
**hommes
& migrations**

Hommes & migrations

Revue française de référence sur les dynamiques migratoires

1290 | 2011

Travailleurs sociaux et migrations

Former les travailleurs sociaux dans le domaine des discriminations

Pour une approche pédagogique du “racisme en acte”

Mireille Eberhard et Faïza Guelamine



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/hommesmigrations/738>

DOI : 10.4000/hommesmigrations.738

ISSN : 2262-3353

Éditeur

Musée national de l'histoire de l'immigration

Édition imprimée

Date de publication : 1 mars 2011

Pagination : 56-65

ISSN : 1142-852X

Référence électronique

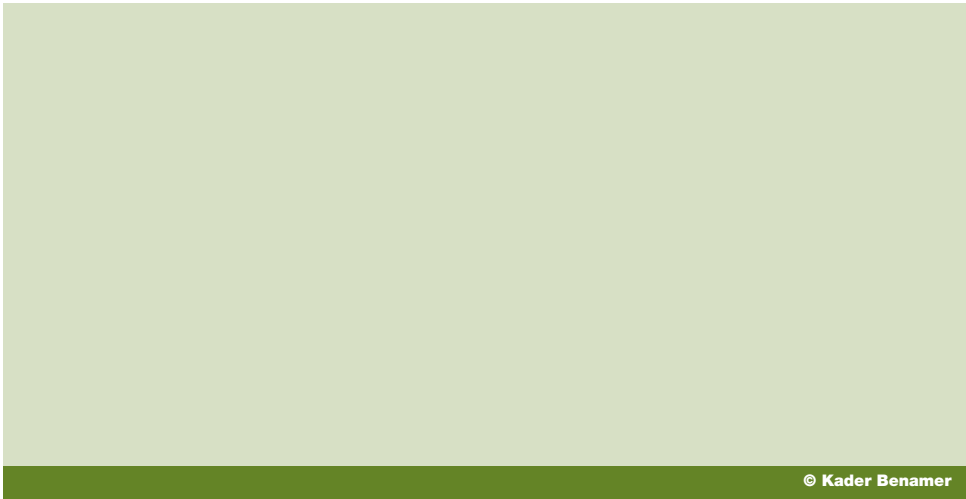
Mireille Eberhard et Faïza Guelamine, « Former les travailleurs sociaux dans le domaine des discriminations », *Hommes & migrations* [En ligne], 1290 | 2011, mis en ligne le 31 décembre 2013, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/hommesmigrations/738> ; DOI : 10.4000/hommesmigrations.738

Tous droits réservés

Former les travailleurs sociaux dans le domaine des discriminations

Pour une approche pédagogique du “racisme en acte”

Par Mireille Eberhard, sociologue, post-doctorante à l'Institut national d'études démographiques (INED), membre associée de l'Unité de recherche “Migrations et société” (URMIS), université Paris-Diderot, et Faïza Guelamine, sociologue, directrice des études et de formation à l'Institut national de développement social (INDS), membre professionnel associé à l'URMIS



© Kader Benamer

Les travailleurs sociaux sont confrontés au quotidien aux représentations racistes qui touchent les populations dont ils ont la charge. S'ils luttent contre les mécanismes sociaux qui produisent ce genre de discriminations, ils n'ont pas toujours conscience d'en être parfois les relais involontaires. Une action de qualification menée auprès d'acteurs du travail social en région Nord-Pas-de-Calais a permis d'interroger la place des processus discriminatoires dans leur pratique. Dans le champ social, la lutte contre le racisme est une affaire de déontologie.

Former des travailleurs sociaux dans le domaine des discriminations peut être reconnu aujourd'hui comme une activité d'ordre pédagogique à part entière quand, par le passé, c'était perçu comme un type d'action résolument militante ou subversive. Ce constat, s'il s'impose, n'éluide pas un certain nombre de problèmes qui viennent marquer le caractère spécifique de ce type d'action dans le contexte républicain français.

Considérées comme le résultat inéluctable d'une intégration non achevée, censées disparaître avec le temps au terme d'un processus que les anciens migrants européens avaient connu par le passé, les discriminations ont longtemps été ignorées par les pouvoirs publics. Il faudra attendre la fin des années quatre-vingt-dix pour que différents rapports officiels évoquent les discriminations dites "raciales ou ethniques" en précisant qu'elles ne concernent pas les seuls étrangers, mais qu'elles touchent également leurs descendants⁽¹⁾. Une institution telle que la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) n'a vu le jour qu'en 2004⁽²⁾. Les discriminations existent pourtant dans de nombreux secteurs de la vie sociale : éducation, loisirs, vie publique, justice, santé, administrations diverses, etc. Qu'en est-il du champ du travail social ? De quelle manière ce dernier s'est-il saisi de ces questions ? Il s'agit d'éclairer cette question à partir d'une action de formation destinée aux professionnels du secteur social. Initié, soutenu et subventionné par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) de la région Nord-Pas-de-Calais, ce projet a réuni des acteurs associatifs impliqués dans la lutte contre les discriminations "raciales"⁽³⁾. Deux formatrices sociologues, engagées dans des activités pédagogiques et de recherche sur ces questions, ont accompagné ce processus en s'appuyant sur le constat suivant, reconnu par l'ensemble des partenaires engagés dans ce processus de formation : "*La lutte contre les discriminations est aujourd'hui portée sur les champs sociaux relativement balisés : emploi, logement, loisirs... Certains secteurs d'activité demeurent peu investis. Il en est ainsi du travail social*"⁽⁴⁾. De ce constat est née la volonté partagée de former les professionnels de ce secteur.

De la transmission de connaissances à la participation impliquée de chacun

Les destinataires de l'action constituaient un groupe de personnes volontaires pour suivre ces sessions de formation composées à la fois d'étudiants en travail social, de salariés travailleurs sociaux et de représentants d'autres fonctions intervenant dans la sphère socio-éducative, ainsi que de formateurs et de responsables pédagogiques des institutions concernées⁽⁵⁾.

Cette formation a été organisée autour de quatre modules composés de différentes séquences, suivant une progression visant à approcher les processus discriminatoires et à les questionner du point de vue de leur impact dans le champ du travail social. La conférence introductive du premier module consistait à présenter et contextualiser les enjeux et les éléments de débats

Le professionnel agit comme “le mandataire” de l’usager et intervient “pour son bénéficiaire”, mais cette action est rendue possible par le contexte institutionnel qui oriente forcément la forme et le sens de son action.

portant sur “le travail social face aux discriminations”. Ainsi, l’émergence de la question des discriminations dans l’espace public français et européen a été restituée au regard du traitement politique et social de la question des migrations. Cette première étape visait à transmettre les savoirs permettant d’identifier les processus des “discriminations raciales” dans la société française et, plus particulièrement, dans

les institutions d’action sociale et médico-sociale publiques et privées. L’objectif opérationnel poursuivi étant d’amener les participants à repérer ces situations de manière à pouvoir, dans un second temps, réfléchir aux postures et aux attitudes professionnelles et citoyennes permettant de s’en distancier.

La mise en scène des discriminations

Le second module introduisait plus spécifiquement le traitement institutionnel et juridique des discriminations et l’impact de ces inégalités sur les trajectoires sociales et professionnelles des discriminés. Après avoir présenté la Halde et ses “pouvoirs” (recueil d’informations, types d’interventions possibles devant les tribunaux, pouvoir de recommandation, etc.), ce module est revenu sur le traitement fait par la Halde des réclamations individuelles (instruction, réorientation, rejet, interventions devant les juridictions, transmission au parquet, rappel à la loi...)⁽⁶⁾. Ce module s’est également appuyé sur l’utilisation de supports vidéo mettant en scène des personnes témoignant des processus discriminatoires subis dans différents milieux professionnels et a donné lieu à l’organisation de débats menés, là encore, en référence à l’inscription des discriminations dans le champ spécifique de l’action sociale.

Le troisième module consistait à traiter plus largement la question de l’altérité et de l’identité à partir d’une approche philosophique et anthropologique.

Le dernier module a eu pour objectif d’analyser plus particulièrement les mécanismes d’ordre social et psychosocial en jeu dans les traitements discriminatoires. Il s’est

également appuyé sur l'organisation de sketches mettant en scène une situation de travail au sein de laquelle des processus discriminatoires sont susceptibles d'interférer. Jouées par les stagiaires, ces "mises en situation" et les réactions qu'elles ont suscitées ont permis un retour sur les formes empiriques prises par les discriminations racistes en situation professionnelle et sur les représentations qui les alimentent.

Au final, l'ensemble de ces modules visaient l'acquisition d'un stock de connaissances qui permettent aux stagiaires de reconnaître les processus discriminatoires rencontrés en situation professionnelle et de pouvoir intervenir dessus. Appréhendées comme des compétences à part entière, ces connaissances sont en effet constitutives de l'élaboration d'une posture professionnelle non discriminatoire.

L'ensemble de cette formation s'est déroulé de novembre 2008 à janvier 2009. Il est aujourd'hui possible d'analyser l'impact des choix théoriques et pédagogiques proposés, à la fois sur les postures des étudiants et des professionnels et sur la façon dont celles-ci ont évolué tout au long de cette action.

Les inégalités racistes ne sont pas exclues du champ du travail social

Le traitement d'un ensemble d'observations menées *in situ* permet aujourd'hui d'analyser les mécanismes sociaux et psychosociaux subtils et complexes qui contribuent à placer les acteurs et les institutions du travail social dans une situation paradoxale au regard des discriminations. En effet, ces professionnels opèrent dans un champ dont la visée, à la fois émancipatrice et normative, donne lieu à des contradictions permanentes qui le traversent et le structurent. D'un côté, l'intervention du travail social porte sur une personne ou sur un groupe d'usagers et a pour objet le traitement de ses difficultés, dans une logique promotionnelle et émancipatrice. L'exigence déontologique des acteurs du travail social découle donc de leur lien avec les usagers. Dans cette logique, cette exigence les amène, au moins, à faire respecter les droits de ces derniers et, au plus, à faire reconnaître et valoir leur parole, leurs "besoins" et leurs demandes auprès des institutions. D'un autre côté, la légitimité et la définition de l'action du travail social dépendent étroitement du mandat que la société donne à la "main gauche" de l'État⁽⁷⁾. Mandat qui peut s'apparenter à un travail de "contrôle" ou du moins de régulation sociale⁽⁸⁾. Dans ce contexte, le travailleur social doit pouvoir susciter et obtenir des usagers la définition d'un projet ou encore l'engagement à effectuer des démarches visant une insertion. Il doit aussi le cas échéant, et parfois de façon concomitante, contribuer à un objectif de protection lorsque les usagers sont rendus "vulnérables" par leur "état", leur situation. À ce titre, le professionnel agit

comme “le mandataire” de l’usager et intervient “pour son bénéficiaire”, mais cette action est rendue possible par le contexte institutionnel qui oriente forcément la forme et le sens de son action.

C’est au cœur de ce paradoxe, à la fois tension et fondement du travail social⁽⁹⁾, que s’articulent parfois d’autres formes d’ambiguïtés. Sans qu’ils en soient conscients le plus souvent, un certain nombre de facteurs conduisent, par exemple, les travailleurs sociaux à concourir à la coproduction de “petites discriminations ordinaires⁽¹⁰⁾” qui ne se donnent pas toujours à voir comme telles, alors même que l’intervention éducative et sociale, en principe, s’oppose catégoriquement à ces inégalités⁽¹¹⁾. À ce titre, appréhender la discrimination dans le travail social se heurte à un présupposé partagé par les stagiaires qui pensent leur monde professionnel comme étant, *a priori*, non discriminatoire. Travailler sur les discriminations questionne donc cette “image de soi” des travailleurs sociaux et les amène à opérer une sorte de réflexivité sur leurs pratiques, ainsi que sur les processus discriminatoires qu’elles sont susceptibles d’engendrer.

Dépasser la posture morale

Pour traiter ces questions, il faut rappeler que dans le champ de l’action sociale – comme d’ailleurs au sein de nombreuses institutions républicaines –, le problème du racisme et de ses manifestations, les discriminations racistes, est principalement envisagé du point de vue de l’hostilité qu’il renfermerait à l’encontre des minorités discriminées et de la position condamnatrice, de type antiraciste, qui en découle⁽¹²⁾. Communément admise, cette opposition au racisme est étroitement corrélée au sentiment de rejet que les conduites discriminantes suscitent chez ces professionnels⁽¹³⁾. Or convoquer le seul registre “psychologisant” dans la compréhension des processus discriminatoires n’est pas sans conséquences sur la compréhension même des phénomènes qui nous intéressent. Notamment parce qu’il occulte le poids des logiques sociales dans la formation et la reproduction des discriminations. Paradoxalement, la difficulté à travailler sur le racisme découle de la trop grande force accusatoire de ce terme. En effet, l’épithète “raciste”, lorsqu’elle est accolée à une personne ou à un comportement, s’apparente à une sentence, du fait de la réprobation morale collectivement partagée qui l’entoure. La puissance symbolique du terme peut rendre malaisé son usage lorsqu’il s’agit de décrire ou d’analyser des processus de racisation qui ne relèvent systématiquement ni de la conscience de l’acte, ni de l’intentionnalité d’un auteur⁽¹⁴⁾.

Il s'agit donc de dépasser la propension à opposer de façon manichéenne le “raciste-discriminant” à la “victime-discriminée”. Cette opposition se traduit en effet par une dénonciation stérile que Loïc Wacquant nomme la “*logique de procès*”⁽¹⁵⁾ et qui vise plus la recherche du raciste que la compréhension du racisme.

Aborder la discrimination raciste comme du racisme en acte

Ces éléments nous conduisent à insister sur l'importance qu'il y a à parler de “*racisme en acte*”⁽¹⁶⁾ plutôt que de “racisme mis en acte” pour appréhender la discrimination raciste. En premier lieu, parce que la “mise en acte” revêt une intentionnalité qui n'est pas nécessaire à la réalisation de la discrimination. En second lieu, car l'expression “racisme en acte” permet de sortir de l'appréhension du racisme en termes de posture morale condamnatrice. Ainsi, plus qu'en termes de recherche de personne raciste, parler de “racisme en acte” permet d'interroger non seulement les structures et les processus sociaux qui rendent possibles certains processus de stigmatisation, mais aussi les incidences concrètes de cette stigmatisation sur le traitement effectif des personnes et des groupes potentiellement discriminés.

Dans la réalité sociale, la couleur de peau, le patronyme ou le lieu de résidence ne sont pas sans conséquences sur l'ordonnement des rôles et des statuts, symboliques comme matériels, et ce sans qu'il soit nécessaire de chercher la figure du raciste. C'est en ce sens que Véronique de Rudder, Christian Poiret et François Vour'h parlent d’“*inégalité raciste*”, tout comme il existe des inégalités de classes et des inégalités de sexe, ces différentes modalités de différenciation et de hiérarchisation pouvant se cumuler.

Pour appréhender la notion de discrimination raciste au sein de l'action de formation, nous sommes parties de la définition sociologique suivante : “*On appelle généralement 'discrimination' l'application d'un traitement à la fois différent et inégal à un groupe ou à une collectivité en fonction de traits, réels ou imaginaires, socialement construits comme 'marques négatives' ou 'stigmates'*”⁽¹⁷⁾.

Au cœur de cette définition, l'intérêt du concept de stigmatisme ne réside pas tant dans la nature de l'attribut que dans le caractère dépréciatif qu'il acquiert au sein des interactions sociales. Prenons l'exemple d'un Institut thérapeutique, éducatif et pédagogique (ITEP) qui reçoit en son sein des enfants de différentes origines. Dans sa prise en charge par l'institution, l'origine, la couleur de peau, l'habillement ou le lieu d'habitation d'un jeune ne vont pas systématiquement avoir d'implications. Ces caractéristiques n'en restent pas moins potentiellement significatives, susceptibles d'être incorporées dans les pratiques ordinaires des travailleurs sociaux. Lors de la formation,

une des stagiaires a, par exemple, fait part au groupe de son désarroi lorsqu'elle s'est aperçue que, vis-à-vis de jeunes "d'origine africaine" dont elle avait la charge, elle en arrivait à se dire : "*Combien de temps je lui laisse avant d'aller le chercher au commissariat ?*" Cet exemple souligne l'impact des représentations collectives susceptibles d'accompagner la prise en charge des mineurs au sein des institutions. Il montre également que si le stigmatisme n'est pas activé de manière inéluctable, l'association Africain-délinquant est signifiante, et ce quelle que soit la posture éthique adoptée par le travailleur social. Sa signification est collectivement partagée, au point où elle peut ne susciter aucune réaction et être incorporée dans des pratiques routinières⁽¹⁸⁾.

Inscription de la discrimination dans le champ spécifique du travail social

Trois modalités de la discrimination raciste comme racisme en acte dans le champ du travail social peuvent être mentionnées. En premier lieu, le travailleur social peut avoir à faire face à une population discriminée. Les professionnels ont, en effet, à faire avec des publics en difficulté. Or, si elle ne peut être considérée comme la seule variable explicative de leur situation, l'appartenance ethnico-raciale des personnes dont ils ont la charge n'est pas sans incidences sur leur trajectoire. La discrimination vient alors se cumuler aux difficultés sociales et peut contribuer à amplifier la situation inégalitaire dans laquelle elles se trouvent. C'est notamment le cas des intervenants sociaux qui travaillent avec un public catégorisé comme "gens du voyage", pour qui les processus discriminatoires rencontrés (à l'emploi, dans l'accès à une aire de stationnement, ou encore lors de l'ouverture d'un compte en banque) ne sont pas sans conséquences sur leur situation d'exclusion. Intégrer la potentialité de la discrimination susceptible de toucher certains publics rentre donc dans la compréhension des processus de marginalisation que le travailleur social doit traiter. En second lieu, la discrimination s'inscrit au sein des relations de travail⁽¹⁹⁾, et le professionnel peut en être la victime, l'acteur ou le témoin. Ce type de racisme s'ancre dans les ambiances de travail (blagues, railleries, assignation identitaire, harcèlement), mais peut aussi relever d'inégalités dans le déroulement de carrière ou encore dans l'accès à la formation des travailleurs sociaux. Il se révèle également dans les processus d'ethnisation des tâches, lorsque des métiers et des fonctions sont occupés de manière prépondérante par des personnes d'origine étrangère. Dans certains établissements, ce phénomène aboutit, par exemple, à regrouper des éducateurs d'origine maghrébine et peut se combiner au fait que le public qu'ils ont à gérer est, lui aussi, majoritairement composé de descendants d'immigrés.

En troisième lieu, le travailleur social peut contribuer, directement ou indirectement, à la production de processus discriminatoires au sein de ses pratiques professionnelles. Lors de la formation, l'un des stagiaires nous a fait part de la désignation comme "maghrébine connexion" d'un groupe de jeunes d'origine maghrébine au sein de son établissement. Notant que cette appellation était usitée tant par d'autres jeunes de l'établissement que par les éducateurs eux-mêmes, il a mis l'accent sur les incidences, en termes de rapport à soi, que pouvait entraîner la non-condamnation de cet usage catégoriel. La participation du travailleur social à des phénomènes discriminatoires peut également se faire de manière plus insidieuse, lorsqu'elle renvoie à ce qu'Olivier Noël qualifie de "coproduction de la discrimination"⁽²⁰⁾. Les agents qui travaillent dans les missions locales, par exemple, peuvent être confrontés à des offres discriminatoires de la part d'employeurs. Face à de telles demandes, l'agent peut préférer ne pas envoyer un jeune, qu'il sait en situation de fragilité, au "casse-pipe". D'un point de vue pédagogique, la compréhension du caractère systémique de la discrimination permet aux stagiaires d'appréhender la manière dont différents processus de discrimination directe et indirecte s'inscrivent dans des complexes plus largement inégalitaires et renforcent l'ordonnancement ethnicisé des rôles et des statuts dans un contexte donné⁽²¹⁾.

Dans sa prise en charge par l'institution, l'origine, la couleur de peau, l'habillement ou le lieu d'habitation d'un jeune ne vont pas systématiquement avoir d'implications.

La nécessité d'espaces de dialogue sur ces questions

À travers la focale particulière de la discrimination, l'action de formation a constitué pour les stagiaires un espace de retour et de réflexion sur leurs pratiques professionnelles. De manière récurrente, les exemples rapportés ont donné lieu à des discussions et à des spécifications sur le périmètre de la notion de discrimination. Il a cependant été nécessaire de revenir et d'insister régulièrement sur les articulations, mais aussi sur les distinctions entre catégorisation, stigmatisation, inégalité et discrimination. Car si la discrimination implique des processus de catégorisation et rejoint la question des inégalités, toutes les inégalités et toutes les catégorisations ne sont pas nécessairement discriminatoires.

Il ressort de ces échanges collectifs un besoin pour les acteurs d'espaces de dialogue, de réflexion et de retour sur leurs pratiques. Pour la plupart d'entre eux, la question des discriminations n'était jusqu'alors pas abordée dans leurs espaces professionnels respectifs. La formation a été l'occasion d'une prise de conscience de certains processus et a donné lieu à un déplacement du regard porté sur certaines situations professionnelles. Ce changement de perspective a aussi eu pour corollaire le fait même de poser la question des discriminations.

Alors que nous travaillons régulièrement sur ces questions, nous avons néanmoins été frappées par le non-dit qui entoure ces questions dans la sphère professionnelle. L'exemple de la "maghrébine connexion" à laquelle nous avons fait référence n'a pas du tout été discuté collectivement au sein de l'institution. Le stagiaire qui en a témoigné en formation était pourtant très lucide sur les impacts que cette appellation pouvait avoir non seulement sur les jeunes, mais également sur les éducateurs qui en ont la charge et dont certains sont aussi d'origine maghrébine. À la question : "*Avez-vous pu en discuter avec vos collègues, dans votre équipe de travail ?*", il nous a répondu : "*Non, on est dans le feu de l'action.*" De fait, des réflexions telles que "*on a la tête dans le guidon*", "*on nous demande de mettre en place des projets, de les évaluer, on n'a pas forcément le temps*" sont récurrentes.

Conclusion

Le déplacement de focale induit par la prise en considération de la discrimination peut être inconfortable pour les professionnels. Il les interpelle sur leurs pratiques et également sur celles des institutions au sein desquelles ils travaillent, sur leur rapport au public et sur leur légitimité à aborder ouvertement, ou non, ces questions lorsque la situation qu'ils ont à traiter implique, en partie, des processus discriminatoires. Comment aborder cette réalité sans enfermer l'autre dans une posture de victime ? Comment laisser la place aux usagers pour aborder cette question ?

On peut néanmoins avancer que l'existence même de cette action de formation sur les discriminations procède, en quelque sorte, d'une prise de conscience des acteurs sur l'existence et l'inscription pluridimensionnelle de ce phénomène. La première étape consiste à pouvoir concevoir la possibilité même que cette réalité puisse exister pour, dans un second temps, être en mesure de la reconnaître, de manière à avoir les moyens, dans un troisième temps, de la prendre en compte dans ses pratiques individuelles, professionnelles et institutionnelles. La transformation de la lutte contre les discriminations en véritable compétence professionnelle nécessite néanmoins un véritable engagement institutionnel qui dépasse la simple formation individuelle d'agents, condition qui est encore loin d'être remplie. ■

Notes

1. Haut conseil à l'intégration, *La Lutte contre les discriminations, faire respecter le principe d'égalité*, France, La Documentation française, 1998 ; Jean-Michel Belorgey, "Lutter contre les discriminations : rapport à Mme la ministre de l'Emploi et de la Solidarité", La Documentation française, 1999.
2. À titre d'exemple, la Commission pour l'égalité raciale (Commission for Racial Equality, CRE) a été instituée dès 1976 au Royaume-Uni, et, en Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) a été créé en 1993.
3. Il s'agit de la Sauvegarde du Nord (ADNSEA), de l'Institut de recherche et de formation en travail social (IRTS-Nord-Pas-de-Calais), de l'École européenne supérieure en travail social (EESTS).
4. Youcef Boudjemai, "Le travail social à l'épreuve des discriminations", in *La lettre de l'EESTS*, n° 3, 2008.
5. Précisément, il s'agit d'étudiants en travail social, de l'IRTS-Nord-Pas-de-Calais et de l'EESTS, de formateurs et intervenants sociaux participant aux actions de formation dans ces écoles de travail social, ainsi que de responsables de centres de ressources documentaires. Ont également participé à cette action les professionnels, éducateurs, assistants de service social, chefs de service, juristes, des organismes de la Sauvegarde de l'enfance, de l'adolescence et des adultes de la région du Nord.
6. Voir Halde, *Rapport annuel*, 2008, pp 16-20. http://www.halde.fr/rapport-annuel/2008/Rapport_annuel_2008.pdf
7. Pierre Bourdieu, *Contre-feux I*, Paris, Liber-Raisons d'Agir, 1998.
8. Les thèses du "contrôle social" se sont imposées dans les années soixante-dix en France. Depuis, elles ont aussi fait l'objet de critiques significatives. Ces thèses tendent à nier le caractère non homogène du travail social, les marges de manœuvre des usagers et des acteurs du travail social eux-mêmes, les formes de résistance aux modes de traitement imposés par les "institutions". Ces conceptions, qui ont eu le mérite de démontrer en quoi le travail social contribue à la reproduction des rapports sociaux, sont encore très prégnantes dans la façon d'appréhender ce champ d'activité. Sur ce sujet, voir Daniel Verba, "Sociologie et intervention sociale", in *Management et sciences sociales*, n° 4, "Intervention sociale et sociologie. Regards croisés", Paris, L'Harmattan, 2007.
9. Michel Autès, *Les Paradoxes du travail social*, Paris, Dunod, 2004.
10. "Petites discriminations ordinaires", in *Le Sociographe*, n° 31, janvier 2010.
11. Saïd Bouamama (dir.), Jessy Cormont, Olivier Gaignard et Yvon Fotia, *Les Centres sociaux à l'épreuve de l'égalité. Mémoire d'une expérience de lutte contre les discriminations racistes*, Fédération des CS du Nord, 2007.
12. Colette Guillaumin, *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris/La Haye, Mouton, 1972 (Gallimard, 2002).
13. Faïza Guélamine, *Le Travail social face au racisme, contribution à la lutte contre les discriminations*, Rennes, ENSP, 2006.
14. Mireille Eberhard, "L'idée républicaine de la discrimination raciste en France", thèse de doctorat de sociologie, université de Paris-7, 2006.
15. Loïc Wacquant, "For an analytic of racial domination", in *Political Power and Social Theory*, vol. 11, 1997.
16. Véronique De Rudder, Christian Poirer, François Vourc'h, *L'Inégalité raciste. Universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presses universitaires de France, 2000.
17. Véronique De Rudder, "Ethnicisation", in *Pluriel-Recherches, Vocabulaire historique et critique des relations inter-ethniques*, n° 3, 1995.
18. Philomena Essed, *Understanding Everyday Racism. An Interdisciplinary Theory*, London Sage publication, 1991.
19. Philippe Bataille, *Le Racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997.
20. Olivier Noël, "Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ?", in *Hommes & Migrations*, n° 1219, 1999.
21. La discrimination systémique renvoie à une "situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction [...] de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres [d'un groupe spécifique]". Marie Thérèse Chicha-Pontbriand, *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Québec, Yvon Blais, 1989, p. 85.