

# La discrimination positive est-elle légitime pour compenser une discrimination éducative passée ?

Analyse de l'opinion d'un échantillon représentatif de la population américaine à l'aide d'un questionnaire expérimental

**Bunel Mathieu**

Maître de conférences en économie

Université Bourgogne Franche-Comté - laboratoire Ledi

[mathieu.bunel@u-bourgogne.fr](mailto:mathieu.bunel@u-bourgogne.fr)

**Tovar Elisabeth**

Maîtresse de conférences en économie

Université Paris Nanterre - laboratoire EconomiX

[elisabeth.tovar@parisnanterre.fr](mailto:elisabeth.tovar@parisnanterre.fr)

19 juin 2020



# 1. Introduction

Face à une abondance de candidatures pour un même poste, les entreprises utilisent très souvent comme critère de sélection le niveau et la réputation de la formation suivie par les candidats. C'est pourquoi l'égalité de l'accès aux formations les plus prestigieuses ou professionnalisantes est considérée comme une étape décisive pour l'égalité d'accès au marché du travail.

Or, aux États-Unis comme en France et dans de nombreux pays développés, il subsiste un mythe sur le caractère égalitariste et méritocratique du système éducatif. Ce mythe va à l'encontre de très nombreuses observations empiriques qui soulignent la persistance et l'ampleur des inégalités scolaires selon le genre ou encore selon l'origine sociale, géographique et ethnique des individus<sup>1</sup>. Ce mythe a depuis longtemps, été déconstruit par de nombreux travaux académiques en sciences sociales qui ont démontré le caractère socialement déterminé du processus de sélection qui est organisé, en partie, pour permettre aux groupes dominants de contrôler l'accès aux ressources éducatives les plus prestigieuses et rentables aussi bien socialement que financièrement. Ce contrôle demeure un des vecteurs bien connu mais persistant de la reproduction sociale.

Le caractère socialement déterminé du processus de sélection explique en grande partie l'existence de très fortes inégalités dans l'accès aux formations les plus prestigieuses. D'après les rapports du National Center for Education Statistics, on observe ainsi aux États-Unis un fort degré de ségrégation scolaire<sup>2</sup> dans les formations les plus prestigieuses et/ou les plus rentables en faveur des populations blanches<sup>3</sup> et asiatiques, des hommes et des jeunes issus de familles aux revenus élevés<sup>4</sup> (de Brey et al., 2019).

Dans cette communication, **nous nous intéressons à l'un des mécanismes** qui peuvent être mobilisés pour expliquer ces très fortes inégalités : **la discrimination éducative (volontaire ou non) subie par certains groupes.**

L'existence d'inégalités et de discriminations éducatives est reconnue par une grande majorité de la population américaine. Ainsi, d'après une enquête de l'institut de sondage Gallup, 55 % des américains estiment ainsi qu'un candidat noir ayant un niveau scolaire identique à celui d'un candidat blanc n'a pas les mêmes chances d'accéder à des études supérieures (Newport, 2016). Selon l'American Trends Panel du Pew Research Center, les répondants Noirs estiment à 52 % que leur couleur de peau les a désavantagés dans la vie et à 60 % que '*les gens se sont comportés avec eux comme s'ils n'étaient pas intelligents*'.

Dans ce contexte, lutter contre les inégalités d'accès aux formations les plus prestigieuses est un enjeu pour nos sociétés qui est autant économique qu'éthique et juridique.

D'un point de vue économique, l'accès à ces formations conditionne la trajectoire professionnelle des étudiants. Psacharopoulos et al. (2018) ont établi que le rendement d'une année d'éducation dans le

---

1 Voir les travaux pionniers de Bourdieu et Passeron (1964) et plus récemment ceux d'Eymard-Duverney (2008) et Mijs (2016).

2 Le système de ségrégation *légal* qui interdisant l'entrée des étudiants Noirs à l'Université a perduré jusqu'à l'arrêt *Brown* de la Cour Suprême en 1954. James Meredith est devenu le premier Noir à entrer à l'université du Mississippi en 1962.

3 Ces catégories 'Noirs', 'Blancs', 'Hispaniques' et 'Asiatiques' sont utilisées dans les enquêtes socio-démographiques réalisées aux États-Unis, ainsi que dans le débat public, comme l'atteste le hashtag #BlackLivesMatter. Ces catégories ethniques sont de nature déclarative, et il existe une abondante littérature critique à leur sujet (Pimentel et Balzhiser, 2012, Terry et al., 2017 et Strmic-Pawl et al., 2018). Ces catégories sont construites en croisant les réponses à deux questions. Dans une première question, les répondants doivent déclarer leur 'race' d'appartenance. Les répondants doivent ensuite dire s'ils sont Hispaniques ou non. L'approche suivie par le Census Bureau américain consiste à coder de façon séparée les deux catégories. C'est cette approche qui est suivie dans le General Social Survey de l'Université de Chicago et dans l'American Trend Panel du Pew Research Center. En revanche, pour l'institut de sondage Gallup, la catégorie des Blancs correspond aux personnes qui se sont déclarées Blanches mais pas Hispaniques. La catégorie des Noirs correspond à toutes les personnes qui se sont déclarées Noires, quelle que soit leur réponse à la question sur leur hispanité. Enfin, la catégorie 'Hispanique' renvoie aux Blancs et Hispaniques.

4 En France, on observe aussi d'importantes inégalités d'accès aux formations les plus prestigieuses, comme le documente l'Observatoire des Inégalités (2019).

supérieur dans les pays les plus avancés en terme salarial est d'environ 10%. Cet effet moyen, relativement stable selon les pays<sup>5</sup>, dissimule en réalité de grandes disparités internes selon la spécialisation de la formation suivie dans le supérieur (médicale, sciences humaines), la nature et la réputation des établissements (universitaire, professionnel, grandes écoles, instituts technologiques, universités publiques et privées) (Carnevale et al., 2019, pour les États-Unis et Argan et al, 2019, pour la France).

D'un point de vue éthique et juridique, la question de l'accès aux formations du supérieur est le plus souvent appréhendée sous le prisme de l'opposition classique entre l'égalité de droit (être traité de façon indifférente par le processus de sélection) et l'égalité réelle d'accès (avoir les mêmes moyens effectifs d'accéder) à un service éducatif. Ces deux principes peuvent entrer en conflit éthique si un groupe subit des discriminations qui limitent son égalité réelle d'accès à l'éducation. Dans ce cas, rétablir l'égalité réelle implique de rompre l'égalité de droit entre les candidats, afin de mettre en place un canal d'accès différencié pour les membres du groupe discriminé. Ces 'discriminations positives' ('*affirmative action*' en anglais<sup>6</sup>) peuvent prendre la forme de quotas ou de régimes de recrutement différenciés plus favorables pour certains groupes (les femmes, les noirs aux États-Unis, les habitants de quartiers défavorisés en France, les personnes handicapées).

Dans cette communication, **nous nous intéressons** aux **paramètres** qui gouvernent l'**acceptabilité** de **mesures anti-discriminatoires** consistant à **aménager** un processus de sélection afin de **compenser** une **discrimination éducative passée**.

Or, les réponses obtenues dans les grandes enquêtes d'opinion sur le sujet du soutien ou non de l'*affirmative action* sont très ambiguës (Section 2). Dans cette communication, afin de contourner ces écueils méthodologiques, nous utilisons une méthode alternative, celle d'un questionnaire expérimental décontextualisé et randomisé, l'enquête *Manta* (Section 3).

Cette base de données originale nous a permis de tester les 4 hypothèses suivantes :

- Hypothèse 1** Les individus **soutiennent l'aménagement** des épreuves d'admission à une formation prestigieuse pour compenser les effets d'une discrimination éducative passé et ce, même si cet aménagement est coûteux
- Hypothèse 2** Les opinions des individus sur l'acceptabilité des aménagements des épreuves sont affectées par leur connaissance de l'**intentionnalité** de la discrimination éducative passée
- Hypothèse 3** Les opinions des individus sur l'acceptabilité des aménagements des épreuves sont affectées par leur connaissance des **conséquences financières** (écart salarial) de la discrimination sur les membres du groupe discriminé
- Hypothèse 4** Les opinions des individus sur l'acceptabilité des aménagements des épreuves sont affectées par la présence d'une **potentielle sanction gouvernementale** à l'encontre des entreprises coupables de ségrégation professionnelle

Nos résultats (Section 4) montrent qu'un peu plus d'un répondant sur deux est favorable à un aménagement du processus de sélection permettant d'annuler les effets d'une discrimination éducative passée. Cette proportion augmente sensiblement et de manière significative lorsque cette singularité qui pénalise ce groupe a été construite volontairement par les institutions éducatives. En revanche, le fait que l'enjeu salarial de la sélection soit important ou que l'entreprise puisse être sanctionnée à cause de son manque de diversité n'affecte pas les choix normatifs des répondants.

---

5 On obtient un ordre de grandeur identique pour la France à l'aide des données de l'enquête Génération du Cereq (Jaoul-Grammare, 2017).

6 Calvès (2008) et Sabbagh (2010 a, b) pour une présentation de ces dispositifs et leur évolution aux États-Unis.

## 2. Appréhender le soutien à un mécanisme d'affirmative action en présence de discrimination éducative : enjeux & méthode

### 2.1. Dispositifs de sélection à l'entrée aux universités étasuniennes

Aux États-Unis, l'accès aux établissements d'enseignement supérieurs est sélectif.

L'élément central de cette sélection est le score obtenu au SAT (*Scholastic Aptitude Test*)<sup>7</sup> qui permet en apparence de réaliser une sélection universelle, égalitaire et méritocratique : tous ceux et celles qui souhaitent poursuivre des études supérieures dans le système étasunien peuvent librement s'y présenter, sa difficulté est identique partout et son coût est relativement limité (environ 50 dollars).

Le rôle du SAT dans la reproduction d'importantes inégalités sociales et ethniques a été documenté par de nombreux travaux académiques (cf. Alon, 2006 et Geiser, 2017). Les élèves Noirs représentent ainsi 13 % des élèves qui passent le SAT, mais seulement 2 % des élèves qui obtiennent un score supérieur à 1400 (College Board, 2018). Les enfants dont les parents disposent d'une formation supérieure inférieure ou égale à bac+2 ont vu leur score au SAT chuter de l'ordre de 27 points depuis 1998<sup>8</sup> (Carnivale et al., 2020).

Parallèlement aux scores du SAT et de l'ACT, de nombreuses universités ont choisi dès les années 1960 d'appliquer la politique fédérale d'*affirmative action*<sup>9</sup> en faveur des femmes et des minorités ethniques afin de garantir une certaine diversité sociale (Meunier, 2008). On peut bien sûr citer le dispositif mis en place par la Faculté de Médecine de Davis, qui est à l'origine du fameux arrêt de la Cour suprême de 1978. Cette Faculté proposait un double système d'admission, un concours commun et un concours moins sévère réservé aux candidats appartenant à des minorités désavantagées pour lesquels un quota de places était fixé.

Si de nombreux travaux établissent aujourd'hui que ces dispositifs ont plutôt eu des effets bénéfiques (Durlauf, 2001 ; Yagan, 2016), ils ont été fortement restreints ou partiellement supprimés suite à une série de décisions de la Cours Suprême<sup>10</sup>.

Depuis l'interdiction de la différenciation ethnique des processus d'admission, les universités désireuses de garantir la diversité de leurs étudiants ont mis en place des stratégies de contournement. Certaines, comme l'Université de Chicago (Dur et al., 2020), l'Université de Californie (Sabbagh, 2010b) ou l'Université du Texas (Tienda, Alon et Niu, 2010), ont mis en place des systèmes de différenciation des processus de recrutement '*place-based*' visant à garantir l'accès de l'université à des lycées issus de tous les quartiers (y compris les quartiers Noirs et/ou Hispaniques). D'autres universités ont mis en place des systèmes de compensation des scores SAT obtenus par les différents groupes ethniques (Espenshade et Radford, 2010). Ces pratiques font l'objet d'intenses contestations. Ainsi, en 2014, des associations d'américains d'origine asiatique ont lancé une action en justice (déboutée depuis) contre l'université Harvard, accusée d'utiliser des stratégies similaires afin de pénaliser les asiatiques dans leur procédure de recrutement.

Ainsi, la stratégie à adopter pour faire face aux inégalités et aux discriminations éducatives fait toujours l'objet d'un âpre débat aux États-Unis.

---

7 Il existe un test équivalent et concurrent, l'ACT (American College Test).

8 On retrouve des résultats similaires sur le rôle de la CSP (Albouy et Wanecq, 2003)

9 Voir par exemple Kellough (2006) ou Moses (2016).

10 Arrêts Davis (1978), Grutter (2003), Parents v. Seattle and Meredith v. Jefferson (2007) et Fisher I & II (2013, 2016).

**L'enjeu de cette communication est** de mobiliser une méthodologie empirique originale pour **analyser l'opinion des américains** à l'égard d'une situation relevant d'une forme de **discrimination éducative** et d'un **dispositif visant à rééquilibrer ces inégalités**.

## **2.2. Résultats & limites des enquêtes d'opinion directes**

Collecter des informations sur l'opinion des individus sur des questions sensibles comme celle de la discrimination éducative et des politiques d'affirmative action n'est pas trivial.

### **2.2.1. Questions directes abstraites**

Une première stratégie consiste à interroger les individus sur leurs principes et leurs valeurs, en toute généralité. C'est l'approche suivie par les grandes enquêtes déclaratives comme le General Social Survey de l'Université de Chicago, l'American Trend Panel du Pew Research Center, ou encore le Gallup Poll Social Series.

Cette approche directe rencontre plusieurs écueils.

- l'ambiguïté de l'interprétation de questions nécessairement courtes, pour lesquelles on ne connaît jamais le cadre analytique de référence des personnes interrogées
- la succession de questions normatives qui peut conduire à des effets de débordement entre questions.
- le biais de désirabilité, qui induit qu'un individu aura tendance à formuler la réponse qu'il estime être celle qui est la plus acceptable aux yeux de l'interrogateur.
- Le fait que dans la réalité les choix normatifs des individus résultent le plus souvent d'arbitrages entre plusieurs impératifs, présentés séquentiellement dans ces enquêtes sans qu'il soit possible de savoir comment les répondants les hiérarchisent.

Dans le contexte qui nous intéresse dans cette communication, celle de la discrimination éducative, ces trois écueils peuvent rendre très délicate l'interprétation d'enquêtes déclaratives.

Ainsi, selon l'enquête considérée, entre 61 et 71% des américains affirment que les programmes d'*affirmative action* conçus pour augmenter le nombre d'étudiants noirs et issus de minorités sur les campus universitaires sont une bonne chose (Newport, 2016, Pew Research Center, 2019). Pourtant, dans le même temps, 70 % des répondants estiment que *'les candidats ne devraient être admis que sur la base de leur mérite, même si cela implique que peu de candidats issus de minorités ethniques seront admis'* par opposition à l'opinion selon laquelle *'le profil racial ou ethnique des candidats devrait être considéré afin de contribuer à promouvoir la diversité des campus universitaires, même si cela implique d'admettre des étudiants issus de minorités qui n'auraient pas été admis autrement'* (Newport, 2016).

Ces différences ne résultent probablement pas d'incohérences dans les systèmes de valeurs des personnes interrogées, mais bien de la difficulté de collecter des opinions de façon efficace et non ambiguë sur de tels sujets (Pauwels, 2010 et Tran, 2019, sur le retournement de sens subi par la notion d'affirmative action).

### **2.2.2. Questions directes situées**

Une deuxième stratégie consiste à interroger les individus en prenant explicitement pour référence le cadre réel dans lequel ils évoluent. Cette stratégie pose d'autres problèmes.

- Le biais biographique : il n'est pas certain que les répondants aient une connaissance suffisante des phénomènes sur lesquels ils sont interrogés, et leur opinion sur le sujet est colorée par leur propre trajectoire et expérience personnelle.

- Les préjugés inobservables : le degré d'animosité, conscient ou non, des répondants à l'égard des groupes réels d'individus discriminés est inobservable de sorte que l'on ne peut pas démêler leur sensibilité 'pure' au racisme et aux inégalités et leur sentiment personnel vis-à-vis des groupes ethniques considérés.

### 2.3. Spécificités et apports de la méthode des vignettes décontextualisées

La troisième stratégie, celle qui a été adoptée dans le cadre de l'enquête Manta, consiste à chercher un terrain médian entre l'approche *abstraite* et l'approche *située* en utilisant la méthode des vignettes décontextualisées<sup>11</sup> où on présente une situation fictive aux personnes interrogées et on leur demande ensuite la ou les solutions qu'ils préfèrent pour remédier à cette situation.

Cette méthode possède trois avantages :

- Par opposition à l'approche *située*, il est possible de placer la situation de discrimination dans un contexte distancié par rapport à la réalité vécue par le répondant, afin de minimiser le biais biographique.
- Par opposition à l'approche *abstraite*, les enquêteurs limitent l'ambiguïté en explicitant les éléments contextuels pertinents au regard de la situation étudiée : ils peuvent précisément décrire le nombre de groupes en présence, la qualité de leur cohabitation, la nature de la discrimination subie par un ou plusieurs groupes, l'ampleur de cette discrimination, ses conséquences sur les membres du groupe discriminé et sur les autres groupes...
- Le troisième avantage consiste à pouvoir introduire des éléments d'information variables au sein de la vignette, constituant ainsi un portefeuille de scénarios qui ne se différencient que par un seul facteur. En mesurant les différences de points de vue exprimées selon des facteurs inclus ou non dans la vignette, on peut alors mesurer l'effet causal<sup>12</sup> de chaque facteur sur les opinions exprimées.

## 3. L'enquête Manta

### 3.1. Structure de la vignette et portefeuille de scénarios

La vignette Manta décrit un processus de sélection apparemment neutre qui se traduit par un taux d'échec anormalement élevé pour les membres d'un groupe ayant subi des discriminations éducatives dans le passé (cf. en Annexe pour le détail de sa formulation).

Dans cette situation, l'agent recruteur a deux choix possibles :

- Ne réaliser aucun aménagement du processus de sélection qui s'applique donc de façon identique à tous les candidats. La conséquence est qu'aucun des membres du groupe qui a subi une discrimination éducative dans le passé ne réussit la sélection. Dans ce cas, l'agent recruteur ne subit pas de perte financière. Nous explicitons le fait qu'en absence de discrimination éducative, tous les candidats, quelle que soit leur origine, sont également capables de réussir la sélection.
- Aménager le processus de sélection pour les membres du groupe victime de discrimination afin de leur permettre de rattraper leur retard de formation causé par la discrimination éducative passée qu'ils ont subie. Ce faisant, leur taux de succès sera identique à celui des autres candidats. Cependant, cet aménagement est très coûteux pour l'agent recruteur.

<sup>11</sup> C'est la méthode dite des questionnaires expérimentaux (Factorial Survey Analysis). Voir Wallander (2009) pour une présentation plus détaillée de cette méthode.

<sup>12</sup> D'autres approches, comme le testing ou les expériences de laboratoire, partagent cette dimension expérimentale et causale avec la méthode des vignettes.

En fin de vignette, les répondants sont invités à indiquer l'alternative qui leur semble la plus juste d'un point de vue moral parmi ces deux choix possibles. Cette structure de choix met volontairement en tension un principe moral 'évident' de non-discrimination avec un principe d'un autre ordre (ici, le revenu de l'agent recruteur), afin de révéler les préférences des répondants quant à la hiérarchie entre ces normes.

La décontextualisation de la question posée est réalisée en positionnant volontairement l'histoire décrite dans la vignette sur une galaxie lointaine où coexistent des humains et des espèces extraterrestres, parmi lesquelles une espèce fait l'objet de discriminations. La caractéristique qui distingue le groupe discriminé des autres (une période de confinement culturellement obligatoire à l'adolescence) a été choisie pour qu'elle ne renvoie pas à une caractéristique sociale ou culturelle des groupes ethniques réels qui peuplent les États-Unis<sup>13</sup>.

3 types de variation factorielle conduisent par combinaison aux 6 scénarios (#) du **tableau 1**.

- l'intentionnalité de la discrimination : délibérée (# 1, 2, 3 et 7) ou involontaire (# 4, 5 et 6)
- le coût engendré par la discrimination sur le groupe discriminé : une perte importante de revenu (# 2, 3, 5 et 6) vs. aucun effet financier (# 1 et 4).
- le fait que l'entreprise qui recrute puisse être sanctionnée par les pouvoirs publics (# 3 et 6) ou non (# 1, 2, 4 et 5) du fait du manque de diversité de ses employés

<b>Tableau 1. Portefeuille de scénarios</b>				
		<b>Différentiel salarial</b>		
		<b>Aucun</b>	<b>Salaire 2 fois moins important</b>	
<b>Sanction des entreprises</b>		<b>Aucune</b>	<b>Aucune</b>	<b>Oui</b>
<b>Discrimination éducative</b>	<b>Délibérée</b>	Scénario #1 (n=102)	Scénario #2 (n = 136)	Scénario #3 (n=96)
	<b>Involontaire</b>	Scénario #4 (n=101)	Scénario #5 (n=100)	Scénario #6 (n=114)
Source : Manta, 2020				

### 3.2. Collecte des données et statistiques descriptives sur notre échantillon

La passation du questionnaire a été réalisée en ligne entre juin et janvier 2020 sur un panel constitué par *SurveyMonkey* d'environ 800 personnes représentatives de la population des États-Unis.

Chaque répondant a reçu l'un des 6 scénarios décrits dans la partie précédente et devaient indiquer sa préférence morale sur l'aménagement ou non du processus de sélection (variable AMENAGER = oui, non). La seconde question portait sur le point de vue du personnage de l'histoire présentée dans la vignette que les répondants avaient le plus considéré au moment de faire leur choix (variable IDENTIFICATION = tous les agents, le candidat issu du groupe discriminé, un autre agent : autres candidats, agent recruteur, entreprise).

Une courte série de questions permettait de collecter des informations sur les caractéristiques socio-démographiques des répondants : leur genre (variable GENRE = femme, homme), leur origine ethnique (variable ETHNIE = Blanc - White or Caucasian et non-Blanc - American Indian ou Alaskan Native, Asian

<sup>13</sup> L'enquête Manta a été conçue au printemps 2019 et menée entre septembre 2019 et janvier 2020. Elle est antérieure à la pandémie de Covid-19 qui a conduit une grande partie de la population mondiale à faire elles-mêmes l'expérience du confinement. Notre enquête est également antérieure aux mouvements pour les droits civiques #BlackLivesMatter qui ont lieu au printemps 2020 aux États-Unis et dans d'autres pays, dont la France.

or Pacific Islander, Black or African American, Hispanic or Latino), leur âge (variable AGE = moins de 30 ans, entre 30 et 60 ans, plus de 60 ans), leur niveau d'éducation (variable EDUCATION = études supérieures, pas d'études supérieures), leur revenu (variable REVENU = moins de 50 000 \$, 50 000 \$ à 149 999 \$, 150 000 \$ et plus) et leur opinions politiques (variable POLITIQUE = conservateur, libéral, centriste, i.e. ni conservateur ni libéral).

Le **Tableau 2** présente les caractéristiques observables des individus de notre échantillon. Notons que notre champ porte sur les adultes de 18 ans et plus ayant au moins le niveau baccalauréat, ce qui explique la surreprésentation des femmes, des blancs, des hauts revenus et des diplômés du supérieur dans notre échantillon.

**Tableau 2. Statistiques descriptives**

	% dans l'échantillon	% de répondants favorables à l'aménagement	Test de significativité
<b>Tous</b>	100%	57.0	-
Genre : femmes	56.6	62.4	***
Genre : hommes	43.4	50.0	
Ethnie : non Blancs	21.9	62.0	NS
Ethnie : Blancs	78.1	55.6	
Age : < 30 ans	24.2	67.5	***
Age : entre 30 et 60 ans	58.9	51.1	
Age : > 60 ans	20.9	60.3	
Éducation : baccalauréat seul	16.3	56.6	NS
Éducation : études supérieures	83.7	57.1	
Revenu annuel : Moins de 50 000 \$	34.4	61.4	**
Revenu annuel : 50 000 \$ à 149 999 \$	29.4	60.7	
Revenu annuel : 150 000 \$ et plus	36.2	49.8	
Politique : libéral	31.4	64.7	***
Politique : conservateur	26.5	41.9	
Politique : centriste	42.1	60.8	
Identification : agent recruteur, entreprise, candidats issus du groupe non-discriminé	31.7	18.9	***
Identification : groupe discriminé	23.3	94.7	
Identification : tous les agents	45.0	64.4	
<b>Observations</b>	649		
Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios #1 à 6. Test de proportion ou du khi2, *** significatif au seuil de 1%, ** de 5% et * de 10%. Source des données : Manta, 2020			

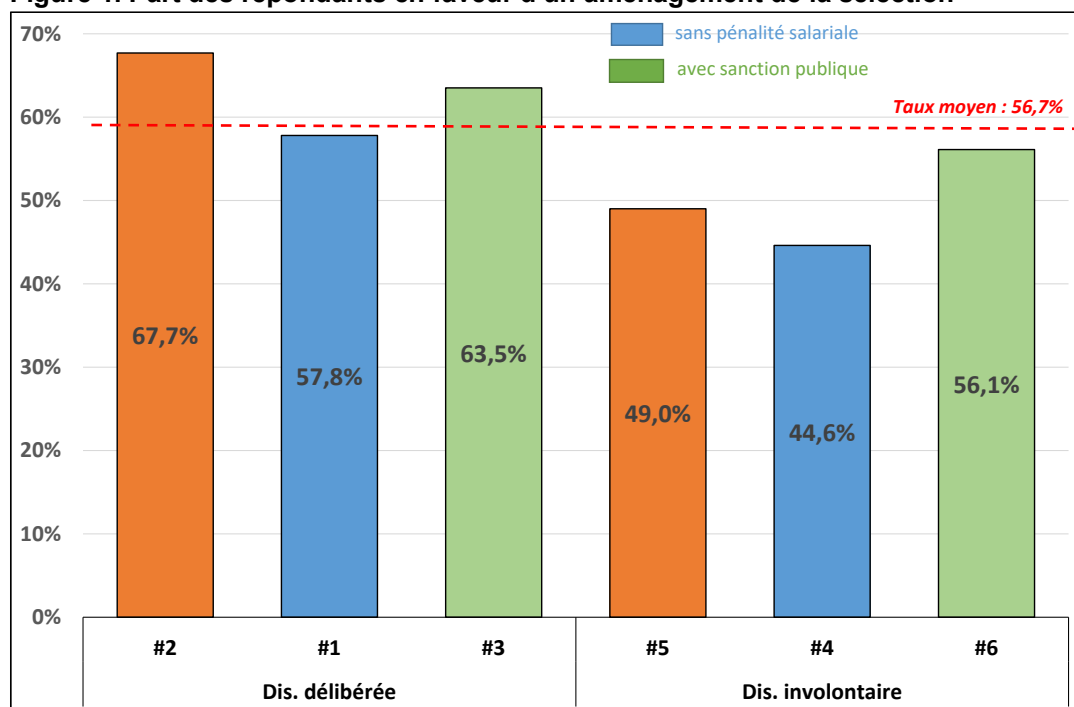


## 4. Résultats

### 4.1. Aménager la sélection pour compenser la discrimination éducative : un faible soutien moral sensible aux caractéristiques des répondants

Les opinions sont assez partagées sur le fait de savoir s'il est juste ou non d'aménager le processus de sélection pour compenser la discrimination éducative passée : 56,7 % seulement sont pour, tous scénarios confondus (cf. figure 1). Cela fait écho au tableau brossé dans les grandes enquêtes déclaratives. Ces enquêtes montrent d'un côté que 77 % des répondants reconnaissent la réalité de la discrimination vécue par les Noirs et les Hispaniques aux États-Unis. D'un autre côté, seule la moitié affirme que les Noirs n'ont pas les chances éducatives qu'il leur faudrait pour sortir de la pauvreté (50 % des répondants, 54 % des Noirs et 49 % des Blancs) (Pew Research Center, 2019).

Figure 1. Part des répondants en faveur d'un aménagement de la sélection



Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Source des données : Manta, 2020.

Par ailleurs, ce choix normatif n'est pas distribué de façon homogène entre les répondants. Les tests de significativités présentés dans la dernière colonne du **Tableau 2** indiquent que les femmes, les répondants âgés de moins de 30 ans ou de plus 60 ans, ceux disposant d'un revenu intermédiaire et les non-conservateurs ont significativement tendance à davantage soutenir le dispositif d'aménagement du processus de sélection en faveur le groupe discriminé. En revanche, le niveau d'éducation et l'origine ethnique ne semblent pas influencer ce choix<sup>14</sup>.

Cette hétérogénéité des réponses se retrouve dans les grandes enquêtes déclaratives mentionnées plus haut, à l'exception de la dimension ethnique. Dans ces enquêtes, la perception du traitement défavorable subi par les minorités varie sensiblement selon le statut ethnique déclaré par les répondants : ainsi, si 52% des répondants, tous groupes ethniques confondus, estiment que les Noirs sont victimes de racisme, cette proportion augmente de 20 points chez les répondants Noirs et diminue de 5 points chez les répondants Blancs.

Cette divergence entre nos résultats et ces enquêtes peut s'expliquer par le fait qu'il n'existe pas de différence sur l'opinion normative à l'égard de la discrimination éducative entre les groupes ethniques,

14 Une analyse économétrique (disponible sur demande) testant si ces différences persistent lorsque l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs aboutit à des effets globalement identiques.

ce que nous trouvons, mais aussi parce que les groupes ethniques qui sont dans la réalité victimes de discrimination se déclarent plus fréquemment sensibles à des discriminations qui affectent leur propre groupe ethnique dans les enquêtes déclaratives. Cette interprétation est confirmée en partie par le dernier résultat que nous obtenons qui montre qu'il existe une relation très forte entre le choix des répondants et le groupe auquel ils se sont identifiés lors de leur choix. La quasi-totalité des individus (95%) qui s'est identifiée au groupe discriminé est favorable à l'aménagement de la sélection. Inversement, ceux qui s'identifient aux autres agents sélectionnent très rarement cet aménagement (19% des cas).

#### 4.2. L'intention de discriminer compte, mais pas les conséquences financières de la discrimination

En moyenne, 55,8% des 439 répondants qui ont été soumis à l'un de ces quatre scénarios #1, 2, 4, 5 de notre vignette, déclarent qu'il est juste d'aménager le processus de sélection afin de tenir compte de la situation spécifique du groupe discriminé.

D'après le **tableau 3**, l'intention de discriminer prime très largement sur les seules conséquences de la discrimination. Moins de la moitié des répondants (46.8%) sont favorables à un aménagement de la sélection lorsque les inégalités générées par celle-ci sont involontaires alors qu'ils sont près de deux sur trois (63.5%) à trouver juste cet aménagement lorsque l'objectif de cette sélection égalitaire est de dissimuler la volonté de pénaliser un groupe donné. Cet écart de plus de 16 points de pourcentage est significatif au seuil de 1%. Il est même légèrement plus important lorsque cette pénalité a des conséquences financières en terme salariale importantes (écart d'environ 19 points).

**Tableau 3. Écart de proportion d'individus soutenant l'aménagement de la sélection selon l'intention des agents et ses conséquences financières**

Effet étudié	Spécificités	Scenarios pris en compte	Écart	z-score	p-valeur
Intention	Tous	(#2 et 1) vs (#4 et 5)	16,7 pts***	3.51	0.000
	Effet salaire	#2 vs #5	18,6 pts***	2,89	0,004
	Pas d'effet salaire	#1 vs #4	13,3 pts*	1,89	0,058
Salaires	Tous	(#2 et 5) vs (#1 et 4)	8.5 pts*	1.79	0.073
	Délibéré	#2 vs #1	9,8 pts	1,55	0,120
	Involontaire	#5 vs #4	4,5 pts	0,63	0,528
Effet croisé Intention x salaire		#2 vs #4	23,1 pts	3,56	0,000***

*Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios # 1, 2, 4, 5. Nombre d'observations : 439 \*\*\* Significatif au seuil de 1%, \*\* de 5% et \* de 10%. Source des données : Manta, 2020*

En revanche, qu'un processus de sélection inégalitaire de fait ait ou non des conséquences salariales pour le groupe discriminé affecte peu ou pas les positions normatives des individus. La proportion des répondants qui estiment qu'il est juste d'aménager la sélection est de 51.2% en absence de pénalité salariale n'augmente que de 8.5 points de pourcentage.

La dernière ligne du **tableau 3** présente les effets cumulés de l'intention et des conséquences financières de la discrimination éducative. L'écart est dans ce cas maximum et atteint plus de 23 points de pourcentage. Cet effet cumulé est très important et significatif au seuil de 1%. Le pourcentage des individus qui soutiennent l'aménagement de la sélection pour le groupe discriminé passe de 44.6% à 67.7%.

Globalement, les personnes interrogées prennent fortement en compte l'intention de l'institution qui est à l'origine de la discrimination éducative. Les conséquences financières de cette discrimination jouent

un rôle plus limité dans sa condamnation juridique ou morale<sup>15</sup>.

### 4.3. Peu d'effet de sanctions des pouvoirs publics

L'enjeu de ce point est de tester si l'existence de politiques incitatives promouvant la diversité est à même de modifier l'opinion des répondants. Deux interprétations peuvent expliquer un tel changement : soit parce ce qui est déclaré comme juste par les répondants est influencé par une norme sociale émise par les pouvoirs publics, soit parce que les répondants prennent en compte la pénalité financière que subissent les entreprises qui ne recrutent pas suffisamment de candidats de chaque groupe ethnique. Afin de tester la significativité d'un tel effet, on compare les réponses issues des scénarios # 2, 3, 5 et 6.

**Tableau 4. Écart de proportion d'individus soutenant l'aménagement de la sélection selon la présence de sanction financière des pouvoirs publics (test de proportion)**

Effet étudié	Spécificités	Scénarios pris en compte	Écart	z-score	p-valeur
Effet sanction	Tous	(#2 et 5) versus (#3 et 6)	0,00 pts	0.51	0.962
	Délibéré	#2 versus #3	-4,11	-0,65	0,516
	Involontaire	#5 versus #6	7,10	1,04	0,297

*Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios # 2, 3, 5 et 6, Nombre d'observations : 446. Variables de contrôle : genre, âge, ethnie, éducation, revenu, opinion politique. \*\*\* Significatif au seuil de 1%, \*\* de 5% et \* de 10%. Source des données : Manta, 2020*

Les résultats présentés dans le **tableau 4** montrent<sup>16</sup> que la présence d'une action publique ne semble pas modifier la proportion d'individus en faveur ou en défaveur d'un aménagement d'un processus de sélection inégalitaire.

## 5. Conclusion

L'objectif de cette communication était de mobiliser la méthode des questionnaires expérimentaux randomisés afin d'analyser l'opinion des individus à l'égard de la légitimité morale de mettre en place un dispositif d'affirmative action dans une situation où un processus de sélection est entaché d'un biais causé par une discrimination éducative passée.

L'utilisation de cette méthode permet de tester de manière robuste les éléments qui influencent significativement et de façon causale la construction des jugements normatifs des individus. Elle permet également de détecter d'éventuelles différences selon les groupes d'individus.

Les résultats obtenus permettent de souligner plusieurs points :

- La population interrogée est très partagée sur la légitimité de l'aménagement d'un processus de sélection en apparence égalitaire afin de contrebalancer un processus défavorisant de fait un groupe d'individus dans le cas où cet aménagement est coûteux pour le recruteur [Hypothèse 1]
- Toutefois, cette proportion de répondants favorable au dispositif de discrimination positive augmente sensiblement (de l'ordre de 20%) lorsque ce processus égalitaire est présenté comme dissimulant une volonté de pénaliser un groupe de candidats [Hypothèse 2].

<sup>15</sup> Une analyse économétrique (disponible sur demande) testant si ces différences persistent lorsque l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs aboutit à des effets identifiés identiques.

<sup>16</sup> Là encore, une analyse économétrique (disponible sur demande) testant si ces différences persistent lorsque l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs aboutit à des effets identifiés identiques.

- En revanche, le fait que l'enjeu salarial de la sélection soit important [Hypothèse 3] ou encore la présence de sanction par les pouvoirs publics du non-respect d'un principe de diversité sociale [Hypothèse 4] n'affectent pas les choix normatifs des répondants.

S'il existe des différences selon le genre, l'âge des répondants, leur revenu ou encore leur opinion politique concernant la proportion de ces populations à choisir d'aménager le processus de sélection, les effets identifiés plus haut ne varient pas de manière significative selon ces sous populations.

Ce travail a été réalisé dans un contexte socio-culturel bien particulier celui des États-Unis avant l'affaire Floyd. Il pourrait être intéressant de tester la stabilité de ces résultats dans le temps et dans d'autres pays, notamment la France.

## 6. Références

- Albouy V., Wanecq T. (2003) Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles. *Économie et Statistique*, 361: 27-52.
- Alon S. (2006) Overlapping disadvantages and the racial/ethnic graduation gap among students attending selective institutions. *Social Science Research* 36 (4) : 1475-1499.
- Argan D, Gary-Bobo R. (2019) Les diplômés français se dévalorisent-ils ?. *Commentaire* 3 (167) : 621-632.
- Pew Research Center (2019) *Race in America 2019*. Pew Research Center, Washington D.C., 49p
- Smith T. W, Davern M., Freese J., Morgan S. (2018) *General Social Surveys, 1972-2018*. NORC & University of Chicago éd. Données consultées sur le site GSS Data Explorer [gssdataexplorer.norc.org](https://gssdataexplorer.norc.umd.edu/)
- Bourdieu P., Passeron J-C (1964) *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*. Minuit, Le sens commun.
- Calvès G. (2008) *La discrimination positive*. PUF, Que sais-je ?
- Carnevale A., Cheah B., Van Der Werf M. (2019) A first try at Roi: Ranking 4,500 Colleges. Center on Education and the Workforce, Georgetown University.
- Carnevale A., Schmidt P., Strohl J. (2020) The Merit Myth: How Our Colleges Favor the Rich and Divide America. The New Press, 256 p.
- CollegeBoard (2018) *2018 SAT Suite of Assessments Annual Reports*, 16 p.
- de Brey C., Musu L., McFarland J., Wilkinson-Flicker S., Diliberti M., Zhang A., Branstetter C., Wang X. (2018) *Status and Trends in the Education of Racial and Ethnic Groups 2018*. National Center for Education Statistics Report n°2019038, 228 p.
- Dur U., Pathak P. A., Sönmez T. (2020) Explicit vs. statistical targeting in affirmative action: Theory and evidence from Chicago's exam schools. *Journal of Economic Theory* 187.
- Durlauf S. (2001) Affirmative action, meritocracy, and efficiency. *Politics, Philosophy and Economics* 7 (2): 131-158.
- Espenshade T., Radford A. (2010) *No Longer Separate, Not Yet Equal: Race and Class in Elite College Admission and Campus Life*. Princeton University Press, 568 p.
- Eymard-Duvernay F. (2008) Justesse et justice dans les recrutements. *Formation et Emploi* 101: 55-69.
- Geiser S. (2017) Norm-referenced tests and race-blind admissions: the case for eliminating the SAT and ACT at the University of California. Center for Studies in Higher Education Research & Occasional Paper Series CSHE 15.17, 19p.
- Newport F. (2016) Most in U.S. Oppose Colleges Considering Race in Admissions. Gallup News & Gallup Poll Social Series
- Herskovitz M. J. (1931) Kru Proverbs. *Journal of Americal Folklore* 43 : 225-293
- Jaoul-Grammare M. (2017) Évolution des inégalités de rendements éducatifs des diplômés du supérieur. Une comparaison Génération 1998 - Génération 2010. In CEREQ, *Rendement éducatif, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes : recueil d'études sur la génération 2010* : 149-164

- Kellough J. E. (2006) *Understanding Affirmative Action: Politics, Discrimination, and the Search for Justice*. Edward Georgetown University Press.
- Meunier O. (2008) Le commun et l'excellence à l'école aux États-Unis et en Europe : vers un compromis. *Carrefours de l'éducation* 25 (1): 195-209.
- Mijs J. (2016) The Unfulfillable Promise of Meritocracy: Three Lessons and Their Implications for Justice in Education. *Social Justice Resource* 29: 14-34.
- Moses M. S. (2016) *Living with Moral Disagreement. The Enduring Controversy About Affirmative Action*. The University of Chicago Press Books, 144 p.
- Observatoire des inégalités (2017) *Des classes préparatoires et des grandes écoles toujours aussi fermées* ([www.inegalites.fr](http://www.inegalites.fr)).
- Pauwels M.-C. (2010) L'évolution de l'affirmative action aux États-Unis sous la présidence de George W. Bush. *Revue LISA*, Presses Universitaires de Rennes VIII (1)
- Pimentel C., Balzhiser D. (2012) The Double Occupancy of Hispanics: Counting Race and Ethnicity in the U.S. Census. *Journal of Business and Technical Communication* 26 (3): 311-339.
- Psacharopoulos G. Patrinos H. A. (2018) Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. *Education Economics* 26:5: 445-458.
- Rossi P. (1951) *The Application of Latent Structure Analysis to the Study of Social Stratification*. PhD Thesis, Columbia University.
- Sabbagh D. (2010a) Les mutations contemporaines de l'affirmative action. *Politique américaine* 16 : 11-24.
- Sabbagh D. (2010b) Une discrimination positive indirecte : Les métamorphoses des politiques de promotion de la diversité dans l'accès aux établissements d'enseignement supérieur publics à caractère sélectif en Californie (1995-2008). *Sociétés contemporaines* 79 (3): 41-67.
- Strmic-Pawl H. V., Jackson B. A. Garner S. (2018) Race Counts: Racial and Ethnic Data on the U.S. Census and the Implications for Tracking Inequality. *Sociology of Race and Ethnicity* 4 (1): 1-13.
- Terry R. L., Schwede L., King R. (2017) Exploring Inconsistent Counts of Racial/Ethnic Minorities in a 2010 Census Ethnographic Evaluation. *Bulletin of Sociological Methodology* 135 (1) : 32-49
- Tienda M., Alon S., Niu, S. (2010) La discrimination positive et la loi texane des dix pour cent. *Sociétés contemporaines* 79 (3): 19-39.
- Tran H. V. (2019) Diversity's twilight Zone: how affirmative action in education equals 'discrimination' in the colorblind era. *Race Ethnicity and Education* 22 (6): 821-835.
- Wallander L. (2009) 25 years of factorial surveys in sociology. A review. *Social Science Research* 38: 505-520.
- Yagan D. (2016) Supply vs. demand under an affirmative action ban: Estimates from UC law schools. *Journal of Public Economics* 137 (May) : 38-50.

## Annexe. Structure de la vignette

<p><b>Présentation de la situation</b> [tous scénarios]</p> <p>Imagine a far away galaxy where Humans and many alien races live peacefully.</p> <p>Tom is the Human manager of a recruitment agency. This job is Tom's only source of income. This year, SpaceTravel, a big intergalactic firm, is Tom's only client. SpaceTravel asks Tom to run a selection process to find qualified navigators for its spaceships.</p> <p>On average, half of the candidates are successful and become navigators for SpaceTravel.</p>
<p><b>Différentiel salarial pour le groupe discriminé</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• [Aucun] [# 1 et 4] Tom knows that the candidates who fail the selection process will be quickly hired by other firms and will earn the same income than candidates who were successful.</li><li>• [Salaire 2 fois moins élevé] [#2, 3, 5, 6] Tom knows that a SpaceTravel navigator earns twice the income of a candidate who failed the selection process.</li></ul>
<p><b>Description du processus de sélection</b> [tous scénarios]</p> <p>Candidates can only apply to the SpaceTravel selection process once in their life, just after high school. All the high schools organize short training courses where their pupils can get familiar with the very specific flight simulators used by SpaceTravel during its selection process.</p> <p>Among all the galactic races that apply to the selection process, 100 candidates are Tenka aliens. The Tenkas have a specific tradition: the young Tenkas must stay at home during short ritual periods.</p>
<p><b>Intentionnalité de la discrimination éducative passée</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• [Discrimination délibérée] [#1, 2, 3] Knowing this, the school administrators have deliberately set the training courses at times where the Tenka pupils could not attend. This way, they want to make sure that very few Tenkas will successfully complete the selection process.</li><li>• [Discrimination involontaire] [#4, 5 et 6] This cultural specificity prevents them from enrolling in the specific flight simulator training.</li></ul>
<p><b>Désavantage pour le groupe discriminé et neutralité du sélectionneur</b> [tous scénarios]</p> <p>SpaceTravel asks Tom to start the selection immediately after the high school year. Tom knows that, contrary to all the other candidates, the Tenka candidates could not get familiar with the flight simulators. Personally, Tom equally cares about all the alien races. In his opinion, they are all equally capable of being efficient navigators for SpaceTravel.</p>
<p><b>Présence d'une sanction pour l'entreprise</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• [Aucun] [# 1, 2, 4, 5 ] &lt; pas de texte &gt;</li><li>• [Sanction] [# 3 et 6] The galactic government makes sure that all firms provide the same job opportunities to everyone. The government financially sanctions the firms that do not respect this principle</li></ul>
<p><b>Question posée au répondant</b> [tous scénarios]</p> <p>In your opinion, from a moral point of view, what should Tom do? Knowing your opinion will not affect Tom's decision.</p>
<p><b>Choix proposés au répondant</b></p> <p><i>En l'absence d'une sanction de l'entreprise</i> [# 3 et 6]</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• [Choix discriminatoire] Start the selection process immediately after the high school year for everybody, knowing that the Tenkas will not have had any opportunity to learn to use the flight simulators. Because of that, no Tenka candidate will successfully become a navigator. In this case, Tom will not lose any income.</li><li>• [Choix non discriminatoire] Delay the selection process to give the Tenkas enough time to learn how to use the flight simulators. In this case, 50 Tenkas will become navigators. But, because of the delay, Tom will have to pay a penalty and lose half of his income.</li></ul> <p><i>En présence d'une sanction de l'entreprise</i> [# 1, 2, 4, 5]</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• [Choix discriminatoire] Start the selection process immediately after the high school year for everybody, knowing that the Tenkas will not have had any opportunity to learn to use the flight simulators. Because of that, no Tenka candidate will successfully become a navigator. In this case, SpaceTravel will pay Tom the full amount of income due. Also, the government will impose a heavily financial penalty to SpaceTravel because of the high failure rate of the Tenkas.</li><li>• [Choix non discriminatoire] Delay the selection process to give the Tenkas enough time to learn how to use the flight simulators. In this case, 50 Tenkas will become navigators. But, because of the delay, Tom will have to pay a penalty and lose half of his income. In this case, the government will not sanction SpaceTravel.</li></ul>