

4. Les politiques de lutte contre les inégalités sociales : les avantages et les inconvénients de la discrimination positive

A partir du texte (extrait de la page internet de Sciences Po Paris) :

1. Commentez le dispositif de discrimination positive mis en place à Sciences Po.
2. Connaissez-vous d'autres dispositifs ou politiques de discrimination positive en France ?

A partir du dessin :

3. Montrez pourquoi que ce dessin de presse illustre les mesures de discrimination positive et les réactions qu'elles peuvent susciter.

A partir des deux textes de la page suivante :

4. Quels sont les avantages et les inconvénients des politiques de discrimination positive ?



SciencesPo. / ADMISSIONS

Les Conventions Éducation Prioritaire sont une voie de recrutement sélective destinée aux élèves méritants, scolarisés dans l'un des 100 établissements en Zone d'Éducation Prioritaire partenaires de Sciences Po.

Liste des Lycées partenaires (PDF, 17 Ko)

Le manque d'ouverture sociale et culturelle des grands établissements sélectifs français a conduit Sciences Po à proposer une nouvelle procédure d'admission en première année. Quatre handicaps majeurs vécus comme autant d'obstacles par les élèves expliquent ce verrou social : le manque de moyens, l'absence d'informations, le biais social (lié à la nature même des épreuves de sélection) ainsi qu'un phénomène d'autocensure.

La procédure CEP vise à rétablir l'égalité des chances en luttant contre ces quatre obstacles à la fois. Pour reconnaître les talents dans leur pluralité, des modalités de recrutement plus diverses ont été mises en place. Elles associent les enseignants du second degré auxquels revient la première sélection (l'admissibilité).

Quelques chiffres

- 7 promotions d'élèves déjà diplômées
- 100 lycées partenaires dans 18 académies en 2013 (7 en 2001)
- 998 candidats admis à Sciences Po en 10 ans, dont 138 en 2012
- une fois à Sciences Po, des résultats académiques comparables aux étudiants entrés par d'autres procédures d'admission
- chaque année, entre 50 et 70% des admis sont des enfants de chômeurs, d'ouvriers ou d'employés
- les 3/4 des admis sont boursiers
- les 2/3 des admis ont au moins un parent né hors de France



Discrimination positive : des effets positifs...

Le bilan des trente années de politiques d'« *affirmative action* » menées aux Etats-Unis [dans le domaine de l'emploi ou de l'éducation] (...) peut se résumer comme suit.

- Les travaux empiriques font apparaître un effet positif de l'*affirmative action* sur l'emploi des minorités (...)
- L'*affirmative action* paraît avoir amélioré l'accès des minorités ethniques à l'enseignement supérieur. Les étudiants concernés ont cependant en moyenne de moins bonnes performances. (...) mais l'admission dans des établissements sélectifs en termes de niveau d'emploi et de revenus paraissent profiter à tous.
- Certaines études plaident pour l'existence d'externalités positives générées par l'*affirmative action*. Ainsi, les médecins issus de minorités seraient davantage enclins à revenir exercer au sein de leur communauté. En revanche, un éventuel effet d'entraînement (via un phénomène d'identification, de tutorat) est difficile à mettre en évidence, de même que les possibles effets positifs (ou négatifs) de la diversification de la communauté étudiante.
- Enfin, et en contrepoint de l'analyse des effets de l'*affirmative action*, des études ont mis en évidence l'impact économique négatif de la discrimination négative (par rapport à l'origine ethnique et au sexe) sur le PIB.

Diagnostics Prévisions et Analyses Economiques, n° 58, janvier 2005

... aux effets négatifs

Quelle est l'efficacité des politiques de discrimination positive ? Le problème est de savoir si les effets pervers des programmes de discrimination positive ne sont pas pires que les problèmes qu'ils sont censés corriger. En effet, dans le cas où se mettent en place des politiques de « discrimination positive », quelle est ou quelle pourrait être la réaction des non-bénéficiaires d'une telle politique ? Ne considéreront-ils pas qu'il s'agit là d'une entorse au principe républicain de non-discrimination, c'est-à-dire de traitement égal, uniforme, de tous, quelque soit son appartenance ethnoculturelle ou générique ? Aujourd'hui, l'*affirmative action* est ainsi remise en cause aux Etats-Unis par les conservateurs, ce qui va de pair avec la domination de l'idéologie libertarienne (ou néo-libérale), laquelle refuse toute mesure qui rend imparfaite la concurrence des individus sur le marché ; or, c'est bien le cas de la politique d'*affirmative action*, puisqu'elle réserve un certain nombre de postes à des groupes d'individus, par la définition de quotas, sans que soit suffisamment pris en compte, d'après eux, des critères tels que la compétence (dans la recherche d'un emploi) ou le niveau scolaire (dans le recrutement des établissements scolaires) : certains parlent ainsi de « privilèges ». On arrive à des cas, affirment les conservateurs, où un Noir incompetent est préféré à un Blanc compétent, ce qui remettrait en cause le **principe de méritocratie** (lequel est cependant trop schématique, parce qu'il confond égalité formelle et égalité réelle). Ainsi, depuis 1996, l'*affirmative action* est fortement contestée par les conservateurs américains devant les tribunaux fédérés et fédéraux, parce qu'ils lui reprochent une « discrimination inversée » ou « discrimination à rebours » à l'encontre des Américains blancs. Par exemple, la California Civil Rights Initiative (CCRI) a réussi à entériner par un référendum, en novembre 1996, le démantèlement des programmes de l'AA (par 56 % à 44). Ce texte interdit de prendre en compte le sexe ou la race lorsqu'il s'agit de l'entrée dans les universités ou des offres d'embauche dans le secteur public.

De plus, certains pensent qu'il est contre-productif de chercher à réaliser l'idéal de « color-blindness » par le moyen de politiques qui s'appuient sur l'idée de « race » (c'est le terme officiellement utilisé aux Etats-Unis). La discrimination

positive, prétendent-ils, exacerbe précisément le problème qu'elle devrait résoudre en rendant les gens davantage conscients des différences entre les groupes et en accentuant leur ressentiment à l'égard des groupes autres que le leur. Les avantages accordés aux femmes ou aux victimes de discriminations racistes ne risquent-ils pas de légitimer la catégorisation sexuelle et raciale des individus, contrairement à l'objectif ultime qui est de revenir à une société aveugle aux différences, au terme de cette parenthèse que constitue la discrimination positive ?

Autre argument contre la discrimination positive : certains pensent que c'est faire une injure aux personnes appartenant à des groupes défavorisés que de pratiquer une politique de discrimination positive, car on a l'impression d'une politique de charité, d'assistance, ce qui pousse ces populations à ne pas faire d'efforts pour s'intégrer par elles-mêmes, et qui provoque, de la part des non-bénéficiaires de ces politiques, une stigmatisation des « assistés ». Par ailleurs, le risque des « facilités » accordées à certaines catégories de personnes est, en effet, de créer une accoutumance aux aides, de telle sorte qu'elles risquent de développer ce que l'on appelle une

Méritocratie : sélection des candidats aux emplois, richesses et postes de pouvoir en fonction du seul mérite (talent et travail) et non de l'appartenance communautaire ou sociale

mentalité d'assistés ou d'ayants droits. Certains pensent qu'il est illusoire d'attendre des bénéficiaires qu'ils reconnaissent

jamais avoir atteint l'égalité et acceptent de renoncer à leur bénéfice. Tout projet de suppression risque d'être dénoncé comme une atteinte à des droits acquis. Il est plus facile d'accorder une discrimination positive que d'y mettre un terme. Les mêmes personnes ont tendance à penser que les mesures de discrimination positive, résolvant rarement les problèmes qu'elles prétendent régler, entraînent des surenchères, de sorte que la spirale s'auto-alimente, et que l'on finit par devoir imaginer des adaptations aux effets pervers des adaptations !

Synthèse rédigée par Baptiste Villenave
(<http://www.elevens.fr>)