sociologue, plutôt qu'à une conséquence de ma racisation. Le bon déroulement général de l'entretien avec les personnels en salle, majoritairement des jeunes blanc-he-s de moins de 30 ans et étudiant-e-s de l'enseignement supérieur, s'expliquait principalement par le partage d'un statut d'étudiant-salarié. En revanche, la difficulté à nouer une relation de confiance avec les entrepreneur-euse-s, quelle que soit leur classe, genre et race, semblait résulter de ce manque de point en commun, caractérisant la distance sociale et un rapport de domination dans le système salarial.

C'est pourquoi j'ai décidé de tenter des candidatures spontanées sans déclarer mon travail de thèse, tout en poursuivant les entretiens. Si cela n'a pas été un échec complet, mon expérimentation s'est arrêtée au bout de sept soirs dans trois établissements différents : je n'ai été ni déclarée, ni ai signé de contrat de travail. Autrement dit, il était impossible de faire durer le recrutement – une période de fidélisation avant de se faire réellement embaucher. Si le racisme lors du recrutement ne jouait pas en ma faveur, il était difficile de l'affirmer, compte tenu des modalités de recrutement par réseaux d'interconnaissance dans les restaurants du type TPE (très petites entreprises)⁶ (Forté et Monchatre 2013). Lors de la deuxième soirée de mon « extra » dans un établissement ouvert en 2018, j'ai avoué mon activité de recherche à ma collègue barmaid par souci moral et afin d'exprimer et de construire une relation de proximité.

De plus, la question éthique ne se posait pas pour moi de la même manière envers des collègues et des employeur-euse-s. Je lui ai ensuite proposé un entretien et elle m'a donné une réponse positive. Or, il s'est avéré qu'elle m'a communiqué un faux numéro et je n'ai jamais été rappelée par la suite. Nos caractéristiques communes – femme et statut de salarié – n'ont pourtant pas facilité la construction d'une relation de confiance. he, les relations raciales, qui se caractérisent par la

⁶ 96 % d'entreprises du secteur de l'hôtellerie-restauration emploient moins de 10 personnes, Insee, Esane (Élaboration des Statistiques Annuelles d'Entreprises), 2018

distance entre une femme blanche et une femme asiatique, restent incertaines, compte tenu de la distance sociale présumée par le niveau du diplôme.

L'hypothèse de discrimination raciale attestée par la restitution des entretiens

De ce fait, ce n'est qu'à la fin de l'enquête de terrain que la discrimination raciale à l'embauche a émergé comme une des explications possibles de cette difficulté

de stabiliser mon enquête de terrain. Pourtant, plusieurs recherches sur la discrimination à l'embauche soulignent la difficulté d'identifier le facteur de discrimination parmi le genre, l'âge, l'origine ethnique-raciale et le handicap (Jacquemet 2013 ; Berson 2013). Dans trois restaurants où j'ai essayé de me faire embaucher, j'ai compté une dizaine de serveur-euse-s : une grande majorité était blanche hormis deux personnes perçues comme noires. Le résumé de 28 interviewé-es dresse un aperçu de leurs caractéristiques.

Tableau 1 : Caractéristiques hétérogènes du personnel en salle (total 28 personnes)⁷

Âge (de 20 à 55 ans)	- 13 personnes moins de 26 ans - 18 personnes moins de 30 ans
Genre (H/F)	- 14 hommes - 14 femmes
Origine nationale et ethno-raciale	- 21 blanc-he-s - 5 asiatiques (2 sri-lankais, chinoise, vietnamienne, bangladais) - 2 algérien-ne-s
Diplômé-es de l'enseignement supérieur	- 26 personnes

Outre l'importance des travailleur-se-s minoritaires racisé-e-s en cuisine qui ne sera pas étudiée dans cet article, un contraste est saillant entre le personnel en salle dans les restaurants de ce quartier et celui de la restauration rapide, comme McDonald's. Mes enquêté-e-s sont en majorité blanc-he-s, diplômé-e-s de l'enseignement supérieur et enfants des gentrifieur-euse-s : leurs parents sont propriétaires d'appartements dans les quartiers gentrifiés à Paris (10^e, 11^e, 18^e, 19^e, 20^e arrondissements). Iels considèrent ce travail comme provisoire, en attendant d'en trouver un autre lié à leur capital culturel et symbolique. En revanche, la restauration rapide est marquée par l'importante présence des jeunes Français-es minoritaires originaires des classes populaires, embauché-e-s

en contrat de travail relativement stable avec une possibilité de monter en hiérarchie (Pinto et al. 2010)⁸. Iels tentent davantage de trouver une autonomie financière à travers la stabilité de l'emploi dans ces grandes entreprises, afin de construire leur vie en tant qu'adultes. Autrement dit, l'hétérogénéité de leur profil ne doit pas masquer le privilège des personnes racialisées comme blanches pour le recrutement, comme l'énonce Rithy, une entrepreneuse d'un restaurant cambodgien depuis 1997. À ma question lui

7 Cette catégorisation s'appuie sur ma propre perception même si les enquêté-es minoritaires ont parfois prononcé leur propre identification.

8 Dans ces grands groupes, la politique d'emploi relève d'un CDI d'abord à temps partiel, soit au minimum légal de 24 heures par semaine ou à temps plein. Même s'il s'agit d'un contrat payé le plus souvent au salaire minimum, il est moins incertain que les contrats courts, qui relèvent d'un contrat journalier.

demandant comment elle a travaillé pour faire marcher son restaurant, elle répond qu'il est « occidentalisé » notamment pour le service, tout en gardant le « goût asiatique ». Ce caractère est remarqué dans le recrutement des étudiant-e-s français-es de l'enseignement supérieur ou des personnes travaillant dans le secteur de la culture :

« Le succès de votre restaurant, je comprends, mais qu'est-ce que vous voyez comme différence, avec d'autres restaurants asiatiques ? »

Rithy : Bah...peut-être, qu'on est plus occidentalisé. Parmi les serveurs, on n'a pas des Cambodgiens. Mais c'est pas fait exprès. Même dans le restaurant de ma maman, les serveurs c'étaient des Français. Et les clients demandaient toujours où étaient les Cambodgiens. Et nous on disait, bah, les Cambodgiens, ils sont en cuisine. Parce que si c'est des Français en cuisine, c'est pas bon dans un restaurant cambodgien (rires). » (entretien avec Rithy, 48 ans, arrivée en France dans les années 1970 avec ses parents ayant obtenu le statut réfugié)

Certes, il est difficile de vérifier la véracité de son propos en raison d'un turn-over élevé du personnel dans le secteur en salle comme en cuisine. Cependant cette déclaration mettant en avant l'absence des Asiatiques contre la présence des Français en salle est révélatrice des modalités de recrutement dans un quartier gentrifié. Sans que je la questionne sur le critère racial, l'indiscrétion de la race est néanmoins entrevue par le recours à la nationalité, « français », utilisé comme *proxy* de la race.

L'entretien avec Charles, responsable d'une crêperie, est éclairant afin de comprendre ce qui est (in)discrétion en matière des critères du recrutement :

« [...] les gens avec qui vous travaillez... ils sont comment...le personnel en salle déjà ? »

Charles : Ils sont plutôt jeunes...

« Donc... quel âge... à peu près... ? »

Charles : 25...

« Plus une femme ou homme ? »

Charles : Plus souvent des femmes... je travaille... travaille plus facilement avec des femmes

« D'accord... qu'est-ce qui joue ? »

Charles : Plus malléable, plus agréable souvent... je ne sais pas... il y a quelque chose... que j'aime bien... non, c'est vrai. C'est rare les garçons... les garçons [...] souriants agréables dans le service. Je trouve qu'une femme est plus délicate.

« Du coup, quand vous devez embaucher quelqu'un... »

Charles : il y a deux choses... le parcours m'intéresse, même jeune... voyage surtout. Les gens qui ont vu d'autres choses c'est bien. Les gens qui ont fait plusieurs boulots aussi, en fonction de boulots qu'ils ont fait, en fonction de leurs études. [...] après je parle à la personne, et je regarde si elle sourit ou pas. » (entretien avec Charles, 52 ans, responsable d'un restaurant ouvert en 2011, musicien)

Cette réponse permet de relever les critères de la jeunesse, du genre mais aussi de la classe, compte tenu de sa préférence pour les femmes ayant d'autres activités et projets dans leurs parcours de vie, plutôt que des professionnel-le-s du service. Tandis que ces critères peuvent contribuer à la discrimination à l'embauche, le signifiant racial n'est pas évoqué. Or, la prédominance des serveuses blanches était patente lors de mes passages réguliers devant ce restaurant. Ce silence est révélateur par rapport à la réponse explicite de Rithy, précisant l'absence des Cambodgien-ne-s en salle. Vu la gentrification et la concurrence de plus en plus forte, sa déclaration renvoie à une façon de traduire son altérité en blanchité afin qu'elle devienne acceptable par sa clientèle, en majorité blanche et cadre supérieure, que le restaurant vise à attirer⁹.

9 Ce « travail de gentrification » (Bidou-Zachariassen et Poltorak 2008) a été analysé dans un article intitulé « Gentrifier l'altérité. Diversité et blanchité dans les restaurants du quartier canal Saint-Martin à Paris », *Espaces et Sociétés* (à paraître). Il s'articule avec le « travail de blanchité », observé parmi les entrepreneuses minoritaires. Le plus souvent formulé comme « modernisation » selon les entrepreneuses asiatiques rencontrées, ce travail va aussi de pair avec le retournement du stigmate (Goffman 1975) imposé sur leur représentation. Essayant de se distinguer des « traiteurs » peu chers tenus par des migrants chinois venant du milieu populaire, elles n'hésitent pas à exprimer explicitement leur critique sur ces derniers.

Alors que le personnel dans les restaurants gérés par des entrepreneurs asiatiques est le plus souvent asiatique à la fois en salle et en cuisine, recruté-e-s principalement par les réseaux d'interconnaissance et/ou à travers les sites web s'adressant à leurs compatriotes, il n'invalide pas le privilège blanc. Dès qu'une personne blanche postule, la chance d'être embauchée augmente. Par exemple, un étudiant en théâtre, blanc et âgé de 23 ans a ainsi été recruté dans un restaurant chinois. Les réponses de Coralie et Pierre, travaillant en salle, confirment ce constat sans pour autant affirmer le critère racial :

« Tu sais un peu ce que c'était les critères d'embauche pour les patrons ?

Coralie : Je pense que souvent... euh... c'était assez discriminatoire... hmm... moi... je suis une fille... blanche... mignonne...ça aide. Comme un peu tout dans la vie, quoi. Mais c'est vrai que...ouais...je pense qu'au premier abord, ça joue...

Tu penses qu'ils préfèrent une femme blanche avec une certaine apparence ?

Coralie : Euh... [silence]...bah... comme... je parle que pour des endroits où je travaillais moi... 'fin... je sais pas... mais... mais... Et j'ai un ami à moi qui est responsable et alors, là-bas [un autre bar-restaurant du quartier], il y a des filles et des garçons qui travaillent le midi, mais le soir, il n'y a que des garçons... parce qu'il veut éviter qu'il y ait des problèmes... comme parfois il peut y avoir des hommes qui peuvent embêter et tout... » (entretien avec Coralie, 28 ans, formation paysagiste, issue des classes populaires)

Si Coralie affirme le privilège d'être une fille blanche¹⁰ afin d'évoquer la discrimination raciale à l'embauche, elle nuance son propos par la suite en le mettant en relation avec le genre, en raison de la spécificité du secteur. Tandis que ce propos confirme la difficulté d'affirmer la race comme un opérateur de discrimination, la facilité des jeunes hommes blancs permet de l'éclairer. À mes

premières questions portant sur l'entrée dans le secteur de la restauration, la plupart des enquêté-e-s ont évoqué la facilité et rapidité du recrutement qui n'exige pas de qualifications particulières. Cette réponse ne m'a jamais convaincue en vue de mes difficultés et j'ai exprimé mon doute à Pierre.

« Je suis pas sûre... parce que j'ai déposé pas mal de CV dans le quartier et j'ai pas été retenue.

Pierre : Ah bon ? Je sais qu'en restauration il y a toujours toujours des places. Je sais pas combien de CV vous avez déposés. Moi, j'ai décidé de travailler et en deux jours, j'ai trouvé. Après peut-être c'est parce qu'on n'a pas le même profil, en général c'est très facile de trouver du travail.

Et... quel profil est retenu en général ?

Pierre : Ça dépend des établissements. Il y a certains établissements qui demandent plusieurs années d'expérience. Parce que le service est plus complexe. [...] En général, ils embauchent vraiment au faciès, en fait. Ils aiment avoir des gens grands, beaux...

Beaux... c'est-à-dire... ?

Pierre : En fait... le restaurant C., c'est vraiment, c'est un endroit où les filles travaillent en robe et en talons, puis c'est un peu... ils embauchent en fonction des critères physiques.

Du coup...quelles apparences... ?

Pierre : Bah... je sais pas... grand... fin... je sais pas... un peu comme moi, quoi. » (entretien avec Pierre, 23 ans, formation en musique)

Cet extrait d'entretien montre bien le silence et la résistance à mentionner le critère racial du recrutement de la part de l'enquêté malgré mes multiples relances. Selon ce dernier, il est résumé en « faciès » avec des adjectifs subjectifs comme « grand et beau », à l'instar de « mignonne » évoqué par Coralie. Lorsqu'il répond enfin que le recruté idéal est quelqu'un « comme moi », il parle en tant qu'homme, 23 ans, franco-canadien, perceptible comme blanc, habitant dans d'autres quartiers gentrifiés : le 11^e puis le 18^e arrondissement de Paris, souhaitant devenir un musicien professionnel. La facilité d'Antoine, un

¹⁰ Elle est une des rares personnes à s'être auto-identifiée spontanément comme blanche pendant l'entretien : le fait que j'ai fait connaissance de cette enquêtée à travers des réseaux militant-es anti-racistes pourrait expliquer cette manière de politiser les discriminations raciales ainsi que l'usage du mot « blanc ».

autre enquêté, à se faire embaucher dans un restaurant du quartier met également en miroir mes propres difficultés. Il est un homme blanc âgé de 28 ans qui est né et qui a grandi dans le quartier. Ses parents sont médecins et lui est comédien, diplômé du Cours Florent dont les frais de scolarité s'élevaient à 5 000€ par an. Au lendemain de sa candidature spontanée dans plusieurs restaurants du quartier, il a reçu plusieurs appels proposant un essai, ce qui lui a offert le « choix » de son lieu de travail. Ici, en effet, la dimension théâtrale d'un service et la présentation du soi en tant que comédien, appréciées par les entrepreneurs, vont de pair avec le fait qu'il soit blanc issu d'une fraction de classe supérieure.

Ces réponses m'ont permis d'éclairer la spécificité des restaurants où j'ai travaillé en matière des rapports sociaux de race : d'abord à la plonge en cuisine d'un hôtel, une coulisse invisibilisée aux client-e-s, et la restauration rapide appartenant aux groupes multinationaux, un segment professionnel dans lequel les minoritaires racisé-e-s originaires de classes populaires françaises ainsi que les étudiant-e-s étranger-ère-s sont souvent recruté-e-s. Soit je portais une tenue neutralisant la présentation individuelle, soit il fallait porter une tenue de couleur noire ayant le même effet. Sans mener une enquête de terrain à l'époque, j'avais compté 12 origines ethniques et/ou nationales différentes parmi mes collègues dans une grande chaîne américaine : les blanc-he-s étaient numériquement minoritaires et occupaient les postes avec plus de pouvoir (responsables de service, directrices-adjointes, directeur).

Dans les restaurants d'un quartier gentrifié, l'incorporation de la blanchité qui va de pair avec un *habitus* et une *hexis corporelle* (Bourdieu 1979) des gentrifieur-euse-s, représentée et incarnée par les jeunes blanc-he-s, joue en faveur de leur recrutement. Non seulement je n'étais pas blanche, mais je n'incarnais pas la blanchité qui représente l'image d'un quartier gentrifié. Être racialisée en tant que femme asiatique n'est-elle pas une condition favorisant le recrutement en service compte tenu de son exotisation et sexualisation dans l'imaginaire du groupe majoritaire ? Sans doute, mais sous certaines condi-

tions dans un quartier gentrifié. Malgré l'offre de service relativement simplifiée dans la majorité des restaurants du quartier¹¹, ou justement pour cette raison, la théâtralité ainsi que la performance de service incarnée par le personnel en salle prend encore plus d'importance : une façon de s'habiller et se maquiller, la spontanéité d'un sourire, d'une blague, d'une réactivité aux demandes des client-e-s : pour ma part, j'ai failli me faire renvoyer en tant que serveuse ne leur souriant pas assez. Cette performance est cruciale afin de se distinguer des restaurants prédominants dans les quartiers marqués par la centralité minoritaire, dans lesquels le service se focalise avant tout sur l'aspect mécanique plutôt qu'interactionnel, c'est-à-dire, la prise de commande, le service à table et le débarrassage.

Compte tenu de ces difficultés, je me suis tournée principalement vers l'entretien semi-directif. Toutefois, cette méthode s'est heurtée à d'autres écueils, en raison des relations d'enquête difficiles avec certains entrepreneurs des restaurants.

La domination de genre, classe et race avec les entrepreneurs blancs

La difficulté de mener un entretien était particulièrement tangible avec les entrepreneurs, hommes, cis-genre, blancs, diplômés d'écoles de commerce telles que l'ESSEC et EM Lyon, installés dans le quartier à la fin des années 2010. Lors de la rédaction d'un article sur la gentrification de l'altérité, je me suis appuyée, à la place des extraits d'entretien, sur les articles publicitaires parus dans les rubriques ainsi que les magazines de tendance et de sorties, telle que *Le Bonbon* et *Le Parisien*. Pendant l'évaluation de l'article, une des éditeur-ice-s m'a interpellée à propos de ce changement de nature des matériaux. En effet, c'était une manière de compenser la moins bonne qualité d'entretiens que j'estimais « ratés », réalisés avec ces entrepreneurs. Autrement dit, ils ont duré en général à peine 20 à 30

¹¹ Dans ma thèse je l'analyse sous l'angle de la « gentrification de la restauration rapide » dont l'offre se distingue de la restauration rapide classique, tout en utilisant le même mode de production culinaire.

minutes, sous leur pression qui m'a fait comprendre qu'ils avaient d'autres priorités. Une remarque telle que « vous n'avez pas bien préparé vos questions » de la part d'un enquêté, au début de l'enquête pendant lequel j'explorais plusieurs méthodes, m'a rappelée l'humiliation vécue par certain-e-s étudiant-e-s de licence de sociologie à l'Université Paris 8, ayant mené une enquête dans le Triangle d'Or à Paris (Jounin 2014, ch.5). Par conséquent, il est indéniable que ces expériences ne m'ont pas mise à l'aise, avant, pendant et après l'entretien, face à des enquêtés dominants dans les rapports sociaux de genre, classe et race¹².

Une question de l'ordre de la sexualité dans l'enquête a renforcé l'asymétrie des rapports de séduction instaurés sur le terrain – non souhaités – qui ont entravé l'avancement de l'enquête. Les entrepreneurs blancs que j'évoque pour l'article constituent la deuxième génération de gentrifieur-euse-s, nés dans les années 1980 voire 1990. Le risque d'agression sexuelle était bien présent, en raison du cadre spécifique d'interaction que constitue l'entretien dont les caractéristiques riment en partie avec un rapport de séduction dans l'ordre sexuel hétéronormatif (Clair 2016). Un entrepreneur diplômé de l'ESSEC, suite à mon e-mail envoyé à l'adresse de son entreprise, m'a demandé de lui envoyer ma photo, proposant de passer du temps avec lui après l'interview, parce qu'il souhaite me « connaître » et que je « l'intrigue »¹³.

Cette difficile interaction avec ces derniers s'oppose à une relative fluidité d'entretien avec la majorité du personnel en salle ainsi que les entrepreneur-euse-s venant d'un milieu populaire, indépendamment de leur identification raciale. Les rares fois où iels me demandaient mon origine et que je leur ai appris être non seulement d'origine coréenne mais aussi administrativement étrangère, leur réaction renvoyait à un compli-

ment tel que « Vous parlez super bien le français », suivi d'une question sur l'année de mon arrivée en France et où je l'ai appris. S'il s'agissait bien d'une forme d'assignation raciale, ce n'était pas humiliant. Par ailleurs, ces échanges arrivaient souvent à la fin de l'entretien, comme s'ils se sentaient légitimes de me poser une telle question après avoir consacré un temps à m'aider.

En somme, mes difficultés à mener une enquête ethnographique et d'objectiver les conditions raciales à travers les entretiens révèlent comment et pourquoi les conditions raciales demeurent sous-jacentes tout en structurant les conditions d'enquête ainsi que l'analyse des matériaux. Les rapports sociaux de race sont le plus souvent relativisés, euphémisés et enfin confondus avec d'autres éléments par les enquêté-e-s. Tandis que la dimension discriminatrice du recrutement en salle est en partie assumée par les réponses du personnel, le racisme ou le caractère racial, me réduisant à une minoritaire racisée, n'est rarement énoncé comme tel.

Racialisations inter-minoritaires : entre proximité et distance

Les exemples analysés dans la partie précédente mettent en lumière comment les conditions raciales se matérialisent à travers l'enquête de terrain. Mes caractéristiques minoritaires sur un quartier gentrifié s'avèrent un véritable obstacle. Or, que se passe-t-il avec les enquêté-e-s minoritaires ? Cette partie a pour but d'éclairer les relations d'enquête inter-minoritaires, produites à l'intersectionnalité de proximité raciale et-ou distance de classe. Pour ce faire, je présenterais rapidement les réflexions méthodologiques autour de « *racial matching* » (Twine et Warren 2000) ainsi que les caractéristiques principales de ces enquêté-e-s (voir tableau 2). Après avoir examiné la proximité de genre et de race avec les entrepreneuses asiatiques sous le prisme de « *racial matching* », je reviendrai sur la distance de classe avec d'autres minoritaires, contribuant à effriter cette proximité relative.

12 À l'instar des questions raciales, je n'osais pas poser des questions sur l'orientation sexuelle de mes enquêté-es.

13 Si ce rapport de pouvoir était également présent avec le personnel en cuisine, le plus souvent travailleurs migrants minoritaires racisés, cela relevait d'une question conventionnelle, me demandant mon état matrimonial – déplacée à mon égard – et entravait aussi l'avancement de mon enquête : seuls 11 entretiens ont été réalisés.

« *Racial matching* », un idéal méthodologique ?

Résumé à un « idéal méthodologique » préconisé dans le contexte états-unien, dans l'ouvrage *Racing Research, Researching Race* (Twine et Warren 2000), cette démarche renvoie à un principe inductif de l'enquête, afin de faciliter le rapport de confiance entre enquêteur-riche et enquêté-e. Or, les auteur-e-s rappellent que cette perspective a été mise en avant « moins pour améliorer les méthodologies de la recherche mais plutôt comme un moyen d'intégrer des minoritaires raciales et ethniques dans la communauté scientifique, allant de pair avec le mouvement pour la justice raciale » (*Ibid.*, 7-9). Ainsi, une critique lui a été adressée dans la mesure où elle ne prend pas en considération les conséquences de « l'instabilité et la caractéristique constructive de la race ainsi que les sens inégaux du racisme » sur l'enquête de terrain (*Ibid.*, 27).

Cette méthode, malgré un désaccord sur sa pertinence, semble continuer à être appliquée : dans un article sur la gentrification commerciale à Portland, aux États-Unis, les auteurs notent : « Les enquêteur-riche-s et enquêté-e-s ont été choisi-e-s en fonction de leur race afin de maximiser le niveau de confort et de minimiser l'effet d'affinité. » (Monroe

Sullivan et Shaw 2011, 418). Non seulement cet idéal reste loin d'être garanti sur le terrain, il importe aussi de rappeler que le « confort » des enquêté-e-s est un enjeu important surtout pour l'intérêt des chercheur-euse-s. Sur mon terrain, cette stratégie ne pouvait pas être appliquée, au-delà du fait qu'elle n'a pas été réfléchi en amont. Au contraire, cette condition d'enquête m'a amenée à appréhender le « racial matching » autrement : il s'est avéré une conséquence d'analyse des matériaux recueils.

Les entrepreneur-euse-s rencontré-e-s sont âgé-e-s de 27 à 59 ans, ayant ouvert leur restaurant dans le quartier entre 1997 et 2018.

Leur milieu d'origine ainsi que le niveau de diplôme varient, des classes populaires aux moyennes et supérieures ; de ceux et celles qui ont commencé à travailler dès le plus jeune âge adulte, sans passer le baccalauréat, à d'autres, diplômé-e-s d'une école de commerce dont les frais de scolarité atteignent presque 20 000€ par an. Quand l'enquête est arrivée à son terme, seules 5 personnes sur 23 entrepreneur-euse-s étaient des personnes minoritaires raciales, dont 6 femmes¹⁴.

Tableau 2. Entrepreneur-euse-s des groupes minoritaires

Pseudonyme	Genre	Âge	Diplôme	Origine ethnique/nationale	Durée et cadre de l'entretien	Caractéristiques des restaurants
Rithy	F	48	BTS Commerce international	Française d'origine cambodgienne	100 min.	Ouvert en 1997, cambodgien
Clémentine	F	28	IUT	Française d'origine hongkongaise	4 h. pour deux entretiens	Ouvert en 2009, sud-asiatique, végétarien
Lihn	F	29	Master de gestion et management	Chinoise, une de 5 associés chinois pour un restaurant	45 min.	Ouvert en 2012, chinois représentant la dynastie Dang, ouvert aussi dans les 8 ^e et 2 ^e
Karim	H	27	Master de gestion et mangement	Pas mentionné	35 min. en présence de son associé blanc	Ouvert en 2017, hawaïen-new-yorkais, ouvert depuis également dans le 8 ^e , 14 ^e , etc.
Prune	F	28	École de finance à Cardiff en Angleterre, puis cours intensif à l'École Ferrandi ¹⁵	D'origine ougandaise/belge	60 min.	Ouvert en 2017, fruits de mer

14 Malgré la présence des entrepreneur-euse-s d'origine nord-africaine, gérant principalement les bars-brasseries, mes propositions d'entretien n'ont jamais été acceptées. Par ailleurs, leur établissement ne met pas explicitement en avant une quelconque origine.

15 Comme l'Institut Paul Bocuse, il s'agit d'une École française de gastronomie et de management hôtelier, créée en 1920. La formation post bac (hors apprentissage) coûte plus de 10 000€ par an.

Proximité de genre et de race avec les entrepreneuses asiatiques

En avançant l'enquête, une question de recherche a surgi : les entrepreneur-euse-s des groupes minoritaires ont ouvert un restaurant qui correspond à leur origine ethnique-raciale pendant que les entrepreneurs blancs d'une fraction de classe supérieure ont lancé les restaurants représentant le Cambodge, la Corée, l'Inde, l'Indonésie, la Thaïlande, etc. Essayant d'analyser cette question sous le prisme des rapports sociaux de race, j'ai été amenée à citer surtout les extraits d'entretien avec les trois entrepreneuses asiatiques : Rithy, Clémentine et Lihn. Avec Clémentine, j'ai réalisé deux entretiens qui ont duré respectivement plus de deux heures : une première fois en septembre 2018, puis en ligne pendant le confinement de l'hiver 2020. Après avoir travaillé comme chargée de communication dans une banque, elle a décidé de rejoindre son frère en 2018, qui gérait ce restaurant végétarien ouvert en 2009 par leur père chef cuisinier, arrivé de Hong Kong en France dans les années 1970. Alors qu'elle travaillait régulièrement dans ce restaurant pour aider ses parents, elle ne le considérait jamais comme un vrai travail et déclare : « Je ne voulais absolument pas faire ça, c'était un pire cliché pour moi ». En effet, elle s'est attelée pendant longtemps à nier son caractère minoritaire, associé à une image peu prestigieuse pour paraître « entièrement française ». Toutefois, l'entrée dans la vie adulte lui a permis de porter un regard réflexif et d'accepter sa double culture « autant française qu'asiatique » (Chuang 2021, ch.7). Devenir entrepreneuse de ce restaurant renvoie à une façon de l'affirmer.

Ici, notre proximité sociale, culturelle et raciale aurait sans doute facilité notre interaction. À mes questions sur la gestion de restaurant ainsi que l'achat d'un nouveau fonds de commerce qu'elle préparait, Clémentine a mentionné sans hésitation le partage d'une « culture commune » qui justifie les pratiques « communautaires », à savoir le bouche-à-oreille entre « Chinois ». Or, sa réponse prend un virement quelque peu inattendu, sur les relations avec les clients blancs.

« Clémentine : Après, par exemple, mes parents ils ont toujours voulu embaucher des Asiatiques pour travailler avec nous. Je pense qu'ils le faisaient parce qu'ils avaient du mal à parler le français et c'était plus simple d'avoir des employés avec qu'ils pouvaient parler en mandarin. Hmm... du coup, nous on a gardé ça, on a surtout des Asiatiques qui travaillent avec nous... mais... enfin... la confrontation je pense qu'elle se fait surtout entre la clientèle et nous-mêmes. [...]

[...] *comme quoi ...avec des clients?*

Clémentine : hmm... en fait, de temps en temps, on parle de ça avec mon frère. [...] je trouve qu'il y a quelque chose qui est très ancré en France, cette imagerie des Asiatiques en France comme quoi ils sont très dociles... justement qu'ils vont pas chercher la confrontation, qui vont toujours se plier un peu à la volonté du blanc bien sûr... des fois c'est un peu dur, c'est dans ce sens-là que je veux le dire... mais par exemple... si un client n'est pas content, il va pas s'attendre à ce que ... nous... on réponde ou qu'on ait du caractère qu'on essaie de se justifier... ils pensent qu'on va s'écraser tout de suite.

...s'écraser tout de suite, c'est-à-dire?

Clémentine : hmm...Un groupe est venu manger dans le restaurant. Et une de mes serveuses a renversé un tout petit peu...franchement un tout petit peu de sauce sur le manteau d'une dame. Du coup ils étaient pas contents, donc je suis allée les voir, je leur ai dit, évidemment, « on est désolé, on peut vous offrir quelque chose en dessert, ou une boisson ». Et quand ils sont venus à la caisse, ils m'ont fait une énorme scène, pour avoir le repas gratuit. Alors qu'ils ont tout mangé. Et c'était quand même une note de plus de 150 €. [...] moi je voulais pas ... Et en fait ils étaient scandalisés. »

Alors que je m'intéressais à ses pratiques gestionnaires liée à la gentrification, notre interaction, bien au-delà de mon objet d'étude, a viré vers son vécu du racisme en tant que jeune femme asiatique qui doit accueil-

lir les client·e·s blanc·he·s d'un quartier gentrifié. Ce glissement résulte d'un « *racial matching* » produit par l'enquête, révélant que la gentrification produit et repose sur les rapports sociaux de race.

L'entretien avec Lihn, qui n'a pourtant pas duré très longtemps, repose également sur ces proximités, malgré notre distance de classe. Afin d'expliquer sa démarche entrepreneuriale, elle mentionne sans hésitation les références nationales, en critiquant certain·es entrepreneur·euse·s chinois·es.

« Lihn : À Paris, le restaurant chinois, je dis majorité de restaurants chinois, ils ont pas fait attention à travaux, à présentation. Mais c'est avant. Maintenant, tout le monde est en train de changer. Ouais. Avant, c'était on voit que...le prix de plat chinois sont toujours plus bas, plus bas que les plats japonais, plus bas que les plats coréens, ou vietnamiens. [...] Parce que dedans il y a plein de restaurants chinois comme traiteurs, comme buffet à volonté. Eux ils font pas de cuisine. Eux ils ont envie de gagner de l'argent. [...] C'est-à-dire que (les traiteurs) ils ont changé le goût. C'est pas vraiment un bon plat chinois. C'est rare de trouver un bon traiteur. Et en plus, quand on parle avec les Français, c'est quoi la cuisine chinoise, c'est ... le riz cantonais, nem, porc caramel, mais ça on fait pas que ça. [...] les Français, ils ont pas d'idée. C'est pour ça qu'on a envie de faire des bons plats avec des belles présentations. »

En répondant à ma question sur leur stratégie commerciale, elle s'attèle à contester les préjugés pesant sur les restaurants chinois mettant en avant le leur, qui propose la cuisine d'une ancienne dynastie. Elle souligne la différence avec les « traiteurs chinois » qui ont, selon elle, participé à produire de la méconnaissance sur la cuisine chinoise en France. Cette libération de parole reste peu anodine : mentionner explicitement la comparaison du prix avec d'autres restaurants asiatiques et stigmatiser d'autres restaurants « chinois » avec une image peu prestigieuse. À l'instar des entretiens avec Rithy et

Clémentine, sa réponse m'a permis de comprendre son « travail de blanchité » en tant que minoritaire racisée dans l'Hexagone.

Certes, le point en commun avec les enquêtées susmentionnées, d'être « femme asiatique », ne doit pas être essentialisé et occulter nos-leurs différences : l'âge, l'origine nationale et sociale, le niveau du diplôme ainsi que la trajectoire d'im-migration, etc. Néanmoins, elles ne m'ont pas empêchée de réaliser un entretien riche avec elles, malgré leur résistance à des questions sensibles liées à l'argent, par exemple : le plus souvent, elles restaient floues, me donnant la réponse comme « je ne saurais pas vous dire », « c'est mon frère qui le gère ». Mis en exergue pendant l'écriture, ces entretiens, qui ne constituent que 3 sur 23, étaient déterminants pour problématiser et analyser la question de la construction d'altérité marquée par les rapports sociaux de race entre un groupe majoritaire et minoritaire. Ainsi, le « *racial matching* » a été produit comme une conséquence concrète des conditions tant raciales que sexuelles de l'enquête.

Relative proximité raciale minée par la distance de classe

L'entretien avec Prune et Karim s'est déroulé dans des circonstances plus complexes. Prune, âgée de 28 ans, dispose de caractéristiques quelques peu différentes de celles citées et analysées dans l'article susmentionné. Fille d'un diplomate ougandais¹⁶, elle déclare avoir « beaucoup voyagé depuis qu'elle était petite » et partage ainsi les caractéristiques des élites transnationales (Wagner 2020). Après avoir obtenu un diplôme de licence en finance au Pays-Galles, elle a travaillé comme agent comptable dans une ONG au Zimbabwe. En raison des difficultés de trouver du travail dans le domaine de la finance, elle songe à changer de profession. Ainsi, elle est venue vivre à Paris en 2009 et s'est engagée dans un cours intensif à l'École Ferrandi, une école de la gastronomie renommée à l'internationale. Après avoir travaillé comme cuisinière dans les restaurants parisiens pendant plusieurs années, elle a été

¹⁶ Tandis que je la perçois comme noire, elle n'a jamais prononcé ce mot elle-même.

embauchée comme cheffe cuisinière dans un restaurant au bord du Canal, où elle a rencontré son mari : Français et blanc âgé de 33 ans, associé d'un restaurant depuis 2008. Après deux ans, elle devient cheffe de cuisine dans un autre restaurant de la même rue dont elle finit par acheter le fonds de commerce. Prune habite dans une résidence au bord du Canal avec son mari, également interviewé quelques mois auparavant ignorant qu'ils étaient en couple, illustrant sa situation économique relativement aisée¹⁷. Autrement dit, pour moi, elle incarnait les caractéristiques de la blanchité tout en étant minoritaire raciale, à la fois en tant qu'une personne appartenant à une élite transnationale et entrepreneuse d'un restaurant dont l'offre culinaire s'adresse clairement à une fraction de classe supérieure, les fruits de mer.

Alors qu'elle a mentionné indirectement sa difficulté de trouver du travail correspondant à sa qualification – qui aurait pu être analysée comme une expérience de racisme et de déclassé – la caractéristique de son restaurant ainsi que sa situation économique ne m'ont pas permis de construire un rapport de proximité fondé sur le fait d'être minoritaires-étrangères dans la capitale de la France. D'une part, je n'osais pas lui poser des questions sur ces aspects, quelque peu éloigné de mon objet d'étude. D'autre part, poser une telle question me semblait induire la réponse avec le risque de réactiver une forme de violence. Le cadre d'entretien n'a pas facilité l'interaction non plus : son domicile en présence – certes dans une pièce séparée – de son mari. Malgré le déroulement de l'entretien globalement satisfaisant, ces éléments m'ont dissuadé de reprendre un contact avec elle pour un deuxième entretien – alors que c'était le cas avec Clémentine.

L'entretien avec Karim, ayant ouvert un restaurant proposant un plat « hawaïen – new yorkais » avec son associé blanc, présentait des difficultés similaires auxquelles je me suis confrontée lors des entretiens avec les entrepreneurs blancs issus de classe moyenne

et supérieure. D'une part, Karim tenait le discours de *storytelling* communément observé parmi ces derniers : le récit d'un voyage, un rêve d'enfance, une découverte d'un nouveau plat et la passion pour un esprit entrepreneurial ont été évoqués, exactement de la même manière qu'ils sont réitérés dans les articles publicitaires. D'autre part, son associé blanc était présent lors de l'entretien et répondait ponctuellement depuis la cuisine, déstabilisant ma conduite d'entretien. À la fin de l'entretien qui a à peine duré 35 minutes sous pression, j'ai enfin pu comprendre cette manière de répondre : son associé avait démarré sa formation à Vatel, une école de commerce de l'hôtellerie-restauration où les frais de scolarité s'élèvent à 11 000€ par an, avant de l'abandonner pour « s'aventurer » dans la restauration en tant qu'entrepreneur. Quant à Karim, il est diplômé d'un master de marketing et de gestion à Paris 1. Alors qu'il m'a appris être « petit chef », c'est-à-dire le responsable-salarié de cette entreprise, ses réponses ainsi que sa position à l'égard de son employeur m'ont amenée à le catégoriser comme entrepreneur.

À mes questions sur son rapport au changement du quartier, dans lequel il est né et a grandi, il décrit qu'il était « communautaire » auparavant et devenu « bobo ».

« Du coup, qu'est-ce que vous voulez dire par « communautaire »... et... « bobos » ?

Karim : Bah en fait, vraiment, à la base, Belleville, il y a une forte communauté maghrébine, qui est installé, du coup, ça c'est l'histoire qui a fait que... bah... c'est comme beaucoup de quartiers à la Chapelle, on peut avoir les Sri-Lankais qui sont là, à Barbès les Algériens, avant il y avait beaucoup de Maghrébins et beaucoup de Juifs qui étaient-là, ensuite il y a une forte communauté chinoise qui s'implante à Belleville, aussi bien dans les habitations que donc ça c'est plus des vagues des gens, et maintenant, c'est plus quand je dis bobos, c'est... bourgeois bohème un peu, c'est des gens qui essaient de chercher des lieux sympatiques, pas trop cher, euh... des gens qui

¹⁷ L'entretien a été réalisé à son domicile, me permettant d'avoir une idée de leur confort économique.

cherchent un peu ce genre d'environnement, à boire une bière pas cher, on va pouvoir se mélanger au reste de la population, voilà, c'est-ce que j'entends par que ça a évolué. [...] C'est vraiment la population qui a changé pour le coup, qui vient fréquenter ces établissements-là. Ça a beaucoup évolué. [...] Bah par exemple, si on prend l'exemple du canal Saint-Martin, avant les gens traînaient beaucoup... sur les quais de Seine, en fait, personne n'allait sur le canal Saint-Martin, peut-être parce qu'il n'y avait pas assez de commerces autour, mais c'était rare, et d'année en année on voit de plus en plus de personnes qui recherchent un peu ce style-là, donc quêtent tranquillement sur le canal Saint-Martin, où déjà les commerces à côté vont être moins chers que la Seine, donc on va voir un peu des restaurants, un peu comme ce type-là, ou des restaurants des burgers qu'on a, c'est pas extrêmement chers comparés au quartier de... [Île-de-la] Cité, etc., sur le bord de la Seine, donc je pense que c'est ça que les gens recherchent, c'est d'avoir plus de commerce dans ce genre-là. » (entretien avec Karim, 28 ans, un entrepreneur d'un restaurant ouvert en 2018)

Dans cette réponse, les assignations ethniques-nationales sont bien présentes pour qualifier seulement les groupes minoritaires. Serait-il erroné de comprendre que les « bobos » désignent ici les blanc·he·s et/ou la clientèle incarnant la blancheur ? De même, il affirme que « personne n'allait au canal Saint-Martin parce qu'il n'y avait pas assez de commerces autour », une vision invisibilisant les bars-restaurants qui ont été tenus par des personnes d'origine nord-africaine, ayant joué un rôle de socialisation locale. Tandis que son âge permet de comprendre cette invisibilisation comme un simple constat de fait, cette réponse peut être aussi appréhendée comme une conséquence de la socialisation fondée sur l'universalisme républicain à la française (Larcher 2019). Ainsi, elle explique également la mise sous silence des rapports sociaux de race structurant la gentrification commerciale, en même temps que notre relative

proximité raciale inter-minoritaire qui finit par être compromise par la distance de classe.

En somme, le « *racial matching* » avec les entrepreneuses asiatiques, qui m'a permis de problématiser les rapports sociaux de race structurant la gentrification par les restaurants, s'articule en grande partie avec les difficultés de réaliser un entretien avec les dominants, dans une configuration d'enquête de « *studying up* » (Nader 1972) : une configuration d'enquête s'intéressant aux fonctionnements des grandes entreprises ainsi que des institutions, déplaçant le schéma habituel dans lequel les chercheur·eu·s, en tant que dominant·e·s, étudient les classes populaires et/ou groupes minoritaires. À première vue, la configuration de mon enquête ne correspond pas tout à fait à ce cadre. Or, le processus de l'enquête s'avère l'être, au moins en partie, compte tenu de mon expérience fondée sur mes caractéristiques minoritaires ainsi que la gentrification du quartier.

Conclusion

Le caractère cosmopolite d'un quartier parisien gentrifié risque de brouiller les conditions raciales qui structurent les relations d'enquête, la production des matériaux et enfin, l'analyse. Les caractéristiques hétérogènes des enquêté·e·s, investissant et travaillant dans les restaurants, rendent encore plus difficiles de les appréhender. Toutefois, mes difficultés de pérenniser le recrutement dans les restaurants ont été mises en relief au miroir de la facilité des jeunes blancs issus d'une fraction de classe supérieure. Les rapports de domination avec certains entrepreneurs blancs de ce groupe renvoient à la conséquence produite tant par ma racialisation que ma sexualisation : face à des difficultés de réaliser un entretien, je me suis tournée vers une autre méthode, le recueil d'informations concernant leurs restaurants sur Internet. Ce résultat permet non seulement d'avancer une hypothèse de discrimination raciale à l'embauche, mais aussi de saisir les moments saillants des conditions raciales – le plus souvent euphémisés et indicibles. En revanche, le processus de restitution des matériaux ainsi que la rédaction d'un article a mis

en lumière la matérialisation du « *racial matching* » avec les entrepreneuses asiatiques, me permettant de problématiser les rapports sociaux de race structurant la gentrification parisienne par les restaurants.

Ces résultats interrogent les obstacles institutionnels ainsi qu'idéologiques qui ne m'ont pas aidée à préparer en amont un dispositif des pratiques d'enquête prenant en compte dès le départ les conditions raciales. Par conséquent, le processus de problématisation de mon objet d'étude allait de pair avec un décryptage de *proxy* de la race ainsi que le discours euphémisant de ses effets. Or, cet euphémisme raisonne en partie avec ma propre timidité à l'évoquer en entretien : cette précaution risque de réinstaurer les tabous relatifs à la race (Trawalé 2021). Pour ma part, tout en étant consciente de la limite d'utiliser le genre comme variable – par ailleurs binaire et invisibilisant les minoritaires de genre – il ne me semblait pas gênant de demander combien d'hommes et femmes sont recruté-e-s et pourquoi, d'où la réponse des entrepreneur-euse-s précisant les caractéristiques considérées féminines et appréciées pour le service. Il en était de même pour « Français » et « Étrangers », pour relancer suivant la réponse à « qui sont recruté-e-s en salle et en cuisine ». En définitive, pourquoi serait-il illégitime dans le cas des catégories raciales, à condition que cette « variable » permette d'ouvrir et d'approfondir une discussion tout en ayant conscience de sa limite ?

En parallèle d'un « principe d'inquiétude » (Mazouz 2008) comme un garde-feu méthodologique, qui se soucie d'un paradoxe de l'essentialisation et de la stigmatisation des minoritaires raciales, cette précaution mérite d'être questionnée par rapport à d'autres catégories facilement évoquées et mobilisées sans autant de gêne. L'attention prêtée au caractère indicible et inaudible de la race en même temps que ses frontières labiles, croisée avec mes propres expériences de la raci-alisation, a permis de rendre intelligible les conditions raciales susceptibles d'être tant floues que saillantes sur un terrain marqué par la gentrification. La recherche française sur la gentrification commer-

ciale ne gagnera-t-elle pas à prendre sérieusement en compte les conditions raciales entre les gentrifieurs-euse-s (Somashekhhar 2020) ?

Bibliographie

Anderson, Elijah. 2011. *The Cosmopolitan Canopy : Race and Civility in Everyday Life*. New York : W.W. Norton & Company.

Bantman-Masum, Eve. 2020. « Unpacking Commercial Gentrification in Central Paris ». *Urban Studies* 57 (15) : 3135-50. <https://doi.org/10.1177/0042098019865893>.

Berson, Clémence. 2013. « Testing : la difficulté de l'interprétation de la discrimination à l'embauche ». *Travail et emploi* 135(3) : 27-40. <https://doi.org/10.4000/travailemloi.6063>.

Bidou-Zachariasen, Catherine, et Jean-François Poltorak. 2008. « Le "travail" de gentrification : les transformations sociologiques d'un quartier parisien populaire ». *Espaces et sociétés* 132-133 (1) : 107-24. <https://doi.org/10.3917/esp.132.0107>

Beaumont, Amélie. 2021. « Déformations professionnelles : le travail comme institution socialisatrice ». Thèse de doctorat, France : Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Boukir, Kamel. 2016. « Les Maghrébins seront Maltais ». *L'ethnographe à la merci de ses "origines" ». *Tracés. Revue de Sciences humaines*, n° 30 (avril) : 147-62. <https://doi.org/10.4000/traces.6457>.*

Bourdieu, Pierre. 1979. *La distinction : critique sociale du jugement*. Paris, France : Les Éditions de minuit.

Bouzelmat, Inès. 2019. « Le sous-champ de la question raciale dans les sciences sociales françaises ». In A. Hajjat et S. Larcher (dir.). « Intersectionnalité ». *Mouvements*. <https://mouvements.info/le-sous-champ-de-la-question-raciale-dans-les-sciences-sociales-francaises/>.

- Brun, Solène.** 2021. « Rechercher la race : les défis d'une enquête à mots couverts ». *Genèses* 125 (4) : 7794. <https://doi.org/10.3917/gen.125.0077>.
- Chabrol, Marie, Anaïs Collet, Matthieu Giroud, Lydie Launay, Max Rousseau, Hovig Ter Minassian, et Jean-Pierre Préfacier Lévy.** 2016. *Gentrifications*. Paris : Éditions Amsterdam.
- Chuang, Ya-Han.** 2021. *Une minorité modèle ? Chinois de France et racisme anti-Asiatiques*. Paris : La Découverte.
- Clair, Isabelle.** 2016. « La sexualité dans la relation d'enquête ». *Revue française de sociologie* 57 (1) : 45-70.
- _____. 2022. « Nos objets et nous-mêmes : connaissance biographique et réflexivité méthodologique ». *Sociologie* 13 (3). <https://journals.openedition.org/sociologie/10578>.
- Collins, Patricia Hill.** 1986. « Learning from the Outsider Within : The Sociological Significance of Black Feminist Thought ». *Social Problems* 33 (6) : 14-32. <https://doi.org/10.2307/800672>.
- Van Crieelingen, Mathieu, et Antoine Fleury.** 2006. « La ville branchée : gentrification et dynamiques commerciales à Bruxelles et à Paris ». *Belgeo. Revue belge de géographie*, n° 12 (juin) : 113-34. <https://doi.org/10.4000/belgeo.10950>.
- Fallon, Katherine F.** 2021. « Reproducing race in the gentrifying city : A critical analysis of race in gentrification scholarship ». *Journal of Race, Ethnicity and the City* 2 (1) : 1-28. <https://doi.org/10.1080/26884674.2020.1847006>.
- Fleury, Antoine.** 2010. « Du quartier à la ville durable ? Les commerces de proximité dans l'action de la Mairie de Paris ». In *Commerce et ville ou commerce sans la ville ? Production urbaine, stratégies entrepreneuriales et politiques territoriales de développement durable*, dirigé par Arnaud Gasnier, 171-83. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Forté, Michèle, et Sylvie Monchatre.** 2013. « Recruter dans l'hôtellerie-restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? » *La Revue de l'Ires* 76 (1) : 127-50. <https://doi.org/10.3917/rldi.076.0127>
- Giraud, Colin.** 2014. *Quartiers gays*. Paris : Presses universitaires de France.
- Goffman, Erving, et Alain Kihm.** 1975. *Stigmate : les usages sociaux des handicaps*. Paris : les Éditions de Minuit.
- Guillaumin, Colette.** 1985. « Sur la notion de minorité ». *L'Homme et la société* 77 (1) : 10-19. <https://doi.org/10.3406/homso.1985.2224>.
- Hajjat, Abdellali.** 2021. « Des discours républicains aveugles à la race ? La question raciale entre texte public et texte caché ». *Sociologie* 12 (4) : 419-26.
- Hajjat, Abdellali, et Silyane Larcher.** 2019. « Intersectionnalité ». *Mouvements*. <https://mouvements.info/intersectionnalite/>.
- Harding, Sandra.** 1993. « Rethinking Standpoint Epistemology : What is "Strong Objectivity?" ». In *Feminist epistemologies*, 49-82. New York : Routledge.
- hooks, bell.** 2014 [1982]. *Ain't I a Woman : Black Women and Feminism*. 2e édition. New York : Routledge.
- Jacquemet, Nicolas.** 2013. « 2. Discriminations à l'embauche : quelle ampleur, quelles solutions ? » *Regards croisés sur l'économie* 13 (1) : 49-63. <https://doi.org/10.3917/rce.013.0049>.

- Jamid, Hicham, Lama Kabbanji, Antonina Levatino, et Kevin Mary.** 2020. « Les migrations pour études au prisme des mobilités sociales ». *Migrations Société* 180 (2) : 19-35. <https://doi.org/10.3917/migra.180.0019>.
- Jounin, Nicolas.** 2014. *Voyage de classes : des étudiants de Seine-Saint-Denis enquêtent dans les beaux quartiers*. Paris : La Découverte.
- Joseph, Rose-Myrlië.** 2013. « Implication dans la recherche : des points communs aux points de rencontre ». In *La recherche clinique en sciences sociales*, 13350. Sociologie clinique. Toulouse : Érès.
- Kastoryano, Riva.** 1986. *Être Turc en France : réflexions sur famille et communauté*. Paris : CIEMI ; L'Harmattan.
- Kebabza, Horia.** 2006. « "L'universel lave-t-il plus blanc ?" : "Race", racisme et système de privilèges ». *Les cahiers du CEDREF*, n° 14 (janvier) : 145-72. <https://doi.org/10.4000/cedref.428>.
- Kocadost, Fatma Çingir.** 2017. « Le positionnement intersectionnel comme pratique de recherche : faire avec les dynamiques de pouvoir entre femmes ». *Les cahiers du CEDREF*, n° 21 (décembre) : 17-50. <https://doi.org/10.4000/cedref.1053>.
- Larcher, Silyane.** 2019. « Sur les ruses de la raison nationale ». In A. Hajjat et S. Larcher (dir.). « Intersectionnalité ». *Mouvements*. <https://mouvements.info/sur-les-ruses-de-la-raison-nationale/>
- Le Renard, Saba.** 2019. *Le privilège occidental : travail, intimité et hiérarchies postcoloniales à Dubaï*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Mazouz, Sarah.** 2008. « 4 : Les mots pour le dire. La qualification raciale, du terrain à l'écriture ». In *Les politiques de l'enquête*, 81-98. Recherches. Paris : La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.fassi.2008.01.0081>.
- _____. 2020. *Race*. Paris : Anamosa.
- Menoux, Thibaut.** 2016. « Les concierges d'hôtels : investissement dans un travail de service de luxe et construction collective du prestige d'un groupe professionnel ». Thèse de doctorat, Paris ; France : École des hautes études en sciences sociales.
- Monchatre, Sylvie.** 2010. *Êtes-vous qualifié pour servir ?* Paris : La Dispute.
- Monroe Sullivan, Daniel, et Samuel C. Shaw.** 2011. « Retail Gentrification and Race : The Case of Alberta Street in Portland, Oregon ». *Urban Affairs Review* 47 (3) : 413-32. <https://doi.org/10.1177/1078087410393472>.
- Nader, Laura.** 1972. « Up the Anthropologist : Perspectives Gained From Studying Up ». In *Reinventing Anthropology*, dirigé par Dell Hymes, 284-311. New York : Pantheon Books.
- Nkuitchou Nkouatchet, Raoul.** 2004. « Les enjeux sociaux du flux tendu dans le fast food : le cas de Quick ». Thèse de doctorat, France : Université d'Évry-Val-d'Essonne.
- Palomares, Élise, et Guillaume Roux.** 2021. « Quand les politiques urbaines font exister la race ». *Terrains & travaux* 39 (2) : 5-29. <https://doi.org/10.3917/tt.039.0005>.
- Pinna, Gabriele.** 2011. « Les rapports sociaux de service dans l'hôtellerie haut de gamme : tensions entre mise en scène de l'accueil et pratiques de travail ». Thèse de doctorat, France : Université de Paris VIII.
- Pinto, Vanessa, Damien Catron, et Guillaume Burnod.** 2000. « Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un "petits boulots" ». *Travail et Emploi*, n° 83 : 13756.
- Quashie, Hélène.** 2020. « Quand enquêter rime avec racialité. Revisiter les migrations du "Nord" vers le "Sud" et la production sociale des catégorisations arabe, noire et blanche à travers la réflexivité ». *Cahiers de l'Urmis*, n° 19 (novembre). <https://doi.org/10.4000/urmis.2172>.

- Rudder, Véronique de, et Michelle Guillon.** 1987. *Autochtones et immigrés en quartier populaire : du marché d'Aligre à l'Îlot Chalon*. Paris : CIEMI ; L'Harmattan.
- Sayad, Abdelmalek.** 1977. « Les trois "âges" de l'émigration algérienne en France ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 15 (1) : 59-79. <https://doi.org/10.3406/arss.1977.2561>.
- Simon, Patrick.** 1995. « La société partagée. Relations interethniques et interclasses dans un quartier en rénovation. Belleville, Paris XX^e ». *Cahiers Internationaux de Sociologie*, n°98 : 161-90.
- Slocum, Rachel.** 2007. « Whiteness, Space and Alternative Food Practice ». *Geoforum* 38 (3) : 520-33. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2006.10.006>.
- Somashekhar, Mahesh.** 2020. « Racial Inequality between Gentrifiers : How the Race of Gentrifiers Affects Retail Development in Gentrifying Neighborhoods ». *City & Community* 19 (4) : 811-44. <https://doi.org/10.1111/cico.12421>.
- Taboada-Leonetti, Isabelle, et Michelle Guillon.** 1987. *Les immigrés des beaux quartiers : la communauté espagnole dans le 16^e arrondissement de Paris*. Paris : CIEMI ; L'Harmattan.
- Tissot, Sylvie.** 2011. *De bons voisins : enquête dans un quartier de la bourgeoisie progressiste*. Paris, France : Raisons d'agir.
- _____. 2018. *Gayfriendly : Acceptation et contrôle de l'homosexualité à Paris et à New York*. Paris, France : Raisons d'agir.
- Toubon, Jean-Claude, et Khelifa Messamah.** 1990. *Centralité immigrée : le quartier de la Goutte d'Or*. Plan construction et architecture et Institut d'aménagement et d'urbanisme d'Île-de-France. 2 vol. Paris : CIEMI ; L'Harmattan.
- Trawalé, Damien.** 2021. « S'entretenir sur les subjectivités raciales. Un défi méthodologique et politique », intervention en séminaire EHESS, « Pratiques d'enquête sur les rapports sociaux de race en France » coordonné par Daphné Bédinadé et Evélia Mayenga.
- _____. 2023. « Enquêter sur son groupe minoritaire d'appartenance : avantage épistémique et production de la face interne de la frontière du groupe ». *Raisons politiques* 89 (1) : 43-59. <https://doi.org/10.3917/rai.23.0043>.
- Twine, France Winddance, et Jonathan Warren.** 2000. *Racing Research, Researching Race : Methodological Dilemmas in Critical Race Studies*. New York : NYU Press.
- Wagner, Anne-Catherine.** 2020. *La mondialisation des classes sociales*. Paris : La Découverte.