

## SUBJECTIVATION DES VÉCUS, OBJECTIVATION JURIDIQUE DES FAITS

Un dilemme pour l'évaluation des politiques relatives aux discriminations

Olivier Noël

Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) | « [Informations sociales](#) »

2008/4 n° 148 | pages 124 à 133

ISSN 0046-9459

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<http://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2008-4-page-124.htm>  
-----

Pour citer cet article :

-----  
Olivier Noël, « Subjectivation des vécus, objectivation juridique des faits. Un dilemme pour l'évaluation des politiques relatives aux discriminations », *Informations sociales* 2008/4 (n° 148), p. 124-133.  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF).

© Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF). Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Cet article est disponible en ligne à l'adresse :

[http://www.cairn.info/article.php?ID\\_REVUE=INSO&ID\\_NUMPUBLIE=INSO\\_148&ID\\_ARTICLE=INSO\\_148\\_0124](http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=INSO&ID_NUMPUBLIE=INSO_148&ID_ARTICLE=INSO_148_0124)

---

## Subjectivation des vécus, objectivation juridique des faits. Un dilemme pour l'évaluation des politiques relatives aux discriminations

par Olivier NOËL

| Caisse nationale des Allocations familiales | Informations sociales

2008/4 - N° 148

ISSN 0046-9459 | pages 124 à 133

---

Pour citer cet article :

— Noël O., Subjectivation des vécus, objectivation juridique des faits. Un dilemme pour l'évaluation des politiques relatives aux discriminations, Informations sociales 2008/4, N° 148, p. 124-133.

---

Distribution électronique Cairn pour Caisse nationale des Allocations familiales.

© Caisse nationale des Allocations familiales. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Olivier Noël – sociologue, Institut social et coopératif de recherche appliquée (IS CRA)

# *Subjectivation des vécus, objectivation juridique des faits*

## Un dilemme pour l'évaluation des politiques relatives aux discriminations



*Comment tenir compte du sentiment et du vécu des discriminations par les individus eux-mêmes ? Plusieurs enquêtes menées auprès de jeunes au sein des missions locales d'insertion montrent l'intériorisation du système discriminatoire. Ces barrières symboliques constituent une violence ordinaire qui alimente le sentiment d'injustice des victimes.*

La cristallisation de la question de l'insécurité dans les banlieues et la focalisation médiatique sur les jeunes issus de l'immigration, lors des révoltes urbaines de l'automne 2005, marquent une réactivation de la thématique des "classes dangereuses", fixant ainsi sur un groupe déterminé ce que la société porte en elle-même comme insécurité. Dans ce contexte, nous proposons d'analyser les enjeux de l'évaluation de la politique de prévention et de lutte contre les discriminations en abordant – à partir de trois expériences conduites dans des missions locales d'insertion (Rennes, Nevers, La Ciotat) – la prise en considération de situations vécues, à raison ou à tort, comme discriminatoires par les jeunes. Nous aborderons tour à tour, dans le cadre de cet article, les différents aspects d'une mesure statistique des vécus discriminatoires à partir d'une enquête par questionnaire ; un processus de dévoilement d'un système local de coproduction de discrimination à par-

tir d'une monographie ; et enfin l'enseignement retiré de la qualification juridique des faits discriminatoires, à partir de l'étude d'une permanence juridique.

### **Chronique d'une insécurité ordinaire**

Une étude <sup>(1)</sup> conduite entre septembre 2004 et juin 2005, auprès de 186 jeunes fréquentant la mission locale de Rennes, souligne les enjeux d'une mesure chiffrée des perceptions et des vécus discriminatoires de jeunes durant leur parcours d'insertion. Son principal résultat est qu'une proportion importante des jeunes enquêtés (40,3 %) pensent avoir été victimes de discrimination. L'emploi (31,7 %) est, selon eux, le principal champ où s'exercent les pratiques discriminatoires, et le premier motif de discrimination invoqué est la couleur de la peau (30,1 %). Les données recueillies ne signifient pas pour autant que les situations vécues relèvent de discriminations avérées comme la loi les définit et les sanctionne. En effet, dans leurs recherches d'emploi ou de stages, les jeunes sont confrontés simultanément à des critères de sélection légitimes (niveau de formation, motivation, flexibilité) ainsi qu'à des critères discriminatoires illégitimes (origine, patronyme, apparence physique, appartenance religieuse, lieu d'habitation). Si les premiers traduisent les effets d'une insécurité sociale entendue au sens d'une dégradation généralisée des conditions d'insertion de la jeunesse des classes populaires, la seconde série de critères alimente une forme d'insécurité civile (Castel, 2003), définie comme une atteinte à l'intégrité des biens et des personnes, venant redoubler les effets de la première.

Cette situation exacerbe le sentiment d'injustice des jeunes gens et conduit nombre d'entre eux à contourner, par exemple, le dispositif d'apprentissage (Noël, 2003), favorisant une insertion professionnelle réussie, au profit d'autres dispositifs qui constituent, de fait, des espaces de relégation sociale. Par anticipation vis-à-vis de réactions racistes et de pratiques discriminatoires réelles ou supposées, ces jeunes contribuent à la stabilisation du système discriminatoire. Cela signifie que ce système peut agir sans qu'il y ait de fait discriminatoire, dès lors que se construisent des barrières symboliques, mais bien réelles, d'accès à certains secteurs

d'activité et métiers spécifiques. Cette situation interroge largement la responsabilité des acteurs publics en charge de la jeunesse en voie de désaffiliation (Noël, 2004). Les discriminations résultent d'une logique de système. Les refus d'embauche prennent des formes plus ou moins détournées : « Pas le style de la maison » ; « *Ce n'est pas possible !* » ; « *Faut que je réfléchisse...* » ; « *Oui, revenez, mais ils ne rappellent pas* » ; « *Ils nous laissent croire alors qu'en fait, ils ne veulent pas de nous. Ils mentent* » [Rennes, 2005]. Dès lors, les jeunes vont développer une sensibilité exacerbée à tous les signes qui leur donneront une indication sur une éventuelle intention de discriminer : « *Le regard des autres* » ; « *Des regards froids* » [Rennes, 2005]. Dans le doute, ils procèdent à des vérifications et à des recoupements d'informations qui viennent, le cas échéant, renforcer leur conviction d'avoir fait l'objet d'un acte discriminatoire : « *La responsable du recrutement m'a dit qu'elle n'avait rien pour moi alors qu'en rappelant et en changeant de nom (et surtout sans qualification), elle était intéressée* » [Rennes, 2005]. Les situations de discrimination verbalisées prennent appui « *sur des stratégies interprétatives, des modes d'argumentation et des procédures de testing rationnellement agencées pour parvenir à comprendre, à déceler et à évaluer les manifestations du racisme* » (Streiff-Fenart, 2006, p. 9).

Les textes écrits par les jeunes, à partir de questions ouvertes contenues dans l'enquête, permettent d'explorer plusieurs axes de compréhension, d'explication en même temps qu'ils soulignent la nécessaire mise en visibilité de cette violence ordinaire. Des critères discriminatoires, bien que illégaux, sont utilisés de manière tout à fait explicite par des recruteurs : « *Lors d'un contact téléphonique (suite à mon envoi de CV sans photo), mon interlocutrice m'a dit qu'ils n'engageaient pas d'étrangers pour vendre des bijoux !* » ; « *On ne prend pas les filles de couleur !* » [Rennes, 2005]. Parfois, le seul énoncé du patronyme suffit pour écarter *a priori* un candidat d'un recrutement : « *Au téléphone, pour un emploi en boulangerie, quand j'ai dit mon nom, elle m'a raccroché au nez* » [Rennes, 2005]. Ces exemples viennent bouscu-

ler la théorie économique libérale et l'idéal du modèle du marché, car si l'acte discriminatoire à l'embauche constitue une aberration économique, par la limitation du choix des candidats, il n'en demeure pas moins une réalité qui se fonde à la fois sur la « *rationalisation du risque* » selon Kenneth Arrow (perte de clientèle, difficulté de gestion des équipes de travail) mais aussi sur une « *discrimination par goût* » (Becker, 1957).

Ce dispositif d'observation expérimental présente l'intérêt de pouvoir mesurer le *risque discriminatoire* perçu par les jeunes et mériterait d'être reconduit à plus grande échelle dans une perspective de connaissance plus approfondie <sup>(2)</sup>, en opérant des croisements entre les champs où se pratique la discrimination et les profils des personnes interrogées.

### **Configuration discriminatoire, configuration d'occultation**

Une autre étude <sup>(3)</sup>, conduite en 2005, sur la question des discriminations ethniques et raciales, à la demande du directeur de la mission locale de Nevers, souligne le difficile dévoilement, à l'échelle de la ville, d'un phénomène honteux et douloureux. La conduite d'entretiens avec des professionnels de l'insertion et des jeunes permet de prendre la mesure d'un phénomène diffus, d'une discrimination voilée plus que de pratiques explicitement et intentionnellement racistes.

À l'exception des associations de défense des droits de l'homme, qui s'adonnent sans complexe et de façon explicite à l'énumération d'exemples, les professionnels procèdent par allusions et ne donnent jamais d'exemples précis, même sous le sceau de l'anonymat. Cette hésitation à dévoiler des situations que les personnes répriment et face auxquelles elles n'ont été, souvent, que des observatrices passives est sans doute renforcée par la nature collective des entretiens, où une simple énonciation peut prendre un caractère dénonciateur dans une ville où "tout le monde se connaît". En conséquence, la réalité discriminatoire n'accède qu'à une reconnaissance publique partielle et intermittente, de rares exemples sont mis en exergue ou énoncés du bout des lèvres par les acteurs professionnels et associatifs : « *C'est quelque chose qui existe mais c'est la*

*loi du silence et le fatalisme qui s'installent* » ; « *C'est plutôt tabou* » ; « *Ce n'est pas facile à prouver* » [Nevers, 2005]. La configuration dans laquelle se construisent les processus de discrimination est donc avant tout une configuration d'occultation et de coproduction (Noël, 1999).

Parallèlement, les mêmes acteurs professionnels mettent en doute les propos des jeunes et ne voient là qu'un prétexte pour masquer leurs difficultés d'intégration : « *Ce n'est que du déclaratif* » ; « *Ils se sentent discriminés mais n'est-ce pas dû à un manque d'emploi, de formation, de langue tout simplement ?* » ; « *Les jeunes jouent avec cela en invoquant que les gens sont racistes. Il faut être très vigilant car c'est un argument tout fait* » [Nevers, 2005]. L'invalidation *a priori* du ressenti discriminatoire des jeunes, l'évocation d'une victimisation abusive et « *l'attribution de paranoïa* » (Streiff-Fenart, p. 6) reviennent à imputer aux jeunes des attitudes négatives motivées par les frustrations induites par leur situation d'échec. À défaut d'envisager une confrontation au système discriminatoire, dont ils sont eux-mêmes acteurs, ces professionnels invoquent une résolution du problème par l'insertion ou par l'intégration (Noël, 2000). Ces solutions n'auront aucun effet sur les pratiques discriminatoires elles-mêmes, mais pourront, au contraire, fragiliser un peu plus encore des jeunes qui ont déjà consenti de nombreux efforts pour s'intégrer, invités à « *être toujours exemplaire[s]* » ou encore à « *se battre deux fois plus* » [Nevers, 2005].

S'ensuivent alors un découragement et un désengagement d'une partie de la jeunesse qui ne croit plus au modèle d'intégration, soulignant un « *usage pervers du modèle républicain. Un universalisme proclamé mais aveugle aux différences a conduit en fait à stigmatiser les différences ethniques et les a enkystées dans leur particularité* » (Castel, 2007, p. 77). La discrimination constitue une forme douce d'extermination sociale (Benslama, 2001), sa réalité diffuse et sa banalisation agissent chaque jour à l'encontre de la cohésion sociale en exerçant une violence symbolique permanente <sup>(4)</sup> faite d'humiliation et de délégitimation des personnes visées : « *La façon de le dire est blessante,*

*dégradante, c'est extrêmement difficile à supporter. Cela entraîne une grande fragilité, les mots employés, la manière de les regarder. C'est répété, c'est courant. Peu de jeunes s'en remettent* » [Nevers, 2005].

Dans un contexte où prédomine la loi du silence, les jeunes s'expriment avec beaucoup de pudeur, de timidité et de pondération : « *J'essaie d'être lucide et de discerner les choses, mais c'est vrai qu'on peut vite devenir paranoïaque... Il y a quelques cas, des fois cela existe, des fois cela n'existe pas, mais il ne faut pas généraliser surtout* » [Nevers, 2005]. Ils cherchent à minimiser, à expliquer, voire à excuser les auteurs d'actes ou de propos racistes : « *Cela ne nous atteint pas trop, cela ne nous fait pas grand-chose... C'est vrai que cela nous dérange mais je me dis que... Moi je ne sais pas si les gens disent cela parce qu'ils sont en colère ou alors s'ils le pensent vraiment... [S'ensuit un long silence]* » [Nevers, 2005].

Contrairement à l'affirmation suivante : « *Ils n'en parlent pas parce que c'est évident* » [Nevers, 2005], nous dressons le constat que les personnes discriminées n'en parlent pas parce qu'elles sont rarement écoutées. Or l'écoute constitue la première étape d'une qualification juridique des faits discriminatoires, comme nous allons le voir à présent à travers l'expérience d'une permanence juridique initiée par une autre mission locale.

### **Le nombre de plaintes : un bon indicateur pour mesurer l'efficacité d'une politique ?**

La permanence juridique, initiée de façon pionnière par la mission locale de La Ciotat en 2001, permet de tirer quelques enseignements utiles pour l'action publique <sup>(5)</sup>. Sous l'influence des Convention et Cour européennes des droits de l'homme, le législateur français a récemment défini un cadre juridique <sup>(6)</sup> et initié une nouvelle politique transversale <sup>(7)</sup> qui ne se réduit pas au seul accès à la justice (obtention devant le juge de la reconnaissance et du respect de ses droits) mais s'étend à l'accès effectif aux droits et à la citoyenneté.

Au total, 217 jeunes ont bénéficié de conseils juridiques au cours des quatre années d'expérimentation de la permanence juridique. La fréquentation, faible au démarrage et exponentielle par la suite, souligne la nécessité



d'inscrire un tel projet dans la durée car les jeunes n'identifient pas a priori les missions locales comme un espace de ressources en matière d'accès aux droits. Les conseillers eux-mêmes ne se considèrent pas forcément comme légitimes pour initier un processus de recours juridique, même si, parmi les cinq attributions de base des missions locales, figure une « *action en matière d'accès aux droits, de prévention, de justice et de sécurité* » (8). D'ailleurs, une étude (9) conduite auprès de 171 missions locales, antennes et Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) d'Île-de-France montre bien que le droit constitue une dimension incontournable du travail des conseillers en insertion. Or nous constatons, au fil de nos enquêtes, que la grande majorité des professionnels de l'insertion ignore l'existence même de la loi de lutte contre les discriminations du 16 novembre 2001. Il n'est donc pas surprenant, dans cette configuration, que les victimes elles-mêmes ne croient plus en l'effectivité de la justice : « *Mais vous ne vous rendez pas compte, si l'on porte plainte contre un employeur, on a perdu d'avance ! Il faut des preuves, il faut que cela soit filmé ! Non ce n'est pas possible. Il faut tout mettre en œuvre pour que les droits soient respectés car même s'ils ont plein de sous, il n'y a personne qui a tous les droits !* » [La Ciotat, 2005].

Le bilan de la permanence permet de constater que l'infraction au code du travail est un phénomène fréquent, et donne des indications significatives concernant l'insécurité sociale pesant sur des jeunes qui accèdent pour la première fois au marché du travail. Sur les 217 situations abordées par les juristes, seulement 3 ont concerné des cas de discrimination pourtant dénoncés de façon récurrente et véhémement par les jeunes, lorsque la parole leur est donnée (10). La mobilisation du droit de l'anti-discrimination ne va pas de soi dans des dispositifs où le paradigme économique de l'insertion, pour lequel l'accès à l'emploi reste la finalité ultime sinon unique, vient effacer le paradigme juridique de l'égalité. La perspective d'une insertion coûte que coûte dans des secteurs où la précarité est forte et le respect des dispositions du code du travail faible conduit, de fait, les jeunes à se plier à des exigences croissantes et

altère l'estime de soi. Pour autant, le phénomène de non-recours au droit ne peut s'expliquer seulement par des « *raisons individuelles relevant principalement d'une analyse comportementale* » (Warin, 2003, p. 95).

Le fait de considérer le principe de l'effectivité du droit comme un principe partagé avec les victimes constitue une projection improbable. En effet, « *l'étude des trajectoires d'exclusion révèle qu'elle n'est pas le fruit d'un déficit de droits, mais le résultat de l'incapacité de leurs bénéficiaires de les faire valoir* » (Ovaere, 1996, p.7). L'exemple des trois situations de discrimination soumises à la permanence juridique est de ce point de vue intéressant. Les trois cas étant la traduction de discriminations avérées (éléments de preuve, témoignages), la chargée de projet de la mission locale comme le juriste y ont vu l'occasion d'engager des procédures judiciaires exemplaires, mais aucun des trois jeunes n'a souhaité donner suite à l'affaire. Les deux professionnels, ainsi qu'un évaluateur du programme européen Equal ont alors considéré, au regard du très faible nombre de situations de discrimination traitées et pour lesquelles, de surcroît, les jeunes concernés n'ont pas voulu porter plainte, que « *la piste juridique et l'assignation des jeunes au statut de victime [était] une impasse* ». Cependant, le point de vue des jeunes concernés est unanimement et radicalement opposé : « *Il faut dire à [la responsable de projet] de garder la permanence, c'est très bien. C'est vraiment bien. Je me sentais vraiment mal. J'allais très mal... Quand l'avocat de la mission locale m'a dit que j'étais victime de discrimination, je me suis sentie soulagée. Ça allait beaucoup mieux. C'est très important une permanence comme celle-là, cela m'a redonné confiance. Il ne faut surtout pas l'arrêter* » [La Ciotat, 2005]. Ces trois jeunes ont témoigné du caractère éprouvant de la démarche (tous sont venus accompagnés par des sœurs ou par des amis) et expliqué qu'ils ne souhaitaient pas devenir, selon leur propre expression, des « *héros de la discrimination* », quand leur principale préoccupation était de trouver un emploi. Leurs témoignages invalident l'idée, fréquemment véhiculée, selon laquelle l'approche juridique de l'anti-discrimination constituerait une démarche négative contraire à

l'insertion des personnes, alors que tous soulignent au contraire un effet très positif sur leur recherche d'emploi. La réhabilitation de l'idée d'égalité, non seulement comme fait, mais comme valeur à atteindre constitue un élément non négligeable dans les stratégies d'intégration durables et respectueuses des personnes, car leur permettre de faire valoir leurs droits, c'est leur rendre leur dignité. L'expérience de cette permanence juridique montre que la réparation ne passe pas forcément par l'activation d'une procédure judiciaire : l'écoute et la qualification juridique du fait discriminatoire peuvent parfois suffire pour enclencher une nouvelle dynamique d'insertion.

Ces différentes études soulignent que les missions locales constituent pour nombre de jeunes un nœud de l'accès aux droits, parfois l'ultime lien institutionnel avec la société. Lesdites missions sont idéalement situées pour favoriser le dévoilement des insécurités sociales et civiles des jeunes accueillis, en ne se contentant plus d'orienter une demande exprimée, mais en créant les conditions pour fabriquer, au plus près du terrain, un accès effectif au droit. Sans tomber dans l'illusion d'une toute-puissance du droit, une logique de qualification juridique des faits "par le bas" permet d'éviter deux excès possibles : celui de la disqualification juridique des discriminations effectives, comme celui de la surqualification de situations considérées à tort comme discriminatoires par les jeunes. Quoi qu'il en soit, la lutte contre les discriminations est un enjeu de cohésion sociétale fondamental. Aussi nous paraît-il illusoire d'envisager la résolution de ce problème public par une simple substitution des vertus supposées de l'État de droit (l'égalité républicaine formelle) par celles supposées du marché (le modèle de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité) car tous deux relèvent d'une même logique performative.

#### NOTES

---

1 - O. Noël (en collaboration avec S. Dukic), Enquête par questionnaire « Discrimination : agir et réagir », Mission locale de Rennes-FASILD, IS CRA-Méditerranée, septembre 2005. Ce document est téléchargeable sur le site [www.iscra.org](http://www.iscra.org)

2 - Nous travaillons actuellement, au sein de l'unité "Migrations internationales et minorités" de l'INED, à la mise en œuvre d'un protocole d'enquête plus élaboré. Il sera expérimenté en 2008-2009 sur plusieurs régions.

3 - O. Noël, **Représentations et vécus des discriminations raciales**, enquête auprès d'intermédiaires publics et associatifs et de jeunes du bassin d'emploi de Nevers, IS CRA-Méditerranée, 2005, 20 p. + annexes. Ce document est téléchargeable sur le site [www.iscra.org](http://www.iscra.org)

4 - La permanence des situations de discrimination, qui dépasse très largement le seul exemple de l'emploi volontairement retenu ici, est soulignée dans C.-V. Marie, 2003 ; F. Dhume et N. Sagnard-Haddaoui, **Les discriminations raciales à l'emploi**, une synthèse problématique des travaux, document programme Talents, avril 2006. Ce document est téléchargeable sur le site [www.iscra.org](http://www.iscra.org)

5 - O. Noël, **Les conditions d'accès au droit des jeunes fréquentant les missions locales : l'étude des permanences juridiques en droit du travail des missions locales de La Ciotat (2001-2004)**, d'Est-Étang de Berre et de Marseille (2003-2004), IS CRA-Méditerranée, 2005. Ce document est téléchargeable sur le site [www.iscra.org](http://www.iscra.org)

6 - Loi du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique ; loi du 18 décembre 1998 relative à l'accès au droit et à la résolution amiable des conflits ; et enfin loi d'orientation relative à la loi contre les exclusions du 29 juillet 1998.

7 - Circulaire du 18 janvier 1999 du ministre de l'Intérieur sur les Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC). Les CODAC ont été transformées par la circulaire interministérielle du 20 septembre 2004 en Commissions pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté (COPEC).

8 - La circulaire de la Direction générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DGEFP) n° 2004/024 du 18 août 2004 est explicite sur le sujet, en précisant que les missions locales doivent, en matière d'information, « *informer sur les droits et devoirs* » et, en matière d'accompagnement, « *favoriser la prise de conscience par le jeune de ses droits* ».

9 - Y. Darre, **L'accès au droit dans les missions locales et PAIO**, TRASS, 2001, p. 28, conduite pour la direction régionale du travail d'Île-de-France et la mission Droit et Ville.

10 - Nous pensons ici tout particulièrement au film documentaire **Discrimination : où est la solution ?**, réalisé par la mission locale de La Ciotat entre 2004 et 2006.

## Bibliographie

> Arrow K.J, 1973, « *The Theory of Discrimination* », in O. Ashenfelter et A. Rees (éds.), **Discrimination in Labor Markets**, Princeton New Jersey, Princeton University Press.

> Becker G. S., 1957, **The Economics of Discrimination**, Chicago, University of Chicago Press.

> Benslama F., 2001, « *La discrimination : un mode d'extermination sociale* », in **Discriminations raciales : pour en finir**, Éditions Jacob-Duvernet.

> Castel R., 2003, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Le Seuil, coll. « *La République des idées* » ; 2007, **La**