

Les effets de la discrimination positive

Fin de la discrimination positive
dans les universités américaines



Les effets de la discrimination positive

La Cour suprême des États-Unis a jugé jeudi [29 juin 2023] que les programmes de discrimination positive dans l'enseignement supérieur étaient contraires à la Constitution. Les politiques de discrimination positive font l'objet de débats intenses dans les pays où elles sont appliquées. Leurs résultats sont divers.

L'actualité

La Cour suprême des États-Unis, la plus haute juridiction américaine, a jugé jeudi dernier que les programmes de **discrimination positive** de l'université privée de Harvard et de l'Université de Caroline du Nord étaient contraires à la Constitution. Cette décision fait jurisprudence et s'appliquera à l'enseignement supérieur dans son ensemble dans des cas similaires. La Cour suprême considère que les mesures visant à favoriser les minorités ethniques dans la sélection des étudiants s'appliquent au détriment des étudiants blancs et d'origine asiatique.

« Je suis fortement, fortement en désaccord avec la décision de la Cour », a réagi le jour même le président des États-Unis, Joe Biden. « La discrimination existe toujours en Amérique », a-t-il répété à trois reprises.

Aux États-Unis, la **discrimination positive**, appelée « **affirmative action** », a été lancée dans les années 1960 afin de lutter contre les discriminations raciales, puis de genre, dans l'emploi, l'attribution de marchés publics et l'admission dans les universités. L'Inde avait déjà mis en place [des mesures similaires](#) à partir de 1950, en faveur de certaines castes et des intouchables, qui figurent à l'échelon le plus bas des classes sociales indiennes.

Un traitement préférentiel

La **discrimination positive** est une politique qui [vise à avantager un groupe de personnes lésées](#) par le passé ou qui le sont encore du fait de leur origine ethnique, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leur handicap. Concrètement, cette politique met en œuvre des inégalités de traitement favorables à certaines catégories de personnes.

La **discrimination positive** fait l'objet de nombreux débats. Pour ses opposants, comme l'économiste américain Thomas Sowell, elle est contraire au principe méritocratique. Pour ses défenseurs, comme l'économiste français Jean-Paul Fitoussi, elle est le seul moyen d'améliorer l'égalité des chances.

Des politiques de discrimination positive ont été mises en place dans de nombreux pays, dont la France où elles se sont développées à partir des années 1980. L'État français ne reconnaissant pas juridiquement l'origine ethnique, les groupes éligibles à ces politiques sont le plus souvent définis en fonction de critères socio-économiques.

Les modalités d'application

Une **politique de discrimination positive** peut prendre diverses formes. Elle peut consister à affecter davantage de ressources publiques à un secteur. En France, la première mesure de discrimination positive a été la création en 1981 des zones d'éducation prioritaires (ZEP), qui ont permis d'allouer à certaines écoles plus de moyens humains et financiers.

L'État peut aussi décider de percevoir moins d'argent en accordant des **exonérations fiscales ou sociales** à des entreprises qui acceptent de s'installer dans certains territoires et d'y recruter leur personnel.

Un autre procédé utilisé est le **quota**, illustré par la loi dite Copé-Zimmermann, promulguée en 2011. Elle impose aux grandes entreprises de compter au moins 40 % de femmes dans leur [conseil d'administration](#) ou de surveillance. La discrimination positive peut aussi passer par la mise en œuvre de procédures spécifiques, comme l'a fait Sciences Po Paris. À partir de 2001, cet établissement public a recruté des lycéens issus de ZEP non pas à travers son traditionnel concours d'entrée, mais sur dossier et sur entretien.

En France, l'**instrument du quota** est apparu en 1987 avec la loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle a créé une obligation d'emploi de ces personnes pour tous les employeurs d'au moins 20 salariés. Les travailleurs handicapés doivent représenter au moins 6 % de l'effectif. En 2021, ils en représentaient en moyenne 3,5 %, [selon la Dares](#), le service des statistiques du ministère du Travail. Les entreprises qui n'atteignent pas le seuil de 6 % doivent verser une compensation.

Les résultats de ces politiques

Les politiques de discrimination positive ont atteint certains objectifs. En France, les entreprises du SBF 120, un indice rassemblant 120 des principales entreprises cotées à la Bourse de Paris, dénombraient en moyenne 46,3 % de femmes dans leurs conseils d'administration et de surveillance en 2022, contre 8,4 % en 2013, selon Ethics & Boards, un observatoire indépendant.

Aux États-Unis, la discrimination positive a « favorisé l'apparition d'une classe moyenne noire aisée », expliquait l'économiste Frédéric Teulon dans une étude de 2014. Mais il n'y a pas eu d'effet d'entraînement : ces politiques n'ont pas réduit les inégalités dans leur ensemble. Les instances dirigeantes de l'ensemble des entreprises françaises demeurent peu féminisées et les Noirs américains sont toujours davantage concernés par la pauvreté que les Blancs. Toutefois, « **la diversité est devenue une valeur**, signe que la discrimination positive a finalement été acceptée », les entreprises voyant « désormais comme un problème le fait que leurs organisations soient entièrement composées d'hommes ou de Blancs », estimait le sociologue John Skrentny [dans un article de 2008](#).

Les effets pervers

La discrimination positive peut engendrer une **stigmatisation**. En France, « l'appellation ZEP » a eu « un effet repoussoir et les familles qui en avaient les moyens ont inscrit leurs enfants dans des écoles privées, tandis que les jeunes issus de ces zones étaient identifiés négativement lors de la recherche du premier emploi », expliquait l'économiste François Stasse dans une étude de 2004.

Un **autre effet pervers** est [celui de l'inadéquation](#) : la discrimination positive a pour conséquence d'accroître le taux d'abandon de certains étudiants noirs et hispaniques, principalement ceux qui ont été admis dans des universités prestigieuses, selon plusieurs études menées aux États-Unis, comme celle publiée en 2007 par le professeur de droit Richard Sander. Ayant du mal à se mettre au niveau de leurs camarades, ces étudiants finissent par se décourager et abandonner leurs études, ce qui n'aurait peut-être pas été le cas s'ils avaient poursuivi leurs cursus dans des universités moins sélectives.

Pour aller plus loin

AUX ETATS-UNIS

Dans un article publié la semaine dernière sur le site The Conversation, le professeur de gestion Jean-François Amadiou dresse un état des lieux des critiques portant sur les programmes de discrimination positive dans les universités américaines. En s'appuyant sur une étude de 2019, il montre que pour entrer dans les universités les plus prestigieuses, il faut surtout être athlète ou enfant de donateurs, du personnel ou d'anciens élèves de ces écoles.

[Lire son article.](#)

EN FRANCE

Dans une étude publiée en 2008 dans la revue française Informations sociales, le sociologue Simon Wuhl présente la discrimination politique « à la française ». Il explique les différences avec le modèle américain et souligne les limites de ces politiques, tout en les défendant.

[Lire son analyse.](#)

Source : <https://www.brief.eco/>