

# Lutte contre les discriminations, le piège des mots

Afin d'aider la réflexion des sections et des adhérents de la Ligue des droits de l'Homme sur un thème particulièrement d'actualité, le groupe de travail « discrimination » propose dans deux numéros successifs (février et mars) de *LDH Info* quelques éléments pour éclairer ce débat.

Ce travail collectif aborde différentes notions, sans se vouloir exhaustif, ouvrant des pistes, en éclairant d'autres. Il sera complété par un fonds documentaire consultable sur le site [www.ldh-france.org](http://www.ldh-france.org) (ou disponible sur demande au service communication de la LDH [communication@ldh-france.org](mailto:communication@ldh-france.org) ou 01 56 55 51 00).

En voici le premier volet. Bonne lecture et bons débats...

## Un contexte politique chargé de sens

Si la lutte contre les discriminations est aujourd'hui unanimement reconnue comme une priorité, les moyens à mettre en œuvre font l'objet de débats complexes et polémiques, dans lesquels les mots utilisés ne sont pas neutres des idéologies qu'ils portent. Dès 1998, le gouvernement installe des Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC) et un numéro vert « 114 » afin d'apporter une aide directe aux victimes de discriminations en raison de leur origine. Pour de multiples raisons, on doit faire un constat d'échec de ce dispositif spécifique. L'instauration en 2005 d'une Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité s'inscrit dans la même logique d'assistance aux personnes, d'observations et de recommandations, tout en élargissant son champ de compétence à l'ensemble des discriminations. Une définition courante de la discrimination est « le fait de séparer un groupe social des autres en le traitant plus mal » (*Petit Robert* - ed. 1984).

Jusqu'ici, les pouvoirs publics ont privilégié des réponses individuelles au principe de l'universalité. Ainsi, rares sont les mesures collectives visant à corriger les injustices qui frappent globalement un groupe stigmatisé dont l'appartenance, réelle ou supposée, crée des situations d'inégalité, voire d'exclusions.

Le rejet légitime de la politique des quotas à l'américaine avec notamment ses conséquences en matière d'assignation communautaire oblige à penser des mécanismes de promotion de l'égalité sous des formes nouvelles.

Un ministre de l'Intérieur se déclarait en 2003, favorable à la « discrimination positive », suivi de la nomination très médiatisée d'un préfet portant un nom à consonance maghrébine...

Le débat public lancé ainsi rend nécessaire l'approfondissement, au sein de la LDH et plus largement, des notions en cause et une réflexion sur des bases qui ne se laissent pas enfermer dans des logiques perverses par le piège des mots utilisés.

Malik Salemkour

## Les termes du débat

### Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Au sens large, conforme à l'étymologie, c'est toute différence de traitement, qu'elle soit inscrite dans un texte ou qu'elle résulte du comportement d'une personne ou d'une institution. Étymologiquement, c'est faire une distinction, établir une différenciation entre des personnes à partir d'un critère distinctif (discriminant).

En langage courant, et aujourd'hui dominant dans le vocabulaire juridique, la discrimination n'implique pas seulement une distinction, mais aussi une hiérarchisation : est « discriminatoire », l'acte ou l'agissement qui tend à distinguer un groupe humain ou une personne des autres, à son détriment.

La discrimination est donc la distinction ou la différence de traitement illégitime, celle qui est à proscrire. Mais deux conceptions coexistent :

- dans une conception extensive, c'est toute différence de traitement qui n'est pas justifiée, notamment par une différence de situation, optique reprise dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel, du Conseil d'État, ou encore de la Cour européenne des droits de l'Homme. La discrimination, c'est l'atteinte non justifiée, arbitraire, donc, au principe d'égalité ;

- dans une conception plus restrictive, la discrimination désigne le traitement défavorable dont sont victimes des personnes particulièrement vulnérables en raison de leur appartenance à un groupe défini par une caractéristique particulière (le sexe, la race ou l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle...). C'est l'optique du code pénal français, celle du code du travail ou encore celle de l'article 13 du Traité d'Amsterdam.

L'enjeu n'est pas indifférent : par exemple, l'accès à la fonction publique est régie par une conception extensive du principe d'égalité, tandis que l'accès à l'emploi privé est régi par une conception restrictive. L'employeur est libre d'utiliser des critères de recrutement qu'il veut, du moment qu'ils ne tombent pas sous le coup du code du travail ou du code pénal, tandis que l'administration doit respecter globalement le principe d'égalité.

### Art. 225-1 du Code pénal :

« Constitue une discrimination, toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

### Art. 122-45 du code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap. »

### Qu'est ce qu'une discrimination indirecte ?

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une mesure, un critère ou une pratique apparemment neutre a un impact disproportionné sur une catégorie ou un groupe de personnes (la preuve pourra alors être apportée à l'aide de statistiques) - ou est susceptible de produire un désavantage particulier pour les personnes appartenant à ce groupe ou cette catégorie.

Il n'y a toutefois pas discrimination indirecte si l'auteur de la mesure est à même de la justifier objectivement et de démontrer qu'elle est légitime et proportionnée à l'objectif poursuivi.

La notion de discrimination indirecte a été dégagée par la Cour de justice des communautés européennes (CJCE). Elle a ainsi estimé qu'une pratique salariale consistant à fixer une rémunération horaire moins élevée pour le travail à temps partiel que pour le travail à temps plein était incompatible avec le principe de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et constituait une discrimination dès lors qu'un pourcentage considérablement plus

faible de femmes que d'hommes travaillent à temps plein (CJCE 31 mars 1981, Jenkins) ou encore que la politique du personnel suivie par une société de grands magasins consistant à exclure les employés à temps partiel d'un régime de pensions d'entreprise constituait une discrimination interdite dès lors que cette exclusion frappait un nombre beaucoup plus important de travailleurs féminins que de travailleurs masculins – sauf si l'entreprise était en mesure d'établir que sa pratique salariale s'expliquait par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (par exemple, rendre le travail à temps plein plus attrayant, les travailleurs à temps partiel refusant de travailler les fins d'après-midi et les samedis) (CJCE, 13 mai 1986, Bilka Kaufhaus).

**Directive du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Article 2, concept de discrimination : [...]**

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est 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.

**Directive du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Article 2, concept de discrimination : [...]**

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, [à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime].

### Qu'est-ce que la notion de « discrimination positive » ?

Cette notion apparaît en France dans une traduction libre de l'« affirmative action » développée aux États-Unis dans les années 1960. (cf. p.11). Elle est aujourd'hui reprise dans différentes situations. Elle n'a pas de définition uniforme et stabilisée, ni dans le langage courant, ni dans le langage politique, ni dans le langage juridique, ce qui explique qu'elle prête à confusion et à polémiques.

En première approximation, la notion de « discrimination positive » qualifie

une mesure préférentielle qui, dans le cadre d'une politique volontariste visant à réduire les inégalités de fait, tend à favoriser une catégorie de personnes en vue de compenser les désavantages attachés à sa situation.

On l'utilise parfois dans un sens très large pour désigner toute différence de traitement qui prend en compte des différences de situation impliquant une hiérarchisation (économique ou sociale) : par exemple, établissement de tarifs dégressifs en fonction des revenus pour l'accès aux services publics.

Dans un sens un peu moins large, elle sert à désigner toutes les mesures qui ont un objectif de redistribution : la progressivité de l'impôt, les prestations sociales sous conditions de ressources – ou encore les mesures qui visent à compenser un handicap actuel ou passé : les mesures en faveur des femmes seules ou ayant élevé trois enfants (pas de limite d'âge pour l'accès à la fonction publique, par exemple).

Dans un sens plus étroit encore, on ne parlera de « discriminations positives » que si les mesures ont un objectif non pas simplement compensatoire, ni même redistributif (atténuer l'impact de inégalités ou en réduire l'ampleur), mais correctif, visant à faire disparaître les inégalités liées soit à un territoire (zones d'éducation prioritaires), soit à l'appartenance à un groupe défavorisé (mesures prises pour favoriser l'accès à l'emploi des femmes ou des membres de certains groupes ethniques). Les mesures en question ont par hypothèse un caractère temporaire : elles sont vouées à disparaître une fois l'égalité rétablie.

– Au sens le plus strict, il faut, pour qu'il y ait « discrimination positive », que soient réunies deux conditions supplémentaires : 1. que les mesures visent à avantager les membres d'un groupe stigmatisé ou ayant subi un long passé de discriminations, qui possèdent en commun un trait distinctif stable participant de leur identité, tel le sexe ou l'origine ethnique ; 2. que les avantages conférés aux uns le soient au détriment d'autres, autrement dit que les mesures prises produisent une forme de discrimination à rebours. L'exemple type serait la politique des quotas telle qu'elle était pratiquée aux débuts de l'« affirmative action » aux États-Unis, qui permettait à des femmes ou des membres des minorités de couleur d'être recrutés dans les emplois ou dans les universités à la place d'hommes ou de Blancs mieux classés.

Danièle Lochak

### Quelques exemples : Les mesures de promotion de l'égalité

On peut distinguer dans l'ensemble des mesures qui rompent avec l'égalité formelle de traitement :

– les *simples mesures préférentielles* : celles qui ont un objectif simplement compensatoire et/ou redistributif, fondées sur un critère socio-économique (exemples : tarification indexée sur les revenus pour l'accès aux services publics, prestations sociales ciblées, sous condition de revenu) ;

– les *actions positives* : celles qui ont un objectif correctif mais restent dirigées vers des catégories comme les handicapés, les jeunes, les vieux, les mères de famille (exemple : priorités d'embauche), ou encore qui prennent en compte des zones géographiques (ZEP) ;

– les « *discriminations positives* » *stricto sensu* : celles qui ont pour cible des groupes victimes de discriminations de droit ou de fait, et qui visent à effacer pour l'avenir ces discriminations et à rétablir une égalité de conditions en faisant bénéficier les membres de ces groupes d'un traitement préférentiel, s'apparentant à une discrimination à rebours par rapport au reste de la population. (cf. tableau ci contre)

### Trois éléments à prendre en considération

#### Le but :

- compensatoire : ne pas renforcer les inégalités, donc les compenser (inégalités de revenus, ou les désavantages liés pour les femmes à l'éducation des enfants et qu'on compense par une bonification pour les retraites ou la possibilité de prendre sa retraite plus tôt).
- redistributif : atténuer les inégalités.
- correctif : faire disparaître les inégalités.

#### Les mécanismes :

- demander moins à ceux qui ont moins : « discriminations tarifaires », proportionnalité de l'impôt.
- donner plus à ceux qui ont moins : prestations sociales ciblées.
- prendre à ceux qui ont plus pour donner à ceux qui ont moins : progressivité de l'impôt.
- éliminer les plus favorisés au bénéfice des défavorisés : discrimination à rebours.

#### La cible :

- l'individu (ressources).
- les catégories (jeunes /vieux, handicapés).
- les territoires (qui peuvent cacher les groupes).
- les groupes (hommes/femmes, origine ethnique).

D.L.

**Synthèse des mesures de promotion de l'égalité**

Nature	Exemple	Cible	Mécanisme	Objectif
Mesures préférentielles	Différences de traitement fondées sur des différences de situation	Critère socio-économique	Demander moins à ceux qui ont moins	Compensatoire (ne pas creuser les inégalités)
Mesures préférentielles	Progressivité de l'impôt	Critère socio-économique	Prendre plus à ceux qui ont plus et donner à ceux qui ont moins	Compensatoire ou redistributif
Mesures préférentielles	Prestations sociales ciblées	Critère socio-économique	-	Redistributif
Action positive	Priorités d'embauche	Catégories handicapés, jeunes /vieux		Correctif
Action positive	ZEP Zones franches	Territoires		Correctif
« Discrimination positive »		Groupes femmes/hommes origine, appartenance ethnique, minorités	Avantager certains groupes au détriment des autres (jeu à somme nulle – quotas).	Correctif

**Historique : l'« affirmative action » aux États-Unis**

Aux États-Unis, l'« affirmative action » a été mise en place progressivement dans les années 1960 par les gouvernements Kennedy, Johnson puis Nixon pour réparer des siècles d'injustices endurées par la communauté noire en raison de l'esclavage puis de la ségrégation raciale. Cet ensemble de mesures, qui devaient être transitoires, n'a pas été une revendication des associations communautaires participant aux mouvements pour les droits civiques, mais s'est imposé aux autorités en réponse aux émeutes raciales qui les ont accompagnées.

En 1961 Kennedy, le premier, emploie le terme dans un décret concernant la passation de marchés publics. En 1964, le Civil Rights Act institue des mesures anti-discriminatoires universalistes. En 1965, un décret instituant l'« affirmative action » (actions volontaristes) ordonne aux entreprises fédérales de réserver aux minorités et aux femmes un nombre d'emplois proportionnel à celui qu'ils représentent dans la population du bassin d'emploi concerné. Ces mesures impliquent la comparaison de statistiques (entre les entreprises concernées et le recensement de la population) dans lesquelles sont mesurés l'appartenance à différentes catégories : clivage de genre, groupes professionnels, catégories ethniques (Blancs, Noirs, Indiens d'Amérique, Orientaux, Hispaniques). La discrimination positive s'impose alors suite à ces comparaisons.

En 1968, la Cour suprême exige l'intégration scolaire (élèves noirs dans les écoles à majorité blanche et inversement) pour cela elle propose l'emploi d'autobus pour transporter les élèves hors de leur quartier de résidence (système de « busing »). Les parents blancs, même à Boston, région qui s'est battue pour les droits civiques, boycottent les écoles intégrées et mettent leurs enfants dans des écoles privées ou partent en banlieue. Des parents portent plainte et malgré le soutien de Nixon puis de Gérald Ford, la Cour suprême confirme son appui au « busing » en 1971. En 1974, à Détroit, le juge fédéral Stephen Roth tente de regrouper les écoles de la ville et des banlieues dans un même programme de « busing » : il se heurte à la décision de la Cour suprême.

Depuis 1972, les universités avaient dû appliquer la loi. Cette politique aboutissait à la mise en place de quotas. En 1974, en Californie, Alan Bakke, étudiant blanc, porte plainte contre son université, estimant que la procédure de sélection le prive de l'égalité de protection des lois garantie par le 14<sup>ème</sup> amendement. En 1978, la Cour suprême ordonne son admission, déclare inconstitutionnel le système des quotas sans remettre en cause l'« affirmative action ».

L'arrivée de Reagan et des libéraux au pouvoir remet en cause la politique de l'« affirmative action ». La « nouvelle droite » ne croit plus que la solution des problèmes sociaux doit venir de l'État et être à la charge des contribuables et qu'elle encouragerait une mentalité « d'assistés » dans les populations qui bénéficieraient de ces mesures. Il nomme des noirs dans son administration (Colin Powell au Conseil national de sécurité) et considère avec la nouvelle droite que l'égalité raciale est réalisé.

(À suivre : Bilan de l'« affirmative action » aux États-Unis. Autres exemples : Inde, Afrique du Sud, Canada, etc.)

Nadia Doghramadjian

### Quelques notions à définir

#### Minorités (Nadia Doghramadjian)

C'est un groupe humain englobé dans une collectivité plus importante. Cette catégorie est relative, et peut changer suivant le contexte et le point de vue où l'on se place.

Historiquement, « minorités » désignait des peuples définis par rapport à « l'ethnie », la langue, la religion, et inclus dans un État à nation dominante. C'était le cas dans les empires multinationaux, turc, austro-hongrois. Pour une communauté politique organisée, l'enjeu fondamental posé est celui de l'hétérogénéité culturelle et sociale qu'elle peut accepter pour conserver une cohésion sociale et culturelle.

Actuellement, le sens a évolué et la catégorie s'est élargie à des groupes faisant état de différences physiques ou culturelles, ou d'un mode de vie particulier.

#### Identité (Marie-France Desbryères)

« Peu de mots sont autant galvaudés ces temps-ci que celui d'identité »

Alfred Grosser

L'identité c'est d'abord la conscience d'exister en tant que personne, d'être reconnue par les autres (famille, voisins, école, employeur...) comme ayant une personnalité, des caractéristiques, des aptitudes, etc. digne d'attention, de considération, d'intérêt, de respect, d'affection...

L'identité se construit dans la relation à l'environnement et aux autres ; c'est une synthèse entre mémoire familiale et acquisition, au fil de la vie, des éléments qui correspondent, non seulement aux nécessités, mais aussi à ses convictions profondes, quelles qu'elles soient.

« Le groupe fonctionne comme le catalyseur privilégié de l'identification individuelle. Le groupe socialise l'individu et l'individu s'identifie à lui. Mais, en même temps, ce processus permet à l'individu de se différencier et d'agir sur son entourage. Pour l'individu, l'identité n'apparaît pas comme la juxtaposition simple de rôles et d'appartenances sociales.

Elle doit être conçue comme une totalité dynamique où ces différents éléments interagissent dans la complémentarité ou le conflit. Il en résulte des stratégies identitaires, par lesquelles le sujet tend à défendre son existence et sa visibilité sociale, son intégration à la communauté, en même temps qu'il se valorise et recherche sa propre cohérence » [...]¹.

« Pour les immigrés, la construction identitaire est une dynamique incessante de confrontation aux valeurs dominantes de la société d'installation et d'affirmation de leurs propres valeurs individuelles ». [...]²

« La dimension identitaire des musulmans, surtout des jeunes français, déborde très largement la dimension

religieuse élargie. Elle met, notamment, en jeu des revendications de dominés qui ont un rapport au passé colonisateur de la France et au présent, puisque les musulmans sont souvent économiquement et socialement parmi les moins favorisés.

La dimension xénophobe ou raciste faisant, bien entendu, aussi partie du contexte. Ces revendications identitaires ne sont pas seulement revendicatrices, défensives, négatives ; elles peuvent être aussi, souvent ou assez souvent, positives.

Tout ceci mêlé, imbriqué, peut venir se condenser dans une affirmation religieuse musulmane... qui pose souvent davantage la question d'une reconnaissance identitaire que celle du droit à la liberté religieuse »³.

« L'identité est un processus marqué historiquement et intrinsèquement lié à la modernité. L'individu intégré dans la communauté traditionnelle, tout en se vivant concrètement comme un particulier, ne se posait pas de problèmes identitaires tels que nous les entendons aujourd'hui »⁴.

#### Communauté (M.-F. D.)

Une communauté n'est pas une simple découpe dans le tissu social. Tout comme la famille, elle suppose des liens affectifs et des mécanismes de reconnaissance forts. Certains sociologues y ont vu le prototype de toute sociabilité humaine.

On peut rappeler le rôle constitutif joué par les communautés en matière de solidarité (dont l'État parfois défailant ne se plaint pas). Se sentir membre d'une ou plusieurs communautés est un élément de l'équilibre personnel.

On doit garder à l'esprit que les affirmations communautaires agressives se nourrissent de déficiences dans l'égalité des droits ; elles permettent alors de survivre, de se réchauffer dans un ensemble social où l'on est reconnu, de se protéger au sens large du mot. Le repli communautaire, pouvant aller jusqu'à la fermeture sur son groupe d'appartenance, quel qu'il soit, doit toujours nous interroger sur les causes de ce repli pour nous permettre de chercher des formes d'action appropriées.

#### Communautarisme (M.-F. D.)

Le Communautarisme est un type d'organisation sociale qui conçoit l'État comme un puzzle fait de sous-ensembles, distincts par la race, la nationalité, la couleur, etc. qui se côtoient (se tolèrent ?), ont le minimum d'échanges indispensables et même des relations de domination, chaque groupe n'ayant pour objectif que de « rester soi-même » sans métissage.

C'est, bien entendu, inapplicable strictement, mais c'est aussi un état d'esprit qui peut engendrer des événements graves (épuration ethnique, nationalisme exacerbé allant jusqu'au fascisme, intégrismes religieux, etc.). Mais, ce mot qui vient, de plus en plus,

stigmatiser le retour à la communauté de populations immigrées ou issues de l'immigration autour de valeurs culturelles ou religieuses spécifiques, en réaction aux nombreuses discriminations dont elles sont l'objet, est désormais employé, à tort et à travers, tant par les hommes politiques que par de nombreux journalistes (tous médias confondus), ainsi que par les tenants du « racisme républicain », afin de disqualifier d'emblée ceux qui veulent faire admettre le droit à la reconnaissance des richesses culturelles « de l'autre » et donc l'échange possible.

Bizarrement, il a été appliqué aux communautés immigrées d'origine maghrébine ou à leurs enfants, alors qu'il est bien connu qu'un certain repli sur la communauté a été le fait de toutes les populations immigrés (Polonais venus par villages avec leur curé dans le nord de la France, Italiens, Portugais, etc.), malgré le racisme qu'elles ont subi.

Serait-ce parce que ceux-ci présentaient « l'avantage » d'être blancs et catholiques ? Ne serait-ce pas une autre forme de racisme, qui se voudrait justifié (ou justifiable ?) que de « taxer de communautarisme » si facilement ?

#### Intégration (M.-F. D.)

« On ne peut rien comprendre, en effet, au processus d'intégration des immigrants si on oublie que la France a toujours été un ensemble social très hétérogène, inégalitaire, traversé de multiples tensions et de multiples contradictions. Alors, la question qui se pose est : s'intégrer, où, mais à quoi ? Ceux qui parlent au nom de la France - et qui contribuent ainsi à faire croire à l'existence de ce personnage abstrait - sont en général des privilégiés, habitués à parler pour les autres. Ce sont eux qui nous disent que les jeunes issus de l'immigration ne sont pas intégrés.

Certes, ces jeunes ne sont pas intégrés à la société bourgeoise, mais l'immense majorité d'entre eux est parfaitement intégrée dans son propre milieu social : la France des banlieues. Leurs problèmes ressortissent en fait le plus souvent à leur appartenance aux classes populaires. La confusion est bien sûr entretenue par ceux qui cherchent à nier le caractère profondément inégalitaire du monde dans lequel nous vivons. »⁵ Voir aussi le petit livre d'Azouq Begag *L'intégration*.

1/ Identité(s). *L'individu, le groupe, la société*. Hors série Sciences Humaines, mai 2004.

2/ idem

3/ op.cit. chapitre « la laïcité face aux affirmations identitaires », Françoise Champion

4/ Kaufmann Jean-Claude. *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*. Ed. Armand Colin, 2004.

5/ Gérard Noiriel, *Sciences Humaines*, n° 144, décembre 2003.

Suite dans le numéro 143  
de LDH Info...