

L'intégration menacée ?

Les discriminations et l'émergence de minorités ethniques en France

Les discriminations subies par les immigrés ou descendants d'immigrés des anciennes colonies nourrissent un débat récurrent. Si les enquêtes par *testing* et l'évaluation des « résidus discriminatoires » attestent leur importance, l'absence de *monitoring* statistique constitue un handicap, explique Patrick Simon, tant pour l'appréhension des discriminations indirectes que pour mesurer l'efficacité des dispositifs destinés à les combattre. Il souligne aussi une confusion entre statistiques ethniques et quotas, mais observe également que les politiques d'*affirmative action* existent, à la vérité, en France, sauf pour pallier les discriminations liées à la « race » ou à l'origine ethnique. Le refus de telles politiques à l'égard des immigrés des ex-pays colonisés ou de leurs enfants et petits-enfants occulte les effets de la colonisation alors même, situation inédite dans l'histoire française de l'immigration, que les discriminations dont ils souffrent ne diminuent pas d'une génération à une autre.

La question des discriminations s'est invitée dans le débat français depuis une dizaine d'années et elle prend constamment de l'ampleur tout en se redéfinissant. Du rapport du Haut Conseil à l'Intégration sur la « lutte contre les discriminations » (1998) au rapport annuel de la Halde de 2009, la préoccupation revient régulièrement dans les débats politiques et fait l'objet de prises de position plus ou moins tonitruantes de la part des pouvoirs publics. La transposition de deux directives européennes sur les discriminations (1) votées en juin et novembre 2000 s'est effectuée dans le droit français en 2001, complétée en janvier 2002 par la loi de modernisation sociale et plus ou moins achevée en mai 2008 avec la loi « portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations » (2). Dans l'intervalle, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) a été créée (2004) et une Loi sur l'égalité des Chances (2006) – relativement hors sujet – s'est ajoutée à l'édifice. La cadence de la prise en charge politique s'est même accélérée avec les débats passionnés autour de la « discrimination positive » qui ont rythmé la campagne présidentielle de 2007 et le succès rencontré par le cadrage par la *diversité*, version positive et managériale de la non discrimination. On assiste donc simultanément à la construction des discriminations comme *problème public*, à la mise en place de réponses juridiques et politiques de plus en plus élaborées, mais aussi à un déplacement et un élargissement des situations prises en compte et, enfin, à un sentiment d'impuissance. Car plus on parle de discriminations et moins les pouvoirs publics ne semblent en mesure de les endiguer.

Discriminations et crise du modèle d'intégration

Les débats autour des discriminations se poursuivent en effet, tandis que les témoignages affluent et dessinent les contours d'une société française fortement ethnicisée et racialisée (Castel, 2007). La multiplication de récits dans les médias d'expériences de discrimination et les nombreux résultats de recherches révèlent la circulation de préjugés et stéréotypes qui influencent les décisions intervenant dans d'innombrables procédures et pratiques de sélection et filtrage. Que ce soit à l'école, dans le logement ou sur le marché du travail, dans l'accès aux services et aux loisirs ou dans les relations avec la police et la justice, l'origine ou la couleur de peau conditionnent

(1) Directive 2000/43/CE du 29/06/2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

(2) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. Cette loi a été votée après deux phases de sanction prononcées par la commission européenne à l'encontre de la France pour transposition incomplète, en particulier s'agissant de la définition de la discrimination indirecte.

C. F.

les possibilités d'accès et le type de traitement reçu. Le paradoxe de l'action contre les discriminations réside dans cette spirale : la sensibilisation produit la prise de conscience qui génère l'inflation des témoignages. Ce ne sont pas tant les faits de discrimination qui augmentent que leur perception qui se diffuse.

Il serait déplacé de prétendre que les discriminations sont un phénomène nouveau, caractéristique de la France du début du XXI^e siècle, comme si elles n'avaient pas existé jusqu'ici. Toutes les vagues d'immigration qui se sont succédé depuis le milieu du XIX^e siècle ont en effet connu leur lot de vexations, actes de xénophobie ou de racisme plus ou moins explicites, voire de violences meurtrières. L'exclusion fondée sur l'origine n'est définitivement pas une malédiction contemporaine. Mais la forme actuelle prise par les discriminations tranche avec celles du passé pour deux raisons principales. Les inégalités frappant les immigrés étaient perçues jusqu'ici comme une conséquence inévitable et *naturelle* de leur statut précaire et de leurs bas niveaux d'éducation et de qualification. Prises en charge par le « modèle français d'intégration », elles devaient disparaître avec la fusion des immigrés dans le corps national, c'est-à-dire avec la résorption des différences visibles et corrélativement l'espérance d'une mobilité sociale ascendante pour les générations suivantes. Or ce sont aujourd'hui les descendants d'immigrés, y compris lorsqu'ils obtiennent un haut niveau de qualification, qui font l'objet de sélections au faciès. Les discriminations sont devenues une affaire intérieure en distinguant les Français entre eux selon leur origine. Le modèle français d'intégration a trahi ses promesses, il est entré en crise comme en ont témoigné de façon spectaculaire les émeutes de novembre 2005 (Simon, 2006a). Le second facteur de nouveauté dans la situation actuelle tient à l'origine des populations exposées aux discriminations. Toutes les études le démontrent, ce sont les migrants post-coloniaux et leurs descendants qui subissent les préjugés et les stéréotypes négatifs. Il ne s'agit donc pas d'une situation commune aux « immigrés » en tant que tels, mais bien d'une dynamique spécifique qui concerne certains immigrés et, surtout, leurs descendants. On retrouve alors des formes anciennes de domination expérimentées dans le monde colonial et qui se réactivent dans le contexte contemporain. La nouvelle dérange et suscite de nombreuses polémiques : la République une et indivisible se fracture le long de lignes ethniques et raciales. Dès lors, qu'elles soient qualifiées de « visibles », d'« issues de l'immigration » ou d'« ethniques et raciales », des minorités se constituent autour de l'expérience des discriminations.

Ce que nous savons des discriminations ethniques et raciales

Depuis les premiers travaux mettant en évidence le « racisme au travail » qui étaient essentiellement le

fruit d'observations et d'entretiens, de nombreuses études quantitatives ont été conduites pour formaliser statistiquement l'existence et l'ampleur des discriminations. Deux types de mesure se sont développés, chacun apportant des éléments d'appréciation d'une partie du phénomène discriminatoire.

Les enquêtes par *testing*

Le premier type consiste à saisir les discriminations au moment où elles se produisent en démontrant le rôle déterminant du critère prohibé (le sexe, l'origine ethnique ou raciale, l'âge...) lors d'une sélection. Les enquêtes par « *testing* » représentent principalement les mesures de ce type-là en permettant de factueliser l'impact d'un ou de plusieurs critères dans une épreuve (recrutement, attribution d'un logement principalement). Le protocole en est relativement simple : il s'agit d'adresser des paires de candidatures (CV ou dossier selon les cas) sensiblement identiques à l'exception de la caractéristique testée. Dans le cas des CV, les noms et prénoms des candidats servent de signal pour l'origine ethnique ou raciale, ou la paire repose sur le sexe, ou l'âge, ou éventuellement le handicap selon la variable testée. Les candidatures sont adressées en grand nombre à des offres d'emploi sélectionnées, et le taux de réponse positive enregistré par chaque type de CV, traité selon des règles statistiques précises, permet ensuite d'évaluer l'écart net produit par l'origine, le sexe ou l'âge sur les probabilités d'être retenu pour un entretien d'embauche, ou pour obtenir un logement. Le protocole peut également comprendre des simulations d'entretien effectuées par des acteurs correspondant aux « types » testés (personnes d'origine maghrébine, noires ou blanches, hommes ou femmes, etc.). Un nombre conséquent de *testings* ont été réalisés depuis le début des années 2000, le plus souvent dans l'accès à l'emploi et plus rarement dans l'accès au logement. Les résultats de ces *testings* montrent que les candidats d'origine maghrébine ont de cinq à trois fois moins de chance de se faire convoquer à des entretiens d'embauche que les candidats de référence (hommes « Français » blancs), tout en ayant des formations, qualifications et éléments de carrière comparables (3). Par ailleurs, le *testing* s'est vu reconnaître une valeur de preuve juridique devant les tribunaux par la loi sur l'égalité des chances de 2006.

L'évaluation de « résidus discriminatoires »

Le deuxième type de mesure consiste à évaluer un « résidu discriminatoire » attaché à l'origine une fois contrôlées les autres caractéristiques actives dans

(3) Voir Amadiou J.-F. (2004) « Enquête testing sur CV », réalisée pour Adia, Paris I- Observatoire des discriminations » ; pour une approche plus systématisée, voir le *testing* réalisé par ISM Corum pour l'OIT, résultats publiés dans *Premières synthèses information*, DARES, février 2008, n° 06.3.

l'accès à l'emploi, les salaires, les carrières, les résultats scolaires, l'accès au logement, etc. Pour s'en tenir à la question de l'accès à l'emploi, le développement de bases de données comprenant des informations non seulement sur les immigrés mais aussi sur leurs descendants a permis de mettre en évidence de manière indiscutable une « pénalité ethnique » qui touche certaines origines. Exploitant l'enquête Histoire familiale réalisée en 1999, Meurs et *al.* (2006), évaluent ainsi que le risque de chômage des descendants d'immigrés est 1,5 fois supérieur à celui des descendants de Français, et atteint 2,2 pour les Français d'origine maghrébine, alors que les descendants d'immigrés originaires d'Europe du Sud (Italie, Espagne, Portugal) connaissent une situation très proche de la référence. Des résultats comparables ont été obtenus sur la base d'autres enquêtes (4), de telle sorte que le constat d'inégalités flagrantes fondées sur l'origine ne peut plus être ignoré. Ni les diplômes, ni l'origine sociale, ni les trajectoires professionnelles, configurations familiales ou quartiers de résidence ne peuvent expliquer complètement les différentiels d'accès à l'emploi rencontrés par les descendants d'immigrés originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, et même d'Asie du Sud-Est. Fait significatif, la situation des originaires des DOM et de leurs descendants n'est pas plus enviable. Les études produisent des résultats plus contrastés s'agissant des parcours scolaires, et il est encore difficile de statuer sur les éventuelles différences de traitement des élèves selon leur origine, bien qu'une ségrégation scolaire fondée sur l'origine ait été clairement identifiée (Felouzis, 2003). Les quelques analyses conduites sur les conditions de logement montrent qu'à situation familiale et à ressources comparables, les ménages immigrés sont moins bien logés et accèdent plus difficilement au parc social de qualité. Enfin, une étude sur les jugements utilisant les patronymes a conclu à des traitements policiers puis judiciaires sensibles à la « couleur » quand il s'agit de rapports avec les forces de police (Jobard et Névanen, 2007).

Les limites de l'action contre les discriminations

Face à ces discriminations qui font système, la stratégie française de lutte contre les discriminations s'est tout d'abord centrée sur le traitement des plaintes et la signature d'accords bilatéraux avec des entreprises, notamment des chartes de bonnes pratiques. Le nombre de signalements enregistrés par la Halde augmente chaque année, mais les procédures instruites en justice sont restées relativement peu nombreuses, la plupart des affaires se traitant par la médiation. En complément de ces actions judiciaires, des opérations de sensibilisation ont été conduites et un début de contrôle des entreprises, basé sur le volontariat, a été mis en place. Le passage à une seconde phase d'action tarde à venir. Celle-ci devrait conduire le dispositif vers des actions positives s'attaquant au système diffus

dont procèdent les discriminations. Or cette évolution réclame des équipements qui ne sont pas disponibles dans le contexte français, en particulier l'identification des populations potentiellement discriminées et la construction de statistiques montrant leur situation dans les différents domaines de la vie sociale.

La dimension structurelle des discriminations est clairement reconnue par le droit européen qui s'est attaché à sanctionner non seulement les situations de discriminations directes, mais également les discriminations indirectes, plus diffuses et ouvrant sur le concept d'inspiration sociologique de discrimination systémique. La discrimination indirecte est définie par la directive européenne dans son article 2 comme « une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre et susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires ». Cette définition fait désormais référence dans le droit français, mais l'acclimatation du concept est loin d'être réalisée. Le principal point d'achoppement, dans la perspective de l'opérationnalisation de cette disposition juridique, réside dans l'absence du système de catégories et des statistiques nécessaires (Calvès, 2004).

L'absence de *monitoring* statistique, un handicap pour appréhender la discrimination indirecte...

En effet, le concept même de discrimination indirecte présuppose l'existence possible d'un *monitoring* statistique. La discrimination indirecte s'apprécie essentiellement dans ses conséquences, et celles-ci ne peuvent s'appréhender que par des comparaisons statistiques, ce que la terminologie américaine qualifie de *disparate impact*. Un traitement injuste et défavorable ne consiste pas seulement à déclarer refuser l'allocation d'un bien ou d'un service en raison de l'origine d'une personne ou de son sexe. La question de l'intention discriminatoire n'est pas déterminante. Un ensemble de procédures et de décisions dont aucune n'est à strictement parler discriminatoire peut aboutir à filtrer de manière suffisamment régulière (mais jamais totale, c'est ce qui distingue les systèmes discriminatoires de ce type des modèles d'*apartheid*) des individus en fonction de leur origine sans jamais que cette discrimination ne soit revendiquée, ni même consciente (Simon, 2006b).

... et pour l'efficacité des dispositifs dits d'« action positive »

De même, les dispositifs dits d'« action positive », qui visent à rendre effectif le principe d'égalité, utilisent

(4) Voir notamment (Silberman et Fournier, 2006).

abondamment les statistiques aussi bien pour établir des diagnostics que pour fixer des objectifs ou évaluer les effets des politiques mises en œuvre. Reposant sur des systèmes de « *monitoring* » complexes, ces politiques antidiscriminatoires n'utilisent que très rarement la méthode des quotas pour rétablir l'égalité. Les statistiques servent essentiellement à repérer les blocages, identifier leurs mécanismes constitutifs et mesurer les progrès accomplis les concernant. L'objectif est de faire respecter l'égalité de traitement, rarement d'accorder un traitement préférentiel aux personnes considérées appartenir à une minorité « ethnique ou raciale ». L'idéal régulateur demeure l'impartialité des systèmes d'allocation de ressources, de leurs procédures de sélection et de conditions d'accès. Or, dans le débat français, ces modèles d'action positive sont systématiquement réduits à une politique préférentielle, fondée sur des quotas ethniques ou raciaux. Extrêmement impopulaires dans l'opinion publique, ces quotas sont ensuite décrits comme le point d'aboutissement inéluctable de l'instauration d'un *monitoring* statistique, quand les deux ne sont pas purement et simplement confondus. L'équation « statistiques ethniques = quotas » est ainsi devenue l'un des lieux communs les plus répandus dans les controverses, en dépit de toutes les tentatives de rectification et d'explication de ce que recouvrent en réalité les politiques d'*affirmative action* ou d'*equal opportunities*.

Le problème fondamental de la stratégie française est qu'elle cherche à traiter des discriminations sans remettre en question l'indifférenciation entre les citoyens (invisibilisation des divisions ethnico-raciales). Cette volonté de confondre l'objectif (l'égalité) avec les moyens (l'uniformité) s'explique par le credo républicain de l'unité (une et indivisible), mais nie l'enjeu antidiscriminatoire du respect de la diversité. Cette contrainte pousse à privilégier une approche territoriale qui fait des « quartiers en difficultés » la cible des politiques, comme en témoigne l'inscription des plans de lutte contre les discriminations dans la politique de la ville. La politique de la ville n'est pas seulement une diversion commode pour traiter les discriminations ethniques et raciales sans avoir à les nommer, c'est une stratégie qui brouille les pistes et attribue au délit d'adresse un peu trop de responsabilités. Les rares initiatives « pro-actives », comme la convention ZEP mise en place par Sciences Po, suivent la même logique de ciblage de territoires pour toucher des populations. Le risque à terme est d'occulter la nécessaire *reconnaissance* des discriminations « ethniques et raciales », d'une part, et de diluer les moyens correctifs en élargissant la liste des bénéficiaires, d'autre part. Or le développement de politiques directement adressées aux populations discriminées bute sur le principe d'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race ou de religion, tel qu'institué dans l'article 1^{er} de la Constitution. L'imbroglio de la « discrimination positive » est maintenant au centre du débat.

De la discrimination positive

La référence à la « race » ou à l'origine ethnique au cœur des débats

Le débat soulevé par l'éventuel recours à des dispositions de « discrimination positive » pour réparer les torts subis par les groupes discriminés se développe dans une grande confusion. La plupart des politiques de redistribution sont pourtant fondées sur une philosophie de traitement préférentiel. Les inégalités sociales sont compensées par des allocations ou des bénéfices sociaux subordonnés à des niveaux de revenus ; la politique familiale privilégie les personnes ayant au moins deux enfants ; les politiques territoriales visent à réparer les préjudices vécus par les habitants de quartiers dits défavorisés et leur accordent des accès spécifiques à des dispositifs d'insertion économique, entre autres. Les politiques françaises peuvent même reposer sur l'application de quotas, comme c'est le cas pour l'insertion des personnes handicapées dans les entreprises (5) ou pour l'accès des femmes aux responsabilités politiques (6). C'est donc essentiellement la référence à la « race » ou à l'origine ethnique qui provoque les débats. Ces catégories qui renvoient à un passé esclavagiste et colonial fortement occulté jusqu'à récemment dans la société française et qui resurgit dans l'actualité à l'occasion de polémiques soulevées par les lois mémorielles (Blanchard et Veyrat-Masson, 2008). Les discriminations viennent révéler l'actualité aiguë de la diffusion des stéréotypes et préjugés forgés au cours de l'histoire coloniale et leur utilisation quotidienne dans tous les domaines de la vie sociale. Or face à cette saillance de la « race » et de l'ethnicité dans les représentations ordinaires, les instruments de contrôle des pratiques discriminatoires restent aveugles (Fassin et Fassin 2006). Le hiatus entre égalité formelle, garantie par la loi, et égalité effective n'a sans doute jamais été aussi grand.

Refus de la discrimination positive... et « oubli » de la colonisation

La pierre angulaire de la discussion sur la nécessité ou pas de recourir à des politiques ciblées de réparation en direction de groupes ethniques ou raciaux est subordonnée à l'interprétation des logiques de production des discriminations. On sait que les politiques d'*affirmative action* ou de *positive action* dans la plupart des pays qui les ont mises en place sont justifiées par une logique de réparation d'un tort subi, ce tort étant constitué par une pratique antérieure de discrimination raciale ou ethnique institutionnalisée (la ségrégation raciale aux États-Unis ou l'*apartheid* en Afrique du Sud). La responsabilité de l'État dans les préjudices subis par les minorités raciales justifie dès lors le bénéfice d'un traitement

(5) La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 impose un quota de 6 % de salariés handicapés aux entreprises de plus de vingt salariés. Le non respect du quota déclenche une pénalité financière. En 2002, moins de 4 % de salariés handicapés travaillaient dans les entreprises concernées. Cette loi a été renforcée et élargie en 2005.

(6) Loi constitutionnelle n° 99-569 du 8 juillet 1999, dite loi sur la parité.

préférentiel. Il est alors argué que dans le cas de la France, une telle politique de discrimination institutionnelle ne s'est pas tenue et qu'en conséquence, il ne saurait être question d'une politique de réparation utilisant des traitements préférentiels accordés à des « minorités visibles ». C'est considérer que la politique coloniale, fondée explicitement sur des catégories raciales, religieuses et ethniques inscrites dans le droit positif, ne concerne pas l'histoire française. Ce qui renvoie aux débats sur l'histoire et la mémoire de la colonisation et des conséquences d'une décolonisation encore inachevée (Blanchard, Bancel et Lemaire 2005 ; Smouts, 2007). La question centrale que posent les discriminations aujourd'hui est celle du dépassement des structures hiérarchiques héritées de cette histoire. Il n'est pas sûr que ce dépassement puisse faire l'économie de politiques plus volontaristes.

Des descendants d'immigrés aussi discriminés que leurs parents

Une des grandes différences dans la situation actuelle avec les séquences suivies par les immigrations précédentes est que les discriminations frappent autant sinon plus les descendants d'immigrés nés, scolarisés et socialisés en France et qu'elles concernent également les plus qualifiés en voie d'ascension sociale. En effet, malgré les sorties prématurées du système scolaire, malgré les orientations au rabais, nombreux sont les descendants d'immigrés qui ont obtenu des diplômes qualifiants. Ils sont pourtant abonnés aux stages parkings, accumulent les petits boulots déclassants, envoient les CV

sans suite, peinent à obtenir le premier emploi. En prétendant accéder aux métiers à qualification, voire aux responsabilités professionnelles, les descendants d'immigrés découvrent que les règles du jeu ne sont pas celles qu'on leur a enseignées. Leur expérience montre que l'origine est un marquage qui fait partir avec un handicap, et que ce handicap se manifeste jusque dans les catégories supérieures, là où la qualification et la richesse semblaient mettre à l'abri de la « tyrannie des petites différences », jusque dans la fonction publique, là où l'impartialité semblait acquise.

En s'éloignant du racisme le plus virulent, les formes prises par les discriminations actuelles sont d'une certaine façon plus pernicieuses car elles s'inscrivent dans des processus complexes et peu visibles. L'application d'un préjugé négatif voilé, plus ou moins inconscient, se traduit par une diminution sensible des chances d'accès. Or ce coefficient négatif est suffisamment subtil pour n'être enregistrable que statistiquement, que ce soit par des mesures par *testing* ou par des calculs de « résidus discriminatoires ». Ces parois invisibles auxquelles se heurtent certains immigrés et descendants d'immigrés forment un système de discriminations qui génère en retour, chez celles et ceux qui sont ostracisés, le sentiment d'une citoyenneté de seconde classe et, à travers le partage de cette expérience, la formation d'une communauté de destin.

Patrick Simon,
INED

La
France
au pluriel
Cahiers français
n° 352

L'intégration
menacée ?

5

Pour en savoir plus

Blanchard P., Bancel N. et Lemaire S. (dir.) (2005), *La fracture coloniale : la société française au prisme de l'héritage colonial*, Paris, La Découverte.

Blanchard P. et Veyrat-Masson I. (2008), *Les guerres de mémoire. La France et son histoire*, Paris, La Découverte.

Calvès G. (2004), *La discrimination positive*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? ».

Castel R. (2007), *La discrimination négative : citoyens ou indigènes ?*, Paris, Seuil.

Fassin D. (2002), « L'invention française de la discrimination », *Revue Française de Science Politique*, 52-4, pp. 403-423.

Fassin D. et Fassin É. (dir.) (2006), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, Paris, La Découverte.

Felouzis G. (2003), « La ségrégation ethnique au collège et ses conséquences », *Revue française de sociologie*, 44-3, pp. 413-447.

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (2009), *Rapport annuel 2008*, Paris, La Documentation française.

Haut Conseil de l'intégration (1998), *Lutte contre les discriminations. Faire respecter le principe d'égalité : rap-*

port au Premier ministre, coll. Rapports officiels, Paris, La Documentation française.

Jobard F. et Névanen S. (2007), « La couleur du jugement. Discriminations dans les décisions judiciaires en matière d'infractions à agents de la force publique (1965-2005) », *Revue française de sociologie*, 48-2, pp. 243-272.

Meurs D., Pailhé A. et Simon P. (2006), « Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France », *Population*, 61 (5-6), pp. 763-802.

Silberman R. et Fournier I. (2006), « Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénalité ethnique ancrée dans le temps. Contribution à la théorie de l'assimilation segmentée », *Revue française de sociologie*, 47-2, pp. 243-292.

Simon P. :

- (2006b), « La crise du modèle d'intégration », *Le modèle social français, Cahiers Français*, n° 330, pp. 62-67.

- (2006b) « L'ordre discriminatoire dévoilé : statistiques, reconnaissance et transformation sociale », *Multitudes*, n° 23, 2006, pp. 21-29.

Smouts M.-C. (dir.) (2007) *La situation post-coloniale. Les Postcolonial studies dans le débat français*, Paris, Presses de Sciences Po.