
A Marseille, la "préférence locale" contre les discriminations à l'embauche

Véronique De Rudder, Christian Poiret, François Vourc'h

Résumé

Dans la lutte contre les discriminations, toute invocation de l'ethnique ou du racial est taboue, ce qui a pour effet d'obliger les institutions à des "bricolages" destinés à contourner la lettre de la loi pour tenter de mieux en appliquer l'esprit. A Marseille, les entreprises de Grand Littoral et les pouvoirs publics locaux ont mis en place des procédures de recrutement préférentiel des populations des quartiers nord, ce qui a conduit à instaurer une "discrimination positive" qui ne dit pas son nom. Une expérience qui, malgré ses promesses et son côté iconoclaste, n'est pas sans risques.

Citer ce document / Cite this document :

De Rudder Véronique, Poiret Christian, Vourc'h François. A Marseille, la "préférence locale" contre les discriminations à l'embauche. In: Hommes et Migrations, n°1211, Janvier-février 1998. Le racisme à l'oeuvre. pp. 28-48;

doi : <https://doi.org/10.3406/homig.1998.3092>

https://www.persee.fr/doc/homig_1142-852x_1998_num_1211_1_3092

Fichier pdf généré le 07/05/2018

À MARSEILLE, LA "PRÉFÉRENCE LOCALE" CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE



Dans la lutte contre les discriminations, toute invocation de l'ethnique ou du racial est taboue, ce qui a pour effet d'obliger les institutions à des "bricolages" destinés à contourner la lettre de la loi pour tenter de mieux en appliquer l'esprit. A Marseille, les entreprises de Grand Littoral et les pouvoirs publics locaux ont mis en place des procédures de recrutement préférentiel des populations des quartiers nord, ce qui a conduit à instaurer une "discrimination positive" qui ne dit pas son nom. Une expérience qui, malgré ses promesses et son côté iconoclaste, n'est pas sans risques.

ÉGALITÉ DES DROITS, ÉGALITÉ DES CHANCES ET DISCRIMINATIONS ETHNIQUES OU RACIALES

Depuis la période révolutionnaire, la notion d'égalité a, dans le droit français, une fonction de protection des individus contre l'arbitraire du pouvoir politique et l'oppression des ordres ou des corporations. C'est à l'individu-citoyen universel, délivré de toute sujétion et de toute allégeance collective et directement lié à l'Etat-nation que se réfèrent le corps de lois, les pouvoirs publics et les administrations d'Etat. L'ethnicité, la race, la religion, ou tout autre statut "ascriptif" autre que national, ne peuvent servir de base à la dévolution de droits particuliers. C'est ainsi, notamment, que la France récuse la notion même de minorité (nationale, ethnique, religieuse, linguistique...) et refuse de signer les conventions et traités internationaux qui en font mention⁽¹⁾.

ÉGALITÉ INDIVIDUELLE ET DISCRIMINATIONS COLLECTIVES

Ces principes d'égalité individuelle à la fois devant la loi et par la loi s'étendent à l'étranger non-citoyen. Pour lui, comme pour le national, l'expression des sentiments d'appartenance et de culture minoritaires est encadrée par le droit, qui, normativement, l'accorde aux individus dans certaines limites, mais le refuse aux collectivités correspondantes qu'il ne reconnaît pas.

L'arsenal législatif punissant les atteintes aux droits de l'homme,

par **Véronique De Rudder**,
Christian Poiret,
François Vourc'h
CNRS-Urmis,
universités Paris-VII et Paris-VIII*

1)- Elle les ratifie cependant parfois, mais sous réserve d'une déclaration dénonçant les articles qui s'y réfèrent comme n'"ayant pas lieu de s'appliquer en ce qui concerne la République".

*Cet article reprend les principaux résultats d'un rapport réalisé pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, dans le cadre d'une recherche comparative européenne coordonnée par John Wrench. cf. V. De Rudder, C. Poiret, F. Vourc'h, *La prévention de la discrimination raciale, de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement dans l'entreprise. Une étude de cas en France*, Paris, CNRS-URMIS, 1997.

2)- V. De Rudder, M. Tripiet, F. Yourc'h, *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*. Rapport pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Paris, URMIS, 1994.

3)- Sauf lorsqu'elle est utilisée par les personnes ou dans les textes cités, nous n'utiliserons pas ici l'expression "discrimination positive", qui traduit mal les formules anglaises de *positive* ou *affirmative action*, dont elle se veut l'équivalent. Nous lui préférons les expressions "action positive" ou "préférentielle", qui marquent le volontarisme de la démarche et évitent les connotations négatives.

les appels à la haine raciale et les discriminations, s'est beaucoup enrichi depuis les années 70, mais il demeure peu efficace. Le recours en justice contre une discrimination ethnique ou raciale se heurte à l'impossibilité quasi générale d'apporter la preuve non seulement du préjudice mais encore de l'intention discriminatoire de l'accusé⁽²⁾. Le droit français ne dispose guère d'instrument juridique "positif" pour faire régresser les discriminations collectives, directes, indirectes, institutionnelles ou systémiques, puisqu'il ne prend pas en considération les *groupes en situation minoritaire*, c'est à dire d'inégalité et d'infériorité collectives. Telles sont, brièvement résumées, les raisons qui rendent presque impossible, en France, l'application d'une politique d'*affirmative action* du type de celles qui ont été promues dans d'autres pays d'Europe et d'Amérique, destinées à corriger les inégalités collectives héritées du passé⁽³⁾.

L'APPROFONDISSEMENT D'UNE CONTRADICTION POLITIQUE ET SOCIALE

Si le racisme n'est pas nouveau en France, la conjoncture de crise durable, le chômage, l'accroissement et la polarisation des inégalités ont permis sa résurgence virulente, *via* l'expression politique d'un racisme anti-immigrés et la banalisation de comportements (des discours et des pratiques) discriminatoires. Racisme et ethnicisation des rapports sociaux se manifestent aussi bien à travers l'étiquette "immigré", appliquée à des populations nées et/ou formées en France, et, pour beaucoup, de nationalité française, que dans l'auto-désignation racisante du groupe dominant comme "Français de souche". La perte de toute référence à la mobilité géographique internationale fait du même coup apparaître cet immigré comme une figure sociale, une *persona*, uniquement définie par son appartenance à une catégorie de classement dévalorisante (cf. l'expression "beur"). Elle souligne son "extériorité" sociale par rapport à ceux qui s'arrogent la qualité de peuple "authentiquement" national et véritablement légitime ("les vrais Français" par opposition aux "Français de papier").

Cette ethnicisation et cette "racisation" s'inscrivent dans le contexte d'une politisation considérable des questions dites "de l'immigration". Les débats autour du modèle républicain d'intégration participent, en la théorisant, de cette politisation, et témoignent indirectement d'un malaise. Car ce qui fait réellement problème, ce n'est pas le principe d'égalité des droits, c'est son inefficacité. Et c'est, en particulier, l'incapacité actuelle des institutions à assurer l'égalité réelle des chances au-delà d'une proclamation formelle. La réanimation du tabou sur toute invocation de l'ethnique ou du racial - qui est au centre

du "rappel à l'ordre républicain", devenu discours quasi-officiel - semble avoir plus pour objet d'interdire toute expression collective des minoritaires (leur prétendu communautarisme) que d'entraver les manifestations de racisme ou d'ethnisme. Il en vient ainsi à fonctionner comme un système d'intimidation : il délégitime tout mouvement social revendicatif de la part des groupes minoritaires sans leur fournir aucun moyen de combattre l'inégalité et l'oppression dont ils sont victimes.

DU "BRICOLAGE" ETHNIQUE À LA DISCRIMINATION JUSTIFIÉE : SORTIR DE LA CONTRADICTION ?

Cette contradiction provoque, parmi les populations immigrées et, surtout, leurs descendants, des réactions qui vont du scepticisme jusqu'à l'opposition à l'égard des discours et politiques dits "d'intégration", quand elle ne les conduit pas à des comportements de rupture. La distance entre leur expérience quotidienne et la rhétorique "républicaine" engendre le sentiment d'un redoublement du mépris et suscite la défiance.

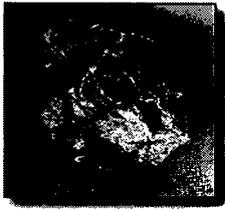
Mais elle induit aussi, au sein des institutions qui ont en charge l'application des politiques sociales - chez ceux que Pierre Bourdieu nomme "*petite noblesse d'Etat*"⁽⁴⁾ - une inquiétude croissante. Car s'ils proclament généralement leur attachement au modèle républicain et à son individualisme universaliste, ils sont bien souvent contraints de tenir compte des stigmates ethniques ou raciaux dans leur action quotidienne⁽⁵⁾, ne serait-ce, parfois, que pour tenter d'en compenser les effets inégalitaires.

Aux "vieilles" pratiques discriminatoires (contrôles au faciès par la police, peines aggravées en justice, ségrégation résidentielle...) s'ajoute ainsi désormais la gestion ethnique "pour la bonne cause". Le logement social applique des quotas illégaux, mais parfaitement tolérés, au motif d'éviter les ghettos. L'école publique, pourtant considérée comme le fondement même du creuset républicain, soumise à des processus de labellisation ethnique, se livre de façon quasi occulte à de subtils dosages⁽⁶⁾... Certaines de ces pratiques se présentent comme de véritables actions positives subreptices, destinées à empêcher le durcissement des clivages ethniques, protéger les individus contre la violence raciste, voire les favoriser dans une compétition inégale. Mais elles contribuent à une manipulation de fait, sans cadre ni sanction, de catégories ethniques ou raciales par des pouvoirs et des institutions censés les ignorer. Il y a là une source de tensions et d'effets pervers, jusqu'ici inévaluables.

4)- Pierre Bourdieu, entretien avec Roger-Pol Droit et Thomas Ferenczi, *Le Monde*, 14 janvier 1992.

5)- C. Poiret, *Familles africaines en France : ethnicisation, ségrégation et communalisation*, Paris, L'Harmattan, 1996.

6)- J. P. Payet, *Collèges de banlieue. Ethnographie d'un monde scolaire*, Paris, Méridiens Klincksieck, 1995.



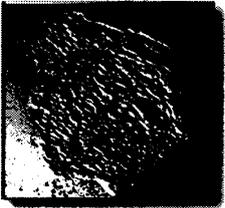
Les dimensions ethnique et raciale

des rapports sociaux

ne peuvent être

totalement ignorées

dans les relations de travail



Ces bricolages, qui contournent la lettre de la loi pour tenter de mieux en appliquer l'esprit, n'en participent pas moins d'un mouvement plus général, visant à surmonter les contradictions actuelles, qui semble aujourd'hui se déployer de bas en haut de l'appareil d'Etat.

Au niveau politique, la conciliation entre citoyenneté universelle

et principe formel d'égalité individuelle, d'une part, et promotion de l'égalité réelle, d'autre part, s'est organisée autour de dispositifs génériques intitulés "lutte contre l'exclusion", "pour la citoyenneté", etc. Ceux-ci ne visent pas des publics spécifiés selon des critères ascriptifs, mais des populations strictement définies par des situations sociales et économiques. Mais, *de*

facto, ils constituent quelquefois des tentatives d'"adaptation ciblée" du droit commun puisque, évitant de désigner des collectivités pré-définies ("les immigrés", "les enfants d'immigrés"), ils les concernent souvent au premier chef. Pour prendre un exemple, certains organismes d'insertion professionnelle fournissent à des jeunes en difficulté une aide très personnalisée dans la recherche et les premiers temps d'emploi. Si cette pratique de parrainage ne s'applique pas spécifiquement aux jeunes qui peuvent être confrontés à la discrimination ethno-raciale, elle les prend tout particulièrement en charge.

En liaison avec ces problèmes - et avec les interrogations sur l'égalité et l'équité initiées par John Rawls⁽⁷⁾ -, la plus haute juridiction administrative française a consacré la plus grande part de son dernier rapport annuel au principe d'égalité⁽⁸⁾. Si ce texte réaffirme les principes universaliste et individualiste traditionnels du droit français, il insiste sur la nécessité de promouvoir l'égalité de chances "*afin de réduire les inégalités excessives qui, notamment dans le domaine économique et social, menacent les équilibres de la société française*". Prenant à contre-pied le discours nationaliste-républicain dominant⁽⁹⁾, il affirme que le principe de "*discrimination justifiée*" est inscrit dans le droit depuis... 1789 ! La différence de traitement qu'implique cette discrimination justifiée s'appuie sur la légitimité de deux motifs : la différence de situation ou/et l'intérêt général⁽¹⁰⁾. La jurisprudence est rappelée, notamment les dispositifs qui, depuis une quinzaine d'années, ont pour objectif de compenser les handicaps territoriaux. Sont ainsi citées comme exemple l'instauration, en 1981, des zones d'éducation prioritaires, dotées de moyens spécifiques dérogeant au principe d'égalité répartition des ressources selon les effectifs scolarisés ; celle des zones urbaines sensibles en 1995 et des zones franches en 1996, etc.

7)- J. Rawls, *Théorie de la justice*, Paris, Le Seuil, 1987.

8)- Conseil d'Etat, *Rapport public sur le principe d'égalité*, Paris, La Documentation française, *Etudes et Documents*, n° 48, 1996.

9)- F. Lorcerie, "Les sciences sociales au service de l'identité nationale. Le débat sur l'intégration en France au début des années 80", in D. C. Martin (sous la direction de), *Cartes d'identité. Comment dit-on 'nous' en politique ?*, Paris, Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques, 1994.

10)- La notion de "discrimination positive", considérée comme "*une catégorie particulière de discrimination justifiée*" dont l'objectif est l'"égalité de résultats", y est cependant récusée.

LES ENTREPRISES ET LA DISCRIMINATION

Du côté des entreprises, l'occultation du racisme et l'euphémisation des réalités discriminatoires à l'embauche et dans l'univers de travail n'ont certes pas disparu. Mais la sensibilité à ces problèmes s'est accrue⁽¹¹⁾, ce dont témoigne l'apparition du thème dans la presse.

Le Conseil national du patronat français a mis en place une campagne et un comité de réflexion intitulés "Citoyenneté de l'entreprise" dont le but est de participer à la "lutte contre l'exclusion" et de "contribuer activement au développement de [l'] environnement de l'entreprise". Cette démarche n'est pas très différente de celle des organismes publics, puisque c'est à travers le prisme des inégalités et des difficultés d'accès à l'emploi de gens privés de formation, et/ou relégués dans les quartiers en crise, que ces questions sont abordées. Ces initiatives ont généralement pour but de solidariser ces entreprises avec leur milieu (bassin d'emploi, collectivités territoriales, quartier, cités...) et n'ont, sauf exception, que peu d'impact en leur sein. Certains dispositifs, cependant, contraignent l'univers du travail à une adaptation. C'est notamment le cas, à des degrés divers, lorsqu'il y a recrutement, temporaire ou définitif, ou même formation de personnes en difficulté provenant de l'environnement. En effet, sauf discrimination volontaire au départ, une part souvent importante des personnes concernées est d'origine étrangère, est exposée au racisme et en a l'expérience. Les dimensions ethnique et raciale des rapports sociaux ne

11)- cf. V. De Rudder, M. Tripiet, F. Vourc'h, *op. cit.*

peuvent donc être

entièrement

oubliées et

elles ne peu-

vent pas non

plus être totale-

ment ignorées dans les

relations de travail elles-

mêmes. Pour le meilleur

ou pour le pire, elles s'im-

miscent dans des disposi-

tifs qui cherchent à les

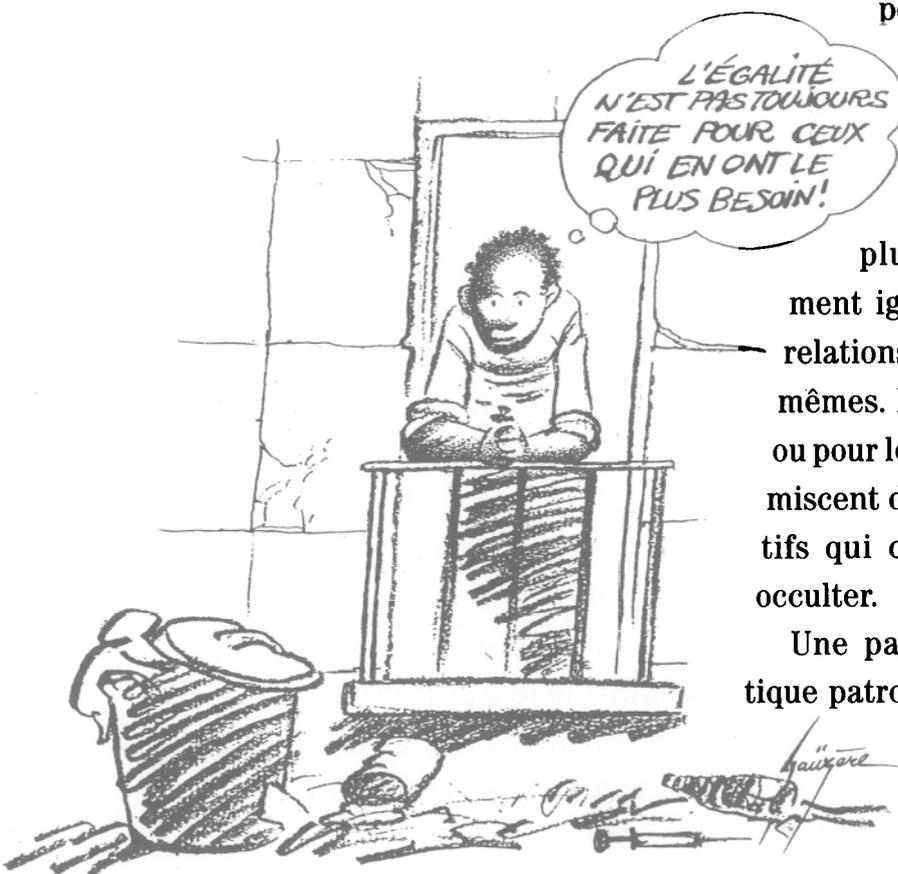
occulter.

Une partie de la poli-
tique patronale tend donc,

indirectement,

à promouvoir

l'égalité des



chances et, de ce fait, encore plus indirectement, à enrayer les processus discriminatoires.

DOUBLE DISCOURS ET DOUBLE JEU

Parmi les agents chargés de l'application sur le terrain des politiques sociales, la contradiction que nous avons évoquée est souvent vécue comme intenable et ressentie de façon très individuelle et personnelle comme une souffrance sociale⁽¹²⁾.

Elle produit en tout cas un double discours, lui-même appuyé sur un double jeu institutionnel. Le double discours apparaît de façon récurrente au cours du déroulement des entretiens d'enquête. Durant la première période de la conversation, ces personnes ne font référence qu'aux critères sociaux (pauvreté, exclusion, banlieue, quartier...). Elles reconnaissent parfois, dans une seconde étape, que les catégories ethniques ou raciales ont, selon leur propre expérience, des effets concrets. Surtout, dans un dernier temps, elles en usent directement selon diverses modalités (origines géographiques, nationales, culturelles, religions, modes de vie...). Leur attitude corporelle, elle-même, se modifie en fonction de ces phases, un peu comme lorsque l'on passe du registre de la vie publique à celui de la vie privée, de l'échange formel à la confiance.

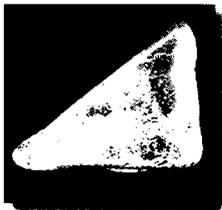
Bien qu'il soit vécu comme une façon très subjective, presque intime, de voir les choses, ce discours en deux temps reflète en réalité un double jeu des institutions tout entières, aux prises avec les difficultés sociales qu'elles sont chargées de résoudre. Le discours officiel exprime l'attachement à des valeurs universalistes que l'action quotidienne met constamment à l'épreuve. Il fonctionne un peu comme une "cou-

verture" à des pratiques qui ne respectent pas totalement le modèle de référence. Ainsi l'institution tait ce que les agents qui la composent savent, cachent et, parfois, dévoilent individuellement, mais c'est cela même qui lui permet d'agir assez librement et sans trop de contrôle avec des catégories "taboues".

Il arrive que ce double jeu ne puisse être totalement assumé. La réalisation de documents

publicitaires ou d'information en fournit un exemple typique. En cherchant à illustrer (photos, montages, dessins...) ces outils de communication, il n'est guère possible d'éluder la physionomie des personnes ou personnages représentés. Immanquablement, la question du "dosage" des phénotypes survient comme un enjeu, énoncé comme un problème d'image de l'entreprise ou du dispositif, et qui cherche à éviter

12)- cf. P. Bourdieu, *op. cit.*. Celle-ci peut s'exprimer de diverses manières : sentiment d'impuissance ou d'échec, impression de ne pas être "entendu" ni "reconnu" par la hiérarchie, repli corporatiste...



*Le discours officiel
exprime l'attachement
à des valeurs
universalistes
que l'action quotidienne
met constamment
à l'épreuve*

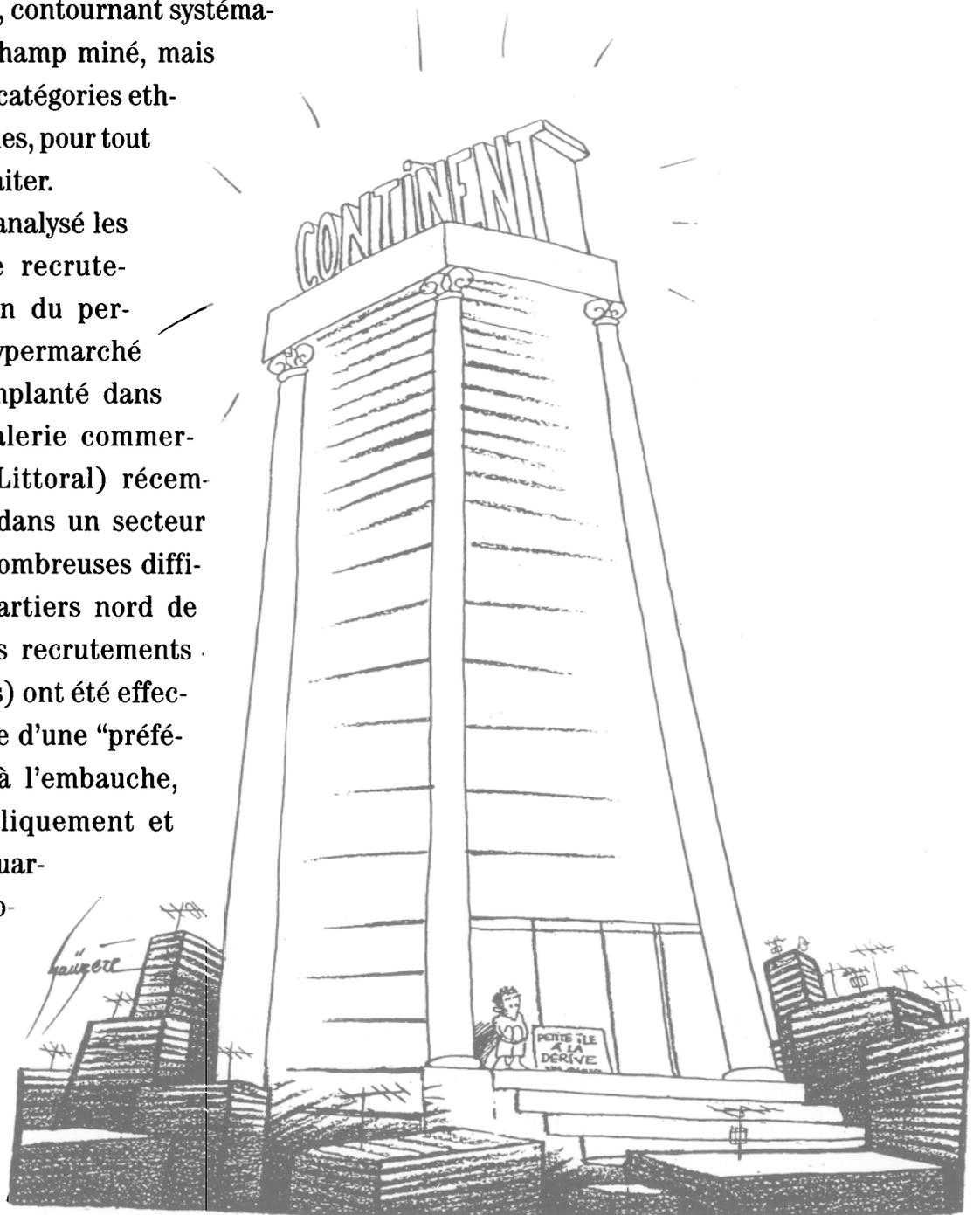


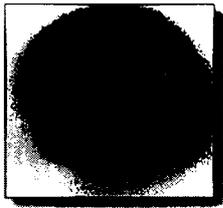
deux écueils : soit "avoir l'air d'en faire trop pour ces gens là" - ce qui risque de susciter des réactions de rejet racistes, dont l'existence éventuelle n'a cependant jamais fait, à notre connaissance, l'objet d'un recensement ni d'une évaluation ; soit, à l'inverse, "avoir l'air de ne pas prendre les choses (le gens) telles qu'elles (ils) sont" - et donc pratiquer ou redoubler la discrimination.

CONTEXTE SOCIAL LOCAL ET RÉGULATION INSTITUTIONNELLE : L'ÉLABORATION PROGRESSIVE DU PRINCIPE DE PRÉFÉRENCE LOCALE

L'étude de cas que nous avons menée est une illustration des actions fondées sur une définition territoriale de problèmes sociaux, contournant systématiquement le champ miné, mais inévitable, des catégories ethniques ou raciales, pour tout de même en traiter.

Nous avons analysé les procédures de recrutement-formation du personnel d'un hypermarché (Continent) implanté dans une grande galerie commerciale (Grand Littoral) récemment ouverte dans un secteur cumulant de nombreuses difficultés (les quartiers nord de Marseille). Ces recrutements (450 personnes) ont été effectués sur la base d'une "préférence locale" à l'embauche, annoncée publiquement et ciblée sur ces quartiers où la proportion d'étrangers et de Français d'origine étrangère est importante.





MARSEILLE, LES QUARTIERS NORD ET LE PROJET GRAND LITTORAL

Marseille (plus de 800 000 habitants) est traditionnellement une ville cosmopolite qui connaît une forte division sociale de l'espace, laquelle continue de s'aggraver dans un contexte de crise urbaine (diminution de la population, particulièrement des couches aisées) et socio-économique (chômage...).

La moitié des 68 000 habitants des quartiers nord vit dans d'importantes cités, pour la plupart de type HLM, proches d'anciens noyaux villageois et de friches industrielles. Beaucoup font partie de familles nombreuses, et l'on compte 22 % d'enfants de moins de 15 ans⁽¹³⁾. Le tiers des habitants en âge de travailler est privé d'emploi, propor-

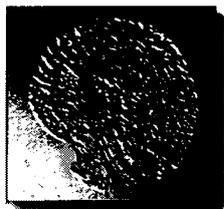
tion qui dépasse 40 % chez les jeunes et dans certains secteurs. Les emplois précaires ou à temps partiel sont fréquents. Les ressources des ménages sont faibles et souvent irrégulières. La part qu'y tiennent diverses allocations d'assistance ou d'aide sociale est importante.

Il n'est, par définition, pas possible de connaître, même grossièrement, la part des populations d'origine étrangère dans ces quartiers. Celle des étrangers, 12 % en moyenne (mais jusqu'à plus de 20 % dans certains secteurs et probablement plus dans certaines cités), est plutôt moins élevée que dans bien d'autres quartiers classés comme prioritaires. Mais, tout le monde sait, à Marseille et même en France, que les groupes socialement définis par une différence négative, particulièrement les originaires de l'étranger à la première ou à la deuxième génération, y sont nombreux. La population dite "maghrébine", notamment, y est très importante (évaluée parfois jusqu'aux trois quarts des habitants). La volonté de ne pas favoriser les divisions interethniques qui menacent, dans un contexte local où la situation sociale et économique désastreuse est largement partagée, s'allie au fait que les définitions par l'urbain et le social sont les seules qui sont à la fois légales et légitimes, pour que les habitants soient généralement décrits, y compris par eux-mêmes, en termes exclusivement socio-économiques.

DU PROJET AU CHANTIER : LA RÉVOLTE DES HABITANTS

Le projet d'installer un centre commercial et des équipements sur des terrains occupés par un bidonville et une friche industrielle date maintenant d'une dizaine d'années. Durant cette période, il a subi de

*C'est en contrepartie
de l'arrêt des violences sporadiques
sur le chantier du futur
centre commercial que le principe
de la préférence locale
à l'embauche
a été retenu et placé
sous le contrôle
des services publics de l'emploi*



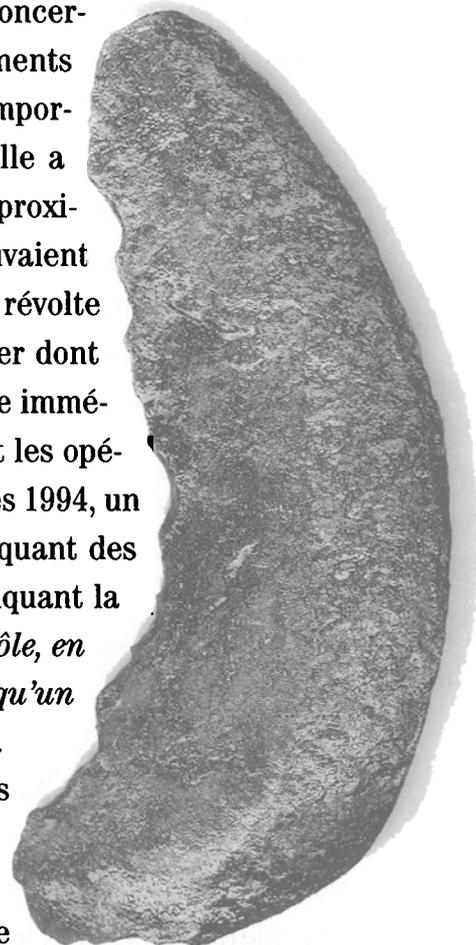
13)- cf. "Le grand projet urbain de Marseille : Etat des lieux", INSEE PACA-Sud : Information Economique, 2e trimestre, n° 106, 1996.

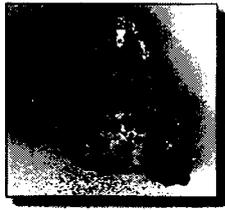
nombreuses inflexions qui ont entretenu, dans les quartiers nord, inquiétudes, rumeurs et espoirs. Ainsi, des promesses inconsidérées d'embauches par la mairie d'arrondissement ont suscité à un moment une folle espérance et... des milliers de candidatures. Au début des travaux (1993), cette opération, qui ne pouvait plus être remise en question sans débours financier considérable, avait irrité et alarmé autant le maire de la ville (de droite) que celui de l'arrondissement (communiste), pour des motifs partiellement semblables. Une partie des responsables locaux et syndicaux avait considéré la construction de ce temple de la consommation à la barbe de ceux qui ne peuvent y accéder comme une provocation et redoutait les réactions des habitants. Ainsi, au moment du démarrage du chantier, l'inquiétude était diffuse, mais l'impréparation était générale.

Personne n'avait songé à cette longue et très spectaculaire phase de travaux (trois ans). Ni le promoteur, ni les autorités municipales ou administratives, ni les entreprises n'avaient prévu de plan de recrutement ou de formation au bénéfice des habitants. Les entreprises ne se sentaient pas liées par les promesses de la municipalité sortante et ne paraissaient pas avoir conscience du contexte dans lequel elles intervenaient. La quasi-totalité d'entre elles sont venues avec leur propre personnel ou leurs sous-traitants.

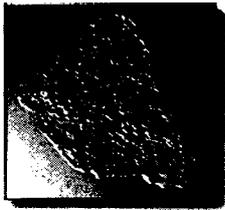
Or c'est cela, d'abord, qui a été perçu comme une provocation par les résidents des cités riveraines. La zone concernée est située au pied de deux cités de logements sociaux et non loin d'une troisième, plus importante, tandis que la résorption du bidonville a entraîné la construction d'un lotissement à proximité. Plusieurs milliers de personnes pouvaient "surveiller" directement les travaux. Leur révolte face au déploiement de cet énorme chantier dont elles semblaient ne pouvoir tirer ni bénéfice immédiat, ni retombée prévisible, a pris de court les opérateurs. Dans chacune des cités proches, dès 1994, un comité d'inorganisés s'est constitué, provoquant des incidents pour obtenir des emplois et pratiquant la surenchère : *"On venait chacun à tour de rôle, en disant : pourquoi vous avez embauché quelqu'un de telle ou telle cité et aucun de la nôtre ?"*

Au printemps 1995, après de multiples incidents, les jeunes d'un comité, vite rejoints par leurs homologues des autres cités, occupèrent à nouveau le chantier et se





*Une charte emploi est proposée
aux commerçants
qui s'installent à Grand Littoral,
par laquelle ils s'engagent
à recruter en priorité
des personnes
résidant dans les quartiers
de proximité
du centre commercial*



livrèrent à des dégradations. C'est alors que les pouvoirs publics - sous l'impulsion du sous-préfet à la ville - décidèrent d'intervenir directement. Souhaitant mettre fin à "l'anarchie" du chantier (manque de coordination entre entreprises, opacité des embauches) et, au-delà, voulant garantir sécurité et ordre publics, ils proposèrent une médiation entre les comités d'habitants - soutenus par la CGT - et les entreprises.

LA MÉDIATION DES SERVICES PUBLICS

Une première réunion entre les services de l'Etat, le promoteur, le directeur de l'hypermarché (principal employeur), mais aussi des représentants des comités de quartier s'est tenue à la préfecture, et un premier accord pour arrêter les embauches "en direct" et ins-

taurer un guichet unique de gestion des offres d'emploi à l'agence locale pour l'emploi a été conclu.

Celui-ci n'ayant pas été respecté par toutes les entreprises, les occupations et les blocages du chantier ont repris. Dès lors, entre les comités, soutenus par des organisations syndicales, qui exigeaient des emplois ; les acteurs locaux, la municipalité et les services publics, qui n'arrivaient guère à calmer le jeu ; le donneur d'ordre et les entrepreneurs, attachés à terminer dans les délais ; et les futurs occupants du centre commercial, à commencer par Continent, qui craignaient pour l'ouverture et la viabilité du centre, plus personne ne semblait être en mesure de faire face à la situation.

A nouveau, les services publics sont intervenus, cette fois plus fermement. Face au nombre d'infractions à la législation du travail et aux règles de sécurité - plus de 350 infractions auraient été relevées au cours de l'année 1995 -, ils ont entamé une procédure judiciaire menaçant le chantier d'un arrêt complet. Cette action a forcé les entreprises à améliorer la sécurité du travail. Mais elle a aussi fait admettre réellement comme une nécessité d'ordre public le traitement centralisé et transparent des offres et des demandes d'emploi par l'agence locale. La tension s'est alors apaisée : *"Le travail au noir sur le chantier a disparu (...). On savait tous qui, pourquoi et dans quelles conditions, était embauché"*, nous a dit un responsable de comité. Il reste cependant extrêmement difficile de connaître le volume des embauches à cette période⁽¹⁴⁾.

Plus globalement, les interventions coordonnées des services publics ont contraint à la négociation des protagonistes qui ne se percevaient

14)- Selon le promoteur : *"Le chantier aura généré, au total, 2 135 000 heures de travail (hors terrassement). 10 % des effectifs qui ont travaillé sur le site ont été embauchés du fait du projet. Ce sont, prioritairement, des habitants du quartier qui ont profité des embauches"*. cf. Tréma, dossier de presse *Emploi*, 19 juillet 1997, fiche 2-A.

pas spontanément comme des partenaires obligés. Les réunions en préfecture nous ont ainsi été décrites comme *"faisant un peu fonction de thérapie collective"*, voire de *"catharsis"*. Lieu symbolique de la puissance de l'Etat, la préfecture - institution avec laquelle les populations d'origine étrangère entretiennent des relations souvent méfiantes - est devenue un lieu de régulation et de concertation. Elle a été acceptée, selon les termes de l'un de nos interlocuteurs, comme *"un lieu de reconnaissance de la légitimité républicaine"* et *"une référence validante"* pour tous⁽¹⁵⁾.

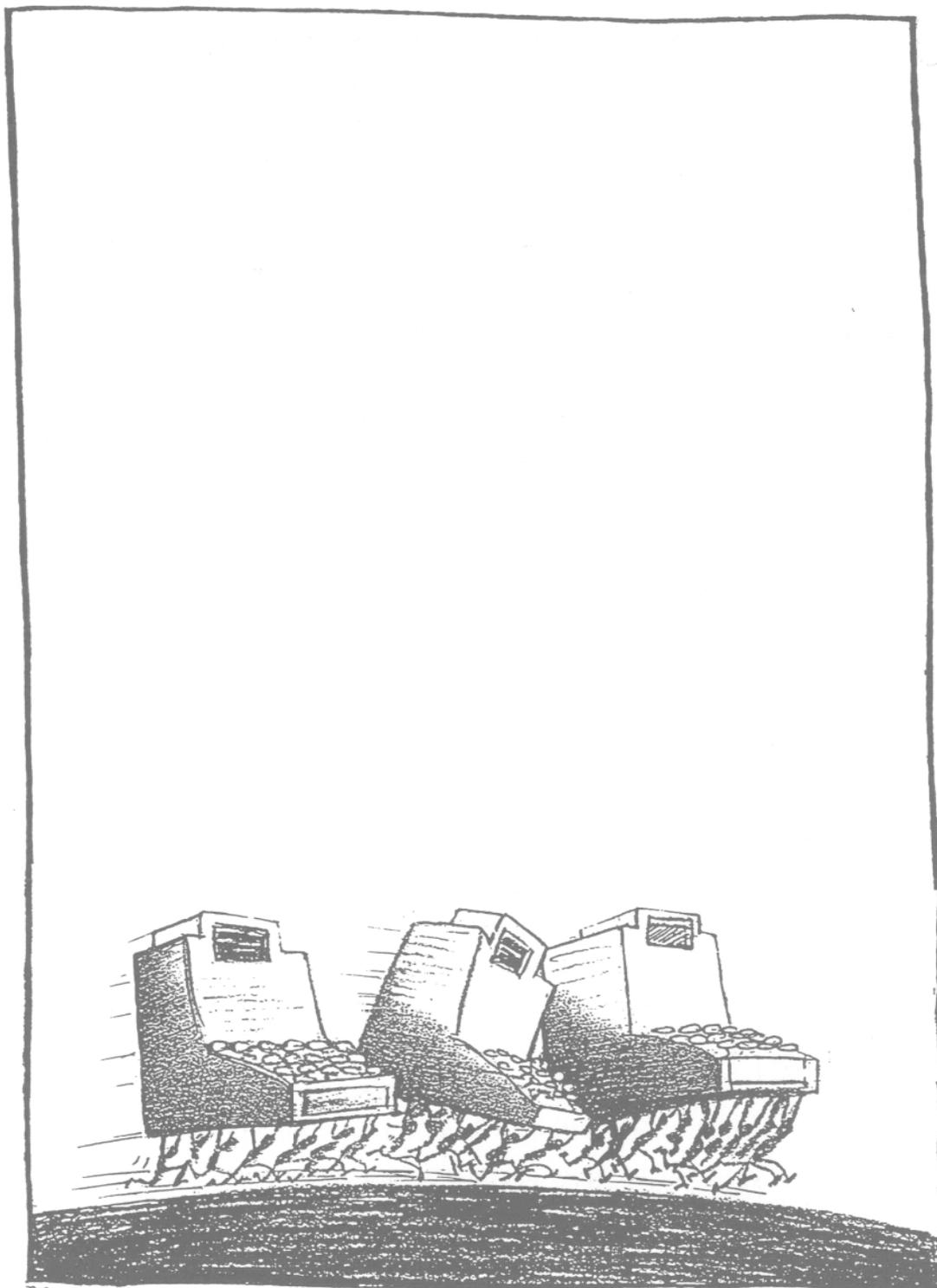
C'est d'abord en contrepartie de l'arrêt des violences sporadiques sur le chantier que le principe de la préférence locale à l'embauche a été retenu et placé sous le contrôle des services publics de l'emploi, lesquels se sont engagés à le respecter et à rendre compte de son application. Cet engagement a favorisé un consensus de l'ensemble des partenaires et légitimé le rôle régulateur du service public. Mais plus encore il a permis que soit mise en place officiellement, avec la garantie de l'Etat, une procédure très concrète d'action préférentielle à l'échelle territoriale. Comme le souligne la responsable de la direction départementale du travail et de l'emploi : *"Il y a eu une prestation de service dérogatoire du droit commun et un dispositif qui n'existe pas ailleurs sur le territoire national (...) dans une optique bien précise d'intégration, ou de discrimination positive, si vous voulez"*.

15)- Aujourd'hui encore, la réunion en préfecture reste cet outil de régulation permettant de surmonter les divers malentendus entre les protagonistes. Ainsi, en septembre 1996, peu avant l'ouverture du centre commercial, c'est en préfecture que s'est tenue la table ronde réunissant le comité emploi, le sous-préfet à la ville, le promoteur, le directeur de Continent, des élus, des syndicats et des comités de chômeurs, pour dresser publiquement le bilan du recrutement et mettre en route des procédures de concertation concernant l'emploi pour les quartiers nord dans le cadre des nouvelles dispositions de la politique de la ville (zone franche, emplois ville...).

L'APPLICATION DU PRINCIPE : LE DISPOSITIF DE FORMATION ET DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL DE L'HYPERMARCHÉ

LA FORMALISATION PROGRESSIVE DES ACCORDS

Bien qu'il semble qu'il y ait eu quelque entente informelle initiale entre le promoteur et la municipalité, le premier accord officiel concerne la convention nationale entre le groupe Promodes (dont fait partie la chaîne Continent) et la fondation Agir contre l'exclusion (FACE). Cette dernière se donne pour objectif l'insertion professionnelle de personnes que les services publics ne parviennent pas à placer. Dès son arrivée, la direction de Continent a prévu avec la structure opérationnelle de la FACE à Marseille une *"action citoyenne"*. Un contrat, signé en février 1995, comportait, pour la FACE, la formation des cadres de Continent et la préformation de personnes très défavorisées issues des quartiers nord et leur suivi après embauche ; l'entreprise s'engageait à recruter 10 % de son effectif initialement prévu (600 employés)



parmi ces personnes, avec des contrats définitifs de droit commun, et à leur fournir une formation complémentaire.

A la suite des incidents et des négociations, le promoteur est aussi entré en relation avec les services publics de l'emploi. Une charte emploi Grand Littoral est, depuis 1995, proposée à la signature des commerçants s'installant dans le centre commercial, par laquelle ils s'engagent à "*recruter en priorité (...) des personnes résidant dans les quartiers de proximité de Grand Littoral*", et à s'adresser au préalable à la mission emploi⁽¹⁶⁾.

Peu après son entente avec la FACE, la direction de l'hypermarché a contacté ces mêmes services pour définir une coopération formelle.

16)- La mission emploi ou comité de coordination emploi du grand projet urbain de Marseille réunit les services publics de l'emploi (Etat, ville...) sous la présidence du préfet et fonctionne comme guichet unique pour le traitement des offres et des demandes d'emploi, et comme instance de concertation.

Un premier accord a institué la mission emploi guichet unique pour le reste de son recrutement. Ensuite, un partenariat étroit entre Continent et le personnel de cet organisme a permis la définition, phase par phase, du dispositif et des prérogatives propres de chacun des partenaires. La direction de Continent a agi, dès les négociations préalables, en faveur de l'adoption par tous de la règle du jeu et de la préférence locale qu'elle a contribué à définir.

Cette démarche volontariste de recrutement territorial préférentiel, contrôlée et validée par les services publics, sert désormais d'exemple reproductible : un accord-cadre national entre la chaîne Continent et l'ANPE, qui reprend contractuellement l'essentiel du dispositif que nous décrivons ci-dessous, a été signé en septembre 1996.

LA FORMATION DES CADRES

L'encadrement du supermarché, seul personnel recruté par mutation interne, a reçu une formation ciblée visant à le familiariser avec son contexte économique, social et culturel, c'est-à-dire avec son environnement mais aussi avec ses futurs employés. Selon le directeur, il était surtout nécessaire, pour le succès de l'opération, de le "mobiliser sur l'enjeu que représentait l'intégration des populations des quartiers nord, avec une mixité d'origines, de niveaux et de cultures différentes". L'un des objectifs était de les amener à adapter leurs

méthodes de management à ces personnels atypiques. Rare moment d'émergence explicite de l'"ethnique", cette formation appelée "Sensibilisation à la problématique des quartiers nord" a porté sur l'histoire, le peuplement de ce secteur et les différents groupes et cultures en présence. Selon leurs propres dires, les cadres y ont trouvé matière à réflexion et à action. Les séances consacrées aux Tsiganes et à la religion musulmane semblent les avoir intéressés ainsi que les relations interethniques entre minoritaires : "On nous a expliqué un petit peu toute cette mentalité des Gitans par rapport aux Maghrébins".

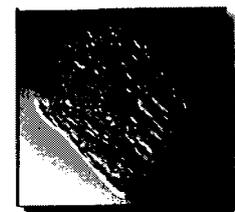
Cette formation est restée réservée aux élites. Partout ailleurs, ou presque, l'"ethnique" est demeuré, indistinctement, fondu dans la catégorie des populations exclues.

LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

Le second volet de l'accord Continent-FACE reposait sur deux critères. D'abord le choix de personnes dites "loin de l'emploi", c'est-à-dire faiblement "employables", en raison d'une formation insuffisan-



*Les habitants des quartiers nord
ont réellement bénéficié
des créations d'emploi,
puisque ils représentent
75 %
des nouveaux employés
de l'hypermarché*





te, d'un chômage de longue durée, d'une absence d'expérience... Ensuite, leur sélection en fonction de leur lieu de résidence, soit, par ordre de priorité, une des quatre cités de logements sociaux riveraines du centre commercial, les 15^e et 16^e arrondissements de Marseille, ou, en tout cas, la ville.

La FACE a sélectionné 90 personnes, après entretiens avec 212 demandeurs d'emploi pouvant correspondre à ces critères, et connus de divers services sociaux. 80 d'entre elles venaient des deux arrondissements prioritaires, dont 39 des cités situées à proximité de Grand Littoral. Ces 90 personnes ont suivi un stage de "pré-qualification-employabilité". 58 ont finalement été embauchées par Continent avec des contrats définitifs à temps partiel (30 heures), après une formation complémentaire de deux à trois mois dans l'entreprise elle-même. Quelques autres n'ont obtenu que des contrats provisoires pour la période de fin d'année 96.

La collaboration avec les services de l'emploi a démarré près de deux ans avant l'ouverture prévue. Deux opérations ont été conduites.

D'abord, une définition très précise des postes à pourvoir (employés libre-service, caissières) a été élaborée en étroite collaboration avec la mission emploi. Au lieu de retenir les critères classiques de recrutement (niveau scolaire, diplômes ou expérience), des profils de postes ont été très précisément établis. Selon un responsable de l'ANPE, c'est ce service qui a infléchi les dispositions initiales de la direction : *"Si l'on prend ce secteur d'activité, les modalités de recrutement se font de façon classique sur des formations et expériences professionnelles. Et là, à force de discuter et par rapport aux tensions qui montraient dans la population locale, [on en est arrivé à dire à l'entreprise] : si vous voulez réellement que votre centre commercial tienne la route, il va falloir (...) accepter d'abord de recruter un pourcentage de la population locale. Et pour les recruter, il va falloir que vous infléchissiez votre niveau de recrutement"*. Il semble que la chaîne Continent ait adopté, au niveau national, les fiches de types de poste ainsi élaborées avec l'ANPE.

Parallèlement, l'agence a organisé des réunions publiques d'information auxquelles elle a convoqué 8 500 demandeurs d'emploi des quartiers nord figurant dans ses fichiers. Les intéressés se voyaient alors présenter les métiers de la grande distribution, les contraintes horaires, les types de contrat (temps partiel de 25 à 35 heures), les salaires, et étaient conviés à maintenir ou non leur demande. A l'issue de ces réunions, 4 000 postulants subsistaient, qui ont été reçus



à l'agence pour vérification des pré-requis (savoir lire et écrire, accepter les horaires atypiques...). 3 000 candidatures, validées par l'ANPE, furent enfin présentées à la direction de Continent.

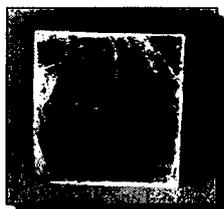
Cette dernière a retenu 1 500 postulants qui ont été appelés, par groupes de 100, à subir des tests d'aptitude définis en fonction des postes à pourvoir. Douze recruteurs venus d'autres magasins ont fait

passer ces épreuves et les ont corrigées. Les résultats (50 % de réussite) ont été supérieurs aux moyennes nationales, de l'ordre de 30 à 40 %. Les meilleurs ont été sélectionnés et embauchés après entrevue avec les chefs des différents départements (caisse, épicerie...).

Toutes les personnes recalées ont reçu un courrier individuel leur précisant leurs résultats, et un dispositif téléphonique a été mis en place à leur intention afin de prévenir, par la transparence, toute action de représailles, comme le précise un cadre de Continent : *"On a fait des réponses individuelles pour éviter les problèmes de sécurité (...) et pour donner une bonne image du recrutement de Continent"*. Les quelques protestations reçues sont restées individuelles.

A l'issue de ce processus, plus de 450 personnes, dont 220 caissières, ont été recrutées avec un contrat définitif, et ont reçu la formation dispensée par Continent et l'entreprise IBM, conceptrice des caisses. A l'ouverture du magasin, 489 embauches avaient au total été réalisées, dont la très grande majorité étaient passées par le dispositif mis sur pied conjointement par la mission emploi et l'entreprise, et 58 *via* l'accord Continent-FACE.

UN CONSTAT DE RÉUSSITE PARTAGÉ, MAIS DES ÉVALUATIONS CONTRASTÉES



Certains intervenants

jugent

qu'à trop mettre

en avant

les questions ethniques,

on désarme

plus qu'on n'aide

les personnes confrontées

au racisme

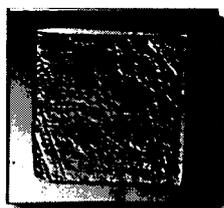
La plupart de nos interlocuteurs s'accordent à dresser un bilan positif de l'opération tant en ce qui concerne les résultats que la méthode.

Les habitants des quartiers nord ont réellement bénéficié des créations d'emplois, puisqu'ils représentent 75 % des nouveaux employés

de l'hypermarché. Le dispositif de recrutement a innové en s'adaptant à un public en difficulté peu formé, promouvant ainsi une certaine égalité des chances. Un cadre de concertation et de régulation a été mis en place, qui a permis d'assurer la transparence des décisions, mais aussi de laisser un certain contrôle aux habitants, tout en limitant les effets de la compétition entre les cités. Enfin, et surtout, la paix sociale a finalement été préservée, ce qui n'était nullement acquis au départ. Il semble aussi que

les relations de travail soient empreintes d'une certaine confiance réciproque entre employés et direction.

On ne saurait pour autant cacher les limites de l'expérience. Le nombre d'emplois offerts est sans commune mesure avec les besoins locaux, alors qu'ils ont suscité une intense mobilisation des différents protagonistes. Le désenchantement des chômeurs ou des personnes



qui n'ont bénéficié que d'emplois temporaires est réel, et transparait dans les propos des agents des services publics, qui ont l'impression d'avoir versé *"une goutte d'emploi dans un océan de chômage"*. Les emplois sont de faible qualification, à basse rémunération (sur la base du SMIC), et n'offrent, pour l'instant, que peu de perspectives de formation ou de carrière. Enfin, ils ont tous des contrats à temps partiel (25 à 35 heures) généralement non souhaités.

"RACE" ET ETHNICITÉ : UN JEU D'OCCULTATION-RECONNAISSANCE

DOUBLE DISCOURS ET JEU UNIQUE.

On connaît parfaitement le lieu d'habitation des personnes au moment de leur recrutement. Mais c'est presque par définition que nul ne propose d'évaluation ethnique. Il semble bien que le pari implicite, selon lequel le simple traitement égalitaire des habitants du secteur et le refoulement de toute référence ethnico-raciale permettraient de faire accéder aux emplois une proportion à peu près représentative de personnes relevant des groupes minoritaires, ait fonctionné. Nos interlocuteurs sont en général parfaitement conscients du fait qu'un échec sur ce point aurait été interprété comme une discrimination négative volontaire, et aurait peut-être mis le feu aux poudres, mais ils évitent de le mettre en avant, et, plus exactement, tentent de le porter à l'arrière-plan, comme ce cadre de Continent : *"De facto, il y a une telle majorité de gens qui sont... Le respect de la clause géographique amenait automatiquement l'inclusion de..., on ne peut pas dire de minorités, mais de gens qui n'étaient pas Français de souche, pour être clair. Automatiquement, il y a ça..."*.

Si, parfois, nos questions ont provoqué quelque gêne, c'est justement parce que la préférence locale avait une fonction unifiante et misait sur l'ignorance délibérée de tout autre appartenance. Y revenir était perturbant, et réchauffait un sujet délibérément et consensuellement refroidi.

Beaucoup de personnes interrogées, cependant, pratiquent le double discours que nous avons évoqué, tel ce responsable associatif qui, questionné sur les origines des personnes embauchées, semble d'abord choqué : *"Je suis incapable de le faire [vous répondre sur ce point] et je continuerai de faire comme ça"*, puis ajoute : *"C'est le territoire et les questions d'insertion qui ont joué"*, et termine en affirmant que *"70 ou 80 % sont maghrébins ou comoriens"*.

Il faut également signaler que certains intervenants jugent qu'à trop mettre en avant ces questions, on *"désarme"* plus qu'on n'aide les per-



sonnes confrontées au racism. Telle est la position d'un médiateur : *"Moi, je ne peux pas abonder dans ce sens-là, parce que c'est le premier prétexte que quelqu'un qui est issu de l'immigration et qui n'a pas eu d'emploi va donner pour se cacher derrière sa velléité (...). Mon rôle c'est de le motiver, pas de le détruire"*.

GÉRER L'ETHNICITÉ AU QUOTIDIEN : LA MAÎTRISE DU "MONTRER-CACHER"

Les caissières de l'hypermarché ont reçu une formation en "esthétique" qui semble avoir exclu toute référence aux traits phénotypiques, mais leur uniforme a bel et bien pour fonction de standardiser leur présentation et d'éviter une saillance trop importante, vestimentaire ou autre, de l'ethnicité. Un cadre de Continent : *"Quand vous verrez les caissières... ça ne choque pas. Elles ont toutes la tenue Continent, elles sont mignonnes (...). Elles sont toutes agréables. C'est vrai qu'après, (...) on voit bien qu'il y a des origines différentes, mais en aucun cas ça ne choque la clientèle"*.

La stratégie de l'hypermarché est construite sur un jeu de présence-absence de l'ethnicité, souvent fondé sur la manipulation de l'officiel et de l'officieux. D'un côté, elle affirme qu'aucun compte (dans tous les sens du terme) n'a été tenu des origines ethniques dans le recrutement⁽¹⁷⁾. De l'autre, l'encadrement a été sensibilisé *"aux problèmes*

17)- Cette non-prise en considération n'a en soi rien d'évident et relève bien d'un choix puisque, dans d'autres magasins du groupe, l'embauche préférentielle de personnel originaire du Sud-Est asiatique a été utilisée pour enrayer les tentatives d'implantation du syndicat CGT.

des ethnies, parce qu'il y a 33 ethnies dans les quartiers nord", et s'en soucie dans l'organisation du travail : "Il y a des gens, si vous les mettez à travailler ensemble, tôt ou tard, ça risque de mal finir".

Quelques mois après l'ouverture de l'hypermarché, deux sujets ont requis des arbitrages : les pratiques religieuses et la visibilité de signes d'appartenance à un groupe minoritaire.

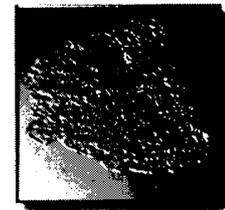
La période de Ramadan était attendue de longue date, d'autant qu'elle se situait dans une période de pointe commerciale. L'encadrement de Continent a, en cette occasion, choisi une position attentiste : "On ne savait pas comment gérer cette question (...). En fait, il n'y a pas eu d'approche particulière (...). On se disait que si pendant un mois plus personne ne travaille dans le magasin... Et puis ça c'est bien passé". Aucune prise en considération collective de la question n'a été affichée ni proposée par crainte de susciter trop de demandes d'aménagement, et tout est entré dans une gestion empirique au cas par cas (report des pauses, notamment), sans que l'on puisse prévoir ce qu'il en sera à l'avenir.

Un autre exemple de gestion pragmatique de l'ethnicité est fourni par l'anecdote suivante. A l'occasion de son mariage, une des caissières, d'origine marocaine, souhaitait organiser deux cérémonies, l'une dans sa famille, l'autre dans celle de son époux, et demandait à prendre un congé d'une semaine, alors que la convention collective n'accorde que six jours. Or, le fractionnement en deux fois trois jours aurait obligé la caissière à travailler avec les mains teintes au henné. L'arbitrage du chef a tenu compte de trois contraintes : respecter les spécificités du personnel et de l'environnement ; anticiper les éventuelles réactions des clients ("Manipuler des produits, rendre de l'argent, avec du henné dans les mains, je pense que ce serait mal perçu de notre clientèle") ; ne pas créer un précédent de traitement dérogatoire. La future mariée a obtenu la semaine continue qu'elle souhaitait, mais par un arrangement individuel (report des heures), tandis qu'une discussion collective a eu lieu avec les caissières, où on les a engagées à "en mettre très peu, de façon à ce que ça reste discret, au lieu de s'en mettre plein les mains".

Cette incitation prend son sens dans une évaluation présumée commune (ou imposée comme telle) concernant le risque de réaction négative de la clientèle extérieure au quartier : "Elles se disent, bon, jusqu'à présent, tout se passe bien, on n'a pas de réflexions désobligeantes de la part des clients, donc on voudrait que ça continue". L'interdic-



*Cette politique
de discrimination positive
territorialisée
a conduit tous les acteurs
à refouler les catégories
– sociales, culturelles, raciales –
qui définissent fréquemment
les habitants
des quartiers en crise*



tion de parler en arabe, voire de s'adresser trop familièrement aux personnes du quartier qu'elles connaissent vont dans le même sens. Ainsi, la gestion quotidienne de l'ethnicité impose tout de même aux minoritaires une certaine intériorisation de la norme dominante et une pratique experte du "montrer-cacher". L'intimidation est réelle, même si elle semble admise.

Le jeu de reconnaissance-occultation de l'ethnicité pratiqué par l'hypermarché repose ainsi sur un minimum de consensus des différents acteurs autour de règles implicites. Il reste que celui-ci est continuellement questionné, adapté et réactualisé.

LA "DIALECTIQUE DES QUARTIERS NORD"

La catégorie socio-territoriale "habitants des quartiers nord" a, dans l'ensemble de l'opération que nous avons décrite, formé la voie de médiation par laquelle les processus conflictuels ont pu être entendus, canalisés et réinvestis dans une politique de discrimination positive territorialisée, revendiquée par l'ensemble des protagonistes.

L'adoption de cette politique a conduit tous les acteurs à refouler délibérément et officiellement des catégories stigmatisantes d'usage courant qui définissent fréquemment les habitants des quartiers en crise, qu'il s'agisse de celles qui les dévalorisent socialement (délinquance, paresse...) ou de celles qui les disqualifient culturellement ou racialement. Cette occultation a été consensuelle. Pratiquée par les intéressés eux-mêmes, elle leur a permis de surmonter clivages et concurrences. Cela ne signifie pas que les dimensions ethnique ou raciale aient disparu. Bien au contraire, chassées par la (grande) porte, elles ne cessent de revenir par l'escalier de service et sont continuellement l'objet de négociations, tant discursives (dire/ne pas dire ; double discours, retour du refoulé) que comportementales (montrer/cacher, admettre/refuser).

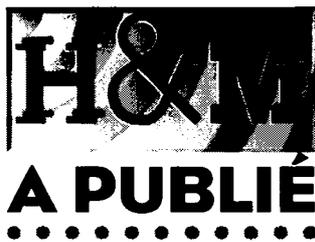
Cependant, à l'inverse des nombreux cas où l'ethnique fait l'objet d'un bricolage institutionnel officieux, la recherche négociée de principes explicites (changement des critères et modalités de recrutement), la délimitation socio-géographique de leur champ d'application, et la transparence de l'ensemble du dispositif ont autorisé son contrôle et, notamment, ce qui est rarissime, celui que les personnes concernées, les habitants, ont exercé d'un bout à l'autre de l'opération.

Cette situation est le produit d'une dynamique complexe entre des acteurs ayant des intérêts a priori hétérogènes, partiellement antagonistes, et surtout investis de pouvoirs de type et de poids fort différents. Ici, la pression des habitants a été relayée et canalisée par les

institutions publiques qui sont parvenues à imposer un processus de concertation, à dégager un terrain commun, au propre comme au figuré, et une règle du jeu. Par cette dynamique, l'opération d'urbanisme commercial a été muée en opération de désenclavement social d'un secteur urbain, et l'opération d'assistance prévue pour quelques personnes très défavorisées s'est transformée en processus consensuel d'égalisation des chances.

La recherche de relations pacifiques avec l'environnement et le passage par la territorialité font souvent partie des politiques publiques ou patronales. Le cas de Grand Littoral présente cependant quelques spécificités qui tiennent certes au volume d'emplois créés, mais aussi à la publicité des négociations collectives et à l'engagement direct de services publics d'Etat, qui lui ont permis d'échapper à ce que A. Belbahri appelait la *"surlocalisation du social"*⁽¹⁸⁾, dont le risque est de renforcer la stigmatisation territoriale. 

18)- A. Belbahri, "Les Minguettes ou la surlocalisation du social", *Espaces et Sociétés*, n° 45, 1984.



Pascal Noblet

"Reconnaître ses minorités : l'expérience américaine"

Hors-dossier, n° 1169, octobre 1993

Dossier *Après les O. S. Où sont passés les travailleurs immigrés ?*

n° 1187, mai 1995

Dossier *Chômage et solidarité*

n° 1204, décembre 1996