

Sommaire

INTRODUCTION	
DISCRIMINATION POSITIVE OU INTÉGRATION RÉPUBLICAINE ? POUR UNE SOCIÉTÉ DE LA NOUVELLE CHANCE	7
par Luc Ferry	
PREMIÈRE PARTIE	
DÉFINITIONS ET PROBLÉMATIQUE	23
LA SOCIÉTÉ DE LA NOUVELLE CHANCE AU DÉFI DE LA SOCIÉTÉ D'HYPERCONSOMMATION.....	23
Par Gilles Lipovetsky	
VERS DES « AFFIRMATIVE ACTIONS » À LA FRANÇAISE ?.....	50
Par Jeannette Bougrab	
LA DISCRIMINATION POSITIVE FACE À L'IDÉAL RÉPUBLICAIN : DÉFINITION, TYPOLOGIE, HISTORIQUE, ARGUMENTS.....	63
Par Eric Deschavanne	
DEUXIÈME PARTIE	
TROIS DÉBATS AUTOUR DE LA DISCRIMINATION POSITIVE : LES GRANDES ÉCOLES, L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE, LA LOI DE 1905.....	193
UN CAS D'ÉCOLE : POUR UNE DISCRIMINATION POSITIVE À L'ENTRÉE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ?	212
Discussion avec Pierre Tapie, Richard Descoings et Roger Fauroux	
« L'ACTION POSITIVE DANS L'ENTREPRISE »	241
Discussion avec Claude Bébérard	
FAUT-IL MODIFIER LA LOI DE 1905 ?	255
Discussion avec Dominique de Villepin	

TROISIÈME PARTIE	
HORIZONS DE L'ÉGALITÉ	275
LA FÉMINISATION ET L'INTÉGRATION DES JEUNES DANS L'ARMÉE . . .	275
par l'amiral Béreau	
ENTRETIEN AVEC NICOLAS SARKOZY SUR LA DISCRIMINATION POSITIVE	290
CONCLUSION	
SYNTHÈSE DES PRINCIPALES PROPOSITIONS	303

INTRODUCTION DISCRIMINATION POSITIVE OU INTÉGRATION RÉPUBLICAINE ? POUR UNE SOCIÉTÉ DE LA NOUVELLE CHANCE

7

par Luc Ferry

La mission première du CAS : fournir des éléments de réflexion destinés à éclairer le débat public.

Créé par un décret du 9 juillet 2004 sur le modèle du Conseil d'analyse économique, le Conseil d'analyse de la société n'est pas un nouveau club politique ou idéologique, mais une institution de la République, pluraliste et ouverte, dont la mission principale est « *d'éclairer les choix politiques du Gouvernement par l'analyse et la confrontation des points de vue, lorsque les décisions à prendre présentent des enjeux liés à des faits de société* » (article I). Il est donc composé de personnalités de tous horizons, « choisies en fonction de leur compétence » (article II) – comme en témoigne assez la liste de ses membres qu'on trouvera en annexe à ce premier rapport. La finalité première du CAS est donc avant tout analytique. Il s'agit de contribuer à éclairer d'éventuelles décisions politiques et de permettre au débat public d'avoir lieu de

**Pour une société de la nouvelle chance
Une approche républicaine de la discrimination positive**

manière si possible plus informée et utile. À ce travail d'analyse, il nous semble cependant nécessaire d'ajouter, le cas échéant, des propositions. Comme on verra dans ce premier rapport, l'essentiel, à nos yeux, n'est pas de se donner bonne conscience en alignant toutes les suggestions disponibles sur le marché touchant le sujet que nous abordons. Notre but est au contraire de rester dans le cercle, forcément restreint parce que réaliste, du « possible souhaitable ». De même, si l'originalité des propositions est un « plus » à la fin d'un rapport – et on verra que certaines de celles que nous proposons ici sont, en effet, inédites –, il ne faut pas pour autant s'interdire de sélectionner, parmi toutes les idées disponibles, celles auxquelles nous voulons accorder notre soutien.

Au moment de la création du CAS, le Premier ministre, Jean-Pierre Raffarin, nous a demandé de réfléchir à deux thèmes, au demeurant liés entre eux : les modèles d'intégration – avec en arrière-fond, l'opposition toujours plus visible entre la tradition républicaine française et la logique des communautarismes anglo-saxons – et les orientations qui permettraient d'offrir, à ceux de nos concitoyens qui ont connu l'épreuve de l'exclusion sous quelque forme que ce soit, une nouvelle chance, de nouvelles occasions de reprendre pied et de repartir sur des bases mieux assurées. Cette idée peut se décliner pratiquement dans tous les secteurs de la société : dans le domaine de l'école, de la santé, de la justice, bien entendu, mais face à tous les accidents de la vie en général, nous avons eu ou pouvons un jour avoir besoin de nous voir offrir une nouvelle chance de réussite.

Nul ne le contestera : le cœur du cœur de l'idée démocratique, c'est l'égalité des chances. Or la formule sonne aujourd'hui étrangement creux, tant nous sommes loin de l'avoir encore réalisée. À certains égards, comme le montrent nombre d'enquêtes, il faut même dire que nous nous en éloignons – ce qui tend à corrompre toutes les autres valeurs républiques auxquelles nous sommes légitimement attachés. Comment, par exemple, prôner *l'autorité* des institutions lorsqu'elles apparaissent comme des paravents de l'inégalité, pour ne pas dire des « appareils idéologiques d'État » ? Comment faire respecter les agents de nos services publics s'ils deviennent le symbole d'une république purement formelle qui cache la montée de communautarismes et de ghettos de toute nature ?

Voilà pourquoi il nous a semblé utile de relier l'idée d'une société de la nouvelle chance aux questions posées par ceux qui proposent résolument d'aller dans le sens de la discrimination positive telle qu'elle fut introduite dans les années soixante au sein des politiques publiques américaines. Allons plus loin. Même pour ceux qui n'ont pas échoué, qui ont réussi à s'intégrer et qui, par exemple, possèdent un emploi stable, le sentiment s'insinue peu à peu que l'existence n'offre plus de nouvelles chances de rebondir une fois qu'on est installé dans la vie. Pas de possibilité de bifurquer, de recommencer, d'explorer d'autres horizons, d'ouvrir une « deuxième carrière », mais au contraire une logique en entonnoir où l'existence semble un long canal dont il est impossible de s'évader dès lors qu'on a commencé à y tracer sa route. Que proposer ? Comment rouvrir l'horizon ?

C'est dans cette perspective que nous avons voulu présenter dans ce rapport tout à la fois une synthèse pédagogique claire et précise des enjeux les plus profonds de nos débats contemporains touchant la discrimination positive en même temps qu'ouvrir une réflexion sur la notion de « nouvelle chance ».

La situation de la France est aujourd'hui délicate : presque tout ce qu'on devrait faire en bonne logique pour lutter rationnellement contre le chômage ou l'endettement du pays est devenu politiquement hypersensible, toute modification des diverses figures du *statu quo* étant vécue par nombre de nos concitoyens comme une véritable agression, pour ne pas dire comme une déclaration de guerre. Cela ne signifie pas qu'il faille renoncer au courage de l'action, tout au contraire. Mais la politique, à la différence d'autres activités, ne peut pas ne pas prendre la mesure exacte des réalités telles qu'elles sont – et non seulement telles qu'elles devraient être –, de sorte que nous ne pouvons pas espérer changer les choses si nous n'avons pas, lorsque nous prenons des décisions courageuses, des contreparties à proposer. Or, faute de moyens matériels, il faut bien dire que ces contreparties doivent aujourd'hui, pour l'essentiel, résider dans des idées nouvelles qui nous permettraient d'améliorer la vie de nos concitoyens sans aggraver la situation budgétaire. Comme un éditeur qui profite d'un best-seller pour financer une collection universitaire difficile

ou publier de jeunes auteurs encore inconnus, le politique doit, pour ainsi dire, gager par des idées nouvelles les changements courageux qu'il devra inévitablement mettre en œuvre par ailleurs.

Or, de toute évidence, notre vie politique peine à élaborer des projets susceptibles de mobiliser l'opinion publique et d'entraîner l'adhésion d'une majorité. Ce n'est sans doute pas à la quête d'un « ailleurs absolu » qu'il nous faut œuvrer, mais plutôt, dans le cadre existant, à ce que notre société s'acquitte davantage des promesses qu'elle nous fait mais qu'elle est encore loin d'avoir tenu. C'est précisément dans cette optique que nous parlons ici d'une société de la nouvelle chance : à une assistance le plus souvent sans effet sur les causes de la précarité qu'elle compense mais n'élimine pas, on préférera des soutiens conçus pour redonner à ceux qui sont dans une impasse les moyens de reprendre en main leur destin et réaliser leurs propres projets d'insertion sociale. Réciproquement, la valorisation de l'initiative individuelle doit s'accompagner d'une solidarité active garantissant à chacun que la collectivité l'aidera à sortir d'un éventuel échec.

Nous sommes, en effet, passés d'une société où le citoyen était censé vivre au premier chef pour sa patrie à une société où l'individu espère d'abord tirer un intérêt personnel des décisions collectives. Dorénavant, les Français voient moins, dans le gouvernement, l'incarnation du pays qu'une institution au service de l'amélioration des conditions de vie de chacun. En d'autres termes, comme le montrent bien les analyses de Gilles Lipovetsky touchant la société d'hyperconsommation telles qu'on pourra les lire dans ce rapport même, la politique est devenue, pour le meilleur et pour le pire, un objet de consommation parmi d'autres. Sa fonction et ses modalités en sont profondément changées : les buts proposés à la République ne sont plus une fin en soi mais des moyens de l'épanouissement personnel. C'est pourquoi la sphère privée et ses aspirations investissent chaque jour davantage le débat public et les enjeux politiques.

Les inégalités et les discriminations sont donc aujourd'hui ressenties comme d'autant plus choquantes et insupportables que les individus

privilégièrent moins leur appartenance à la nation : participer à son histoire et à sa grandeur n'atténue plus la déception d'y jouer un rôle mal considéré, *a fortiori* d'y subir le poids de conditions d'existence inéquitables. C'est encore, comme on verra, dans cette perspective que nous soutenons le développement des initiatives qui vont dans le sens d'un soutien apporté à ceux qui veulent s'en sortir par eux-mêmes : microcrédit, « Défi Jeunes » et autres formules destinées à favoriser la création d'entreprise en donnant les moyens financiers, mais aussi l'aide à la compétence, nécessaires au démarrage. Car tous, c'est l'évidence, ne sont pas préparés de manière égale à affronter les difficultés de la vie professionnelle.

On verra également, parmi les propositions qui concluent ce rapport, comment nous défendons dans le même sens l'idée d'un « chèque de formation tout au long de la vie » qu'on pourrait – et devrait, à nos yeux – offrir à ceux (ou tout au moins une partie de ceux) qui ont manqué la première chance, qui est l'école même, afin qu'ils puissent rebondir et, le jour venu, se former suffisamment pour retrouver une place dans la cité. Il serait souhaitable, dans ce cadre, de faire en sorte que chaque département ministériel réfléchisse de son côté aux perspectives d'une société de la nouvelle chance afin de proposer des innovations dans le domaine qui est le sien. Innovations, car nous abordons là un champ encore relativement peu exploré, parce que situé à l'écart des solutions socialistes ou libérales classiques : il ne s'agit ni d'assistance, ni de « laisser faire laisser passer », mais l'État, sans se substituer en rien à la responsabilité individuelle, doit être appelé à agir de façon que nul ne soit laissé au bord de la route.

C'est dans ce contexte, et pour faire le lien entre nos deux thèmes de saisine (les modèles d'intégration, la société de la nouvelle chance), que nous avons voulu éclairer les différentes positions issues de la résurgence, en France, du débat touchant la discrimination positive. Ce débat se situe, en effet, à l'exacte croisée des interrogations soulevées par nos deux sujets de saisine : il pose dans toute son ampleur la question des modèles d'intégration (républicanisme à la française ou politique d'*affirmative action* à l'américaine ?) mobilisés pour réaliser l'égalité des chances, tout en visant, parfois coûte que coûte, à offrir les moyens de

s'intégrer, et de « repartir », à ceux que la naissance ou la fortune n'ont pas situés sur la même ligne de départ que les autres. Comme on verra dans ce qui suit, la discussion sur la discrimination positive est d'autant plus intéressante en France qu'elle s'est organisée dans trois directions différentes : la représentation de la diversité dans le recrutement des élites du service public, la discrimination dans l'entreprise, notamment – mais pas seulement – à l'embauche, la question religieuse et les interrogations sur la loi de 1905. Il n'est sans doute pas inutile de présenter brièvement ces trois problématiques et d'indiquer dans quelle perspective nous avons tenté de les éclairer.

12

Trois axes de débat sur la discrimination positive

Nicolas Sarkozy a puissamment contribué à mettre la problématique de la discrimination positive au cœur du débat français. On verra comment, dans son intervention, il précise aujourd'hui l'esprit dans lequel il a souhaité ouvrir une discussion dont chacun reconnaît qu'elle est d'ores et déjà d'une réelle fécondité. Elle s'est, en effet, prolongée dans trois domaines essentiels, à propos desquels nous avons voulu livrer et commenter l'état de la réflexion de quelques décideurs de premier plan en y ajoutant nos propres conclusions.

D'abord, autour de la question du recrutement des élites (notamment par le biais des grandes écoles). Le CAS a réuni au cours d'une discussion commune trois personnalités qui, à des titres divers, ont contribué à donner au débat français sur la discrimination positive l'élan et l'allure qu'il possède aujourd'hui. On sait comment le directeur de l'Institut d'études politiques de Paris, Richard Descoings, a pris récemment l'initiative de mettre en œuvre un partenariat privilégié avec certaines Zones d'éducation prioritaires (les « Conventions ZEP »), en vue de diversifier le recrutement de Sciences Po et de l'ouvrir à des catégories d'élèves qui, généralement, n'y ont pas accès, voire n'imaginent même pas qu'une

telle filière de formation pourrait leur être accessible. Un examen spécial, à part de la voie habituelle de recrutement, a donc été conçu pour mieux accueillir ces nouveaux publics. On trouvera plus loin le détail de la procédure élaborée pour mener à bien cette opération. S'agit-il de discrimination positive, comme on l'a parfois reproché à l'IEP ou, à tout le moins, y a-t-il là une exception qui ouvrirait une brèche dans notre tradition républicaine si attachée à l'égalité des conditions du recrutement ? Comme on verra au fil de la discussion, il est permis d'en douter. D'une part, parce que l'idée d'un concours extérieur, différent du concours ordinaire, n'a rien d'exceptionnel en France, d'autre part, parce que l'IEP maintient en toute hypothèse un examen de sortie, en 3^e année, qui garantit, du moins en principe, et ce, quelles que soient les modalités d'entrée, une égalité dans l'évaluation du niveau des élèves en fin de parcours. On verra cependant comment le directeur de l'Essec, Pierre Tapie, a préféré, pour éviter tout risque de dérive, mettre en place une autre solution – dont il est encore impossible de mesurer les effets réels étant donné la nouveauté de l'expérience, mais qui semble cependant fort prometteuse. Plutôt que de modifier les conditions des concours d'entrée dans les grandes écoles afin de les rendre plus accessibles à des publics moins favorisés que d'autres, l'Essec propose la mise en place, à partir de la classe de seconde, d'un tutorat qui permettrait de préparer les élèves des ZEP à intégrer des filières d'excellence. Volontairement plus conforme à la tradition républicaine, le projet, dont on verra comment Pierre Tapie suggère d'ores et déjà qu'il conviendrait de l'étendre à l'ensemble des grandes écoles françaises, devra être évalué avec soin dans les mois et les années à venir. Enfin, il nous a semblé qu'il fallait prendre en compte aussi le modèle que constitue la Fondation Euris, ici représentée avec talent par son Président, Roger Fauroux. Cet organisme a choisi, quant à lui, d'offrir des bourses d'études à des jeunes issus de milieux très défavorisés ayant déjà obtenu des résultats bons ou excellents au baccalauréat (mentions bien ou très bien), afin de les inciter à poursuivre des études supérieures. On verra comment nous suggérons, parmi nos propositions, de développer ce modèle en l'appliquant, si possible massivement, à la voix professionnelle avec, bien entendu, une participation active de l'État.

Une seconde discussion, toute aussi importante que celle qui touche aux principes fondamentaux du service public en même temps qu'à celle du recrutement de ses élites, concerne l'entreprise privée. C'est à partir des travaux conduits par l'Institut Montaigne et par son président, Claude Bébéal, que nous l'avons poursuivie ici. Pour une large part, ce débat tourne autour de deux questions principales – même s'il ne s'y réduit pas : celle de la « représentation de la diversité visible » dans le secteur privé, celle des discriminations à l'embauche. Sur ces deux points, les propositions du rapport remis par Claude Bébéal au Premier ministre à l'hiver dernier nous ont paru aller dans le bon sens et constituer, dans le contexte français, une réelle avancée. Claude Bébéal nous a notamment convaincus de l'utilité du CV anonyme – dont certains avaient tendance à penser au départ qu'il s'agissait peut-être d'une mesure davantage d'ordre « cosmétique » que réellement efficace. Un élément nous semble cependant fondamental entre tous – et on le retrouvera précisé et développé dans nos propositions : il touche à l'usage des statistiques concernant la « diversité visible » dans l'entreprise. Si l'on veut se donner les moyens, non seulement de repérer et de mesurer la réalité d'éventuelles discriminations, mais aussi de les combattre *sans pour autant recourir à la discrimination positive stricto sensu*, il est indispensable de perfectionner notre outil d'analyse. Bien plus, il faut en utiliser, le cas échéant, les résultats de façon qu'ils permettent aux entreprises de bonne volonté de corriger le tir dès lors que des discriminations seraient mises en évidence. Le simple fait que ces résultats soient rendus publics devrait d'ailleurs inciter les firmes, soucieuses d'équité ou simplement de leur image, à évoluer positivement en ce domaine.

Enfin, on ne pouvait, dans ce contexte, éluder les interrogations soulevées aujourd'hui par notre laïcité républicaine telle qu'elle s'est incarnée dans la fameuse loi de 1905. Pour aller à l'essentiel, le débat s'est noué autour de la question du financement du culte musulman. Si les solutions proposées posent des questions délicates, le motif de cette focalisation est en revanche assez simple à comprendre : la loi de séparation de l'Église et de l'État interdit, comme on sait, à ce dernier d'intervenir pour soutenir ou financer un culte quel qu'il soit. Or, comme le souligne ici

même Dominique de Villepin, au moment où cette loi est votée, une religion, l'islam, n'est pas encore « à la table de la République ». Juifs et chrétiens ont leurs institutions, leurs lieux de cultes, églises, temples ou synagogues, tandis que les musulmans, alors pratiquement absents de France, ne bénéficient pas du même héritage. De là l'idée, avancée notamment par Nicolas Sarkozy, de suspendre ou de modifier un moment la loi de 1905 pour permettre à l'État d'aider l'islam à rattraper son retard par rapport aux autres religions implantées dans notre pays bien avant lui. L'avantage d'un tel moratoire serait de permettre, d'une part, la construction de lieux de culte décents, d'autre part, d'assurer enfin plus de transparence et d'indépendance dans le financement du culte musulman. On verra comment et pourquoi, à partir d'un questionnement commun, Dominique de Villepin a mis en place une solution différente, mais née pourtant du même diagnostic, en créant une fondation destinée à financer de façon transparente le culte musulman sans pour autant suspendre ou modifier la loi de 1905. On voit aussi comment, sans entrer ici dans les détails, ce débat se rattache directement à notre sujet puisqu'il touche tout à la fois à la question de l'intégration en même temps qu'à celle de la discrimination positive – laquelle, en l'occurrence, consisterait à dépasser la loi de 1905 pour mener une politique active de compensation d'un retard ou d'un handicap supposé de l'islam français par rapport aux autres cultes.

Le texte de Gilles Lipovetsky, qu'on va lire après cette introduction, fournit un cadre d'analyse pertinent pour comprendre l'intérêt, pour ne pas dire la nécessité, d'une réflexion sur la notion de société de la nouvelle chance. Il montre, en effet, comment nous sommes depuis peu entrés dans une « société d'hyperconsommation » où, potentiellement, tout tend à devenir marchandise. Nous ne consommons pas seulement des produits industriels, des téléphones ou des voitures en plus grand nombre que jamais auparavant, mais la culture, la politique et même la religion sont à bien des égards intégrées peu à peu dans la sphère du consumérisme généralisé. Comme le montre Gilles Lipovetsky, en même temps que se développe l'attitude du consommateur éclairé, qui tente d'opérer autant que possible des choix rationnels au sein d'un marché de plus en plus universel, l'être humain se trouve fragilisé par la disparition

progressive des sphères de la culture et de l'intelligence qui, naguère encore situées hors marché, lui permettaient de structurer son existence autour de repères éthiques relativement stables. La « désublimation répressive », comme disait déjà Marcuse, est l'horizon de l'hyperconsommation, et c'est pour lui faire pièce, pour constituer un contrepoids, qu'il nous faut développer aussi, à l'écart du marché, les valeurs d'une société qui offre une deuxième chance à tous ceux que la logique implacable de la concurrence laisse au bord de la route.

À tous ces débats, nous avons tenu à ajouter un exemple particulier, hautement intéressant, touchant la féminisation de l'armée, mais aussi l'intégration en son sein de jeunes non diplômés en voie potentielle d'exclusion. On verra comment l'amiral Bérau, qui fut chargé de concevoir et de piloter l'opération, montre qu'une politique active d'intégration peut donner des résultats remarquables pourvu qu'elle soit intelligemment conduite par l'État.

Mais revenons un instant sur la notion même de discrimination positive, dont on perçoit peut-être mieux maintenant pourquoi, et en quel sens, elle devait constituer le fil conducteur de nos travaux. Pour que le lecteur puisse les parcourir en ayant mieux présents à l'esprit leurs principaux enjeux, il n'est peut-être pas inutile de revenir sur la définition de la notion, comme sur quelques-unes des objections qu'elle a pu susciter, notamment dans le contexte français.

De la discrimination positive comme approche de l'égalité : arguments pour et contre

Déjà, en soi, la notion de discrimination positive n'est pas aussi simple à cerner qu'on le croit généralement. Mais en outre, il faut bien l'avouer, c'est le confusionnisme le plus complet qui règne en France à son sujet depuis l'adoption de la loi sur la parité : on se dit hostile à la

discrimination positive au motif qu'elle ne serait pas conforme à notre tradition républicaine... et on met en place une discrimination positive comme aucun pays anglo-saxon n'aurait osé en rêver ! On se moque du « politiquement correct » américain, mais on dit « Madame la ministre », ou « Madame la professeure ». Du coup, hors des rares spécialistes, plus personne ne s'y retrouve tout à fait. Les sondages selon lesquels la discrimination positive aurait la faveur de près de 70 % des Français ne prouvent donc pas grand-chose – hors le fait, peu significatif en l'occurrence, que ces derniers sont partisans de donner « plus à ceux qui ont moins ». La clarification des notions et des enjeux est ici indispensable, si l'on veut que les citoyens puissent se repérer dans les options qui leur sont proposées en ce domaine.

Comme le montre Jeannette Bougrab dans le texte qu'elle consacre ici même aux définitions de la discrimination positive, il convient donc de distinguer entre une définition extensive et une définition rigoureuse du concept : selon la première, il s'agirait seulement de « donner plus à ceux qui ont moins », ce avec quoi tout le monde, ou peu s'en faut, ne peut qu'être d'accord et qui ne pose en vérité aucun problème de principe ; selon la seconde, en revanche, il s'agirait, en vue de réparer un handicap injuste, non seulement de donner plus à ceux qui en ont été victimes, mais de leur réservier, grâce à une politique de quotas, des avantages compensatoires auxquels, seuls, ils auraient accès. C'est bien là ce qu'on nomme aux États-Unis *l'affirmative action*, et seule cette seconde acception définit réellement la discrimination positive *stricto sensu*. C'est elle, et nullement la première, qui fait véritablement problème. Pour illustrer le propos, on dira par exemple que la politique des Zones d'éducation prioritaire ne relève en rien de la discrimination positive proprement dite. Simplement, elle compense, en affectant des moyens supplémentaires aux établissements scolaires, des handicaps géographiques, économiques et sociologiques – *mais elle le fait sans que des priviléges soient en quoi que ce soit accordés à une catégorie d'individus au détriment ou, à tout le moins, à l'exclusion des autres*. Tous les petits Français, quels que soient leur sexe ou leur origine ethnique, sont, au moins en principe, susceptibles de se retrouver un jour dans une ZEP où ils bénéficieront, à

égalité avec tous les autres, de la même politique de rattrapage. En revanche, réserver, comme le font les universités américaines, des postes de professeurs pour des Noirs ou pour des femmes à l'exclusion de toute autre candidature, c'est-à-dire mettre en place une politique de quotas ciblée sur des catégories d'individus définies « par la race ou par le sexe », selon le vocabulaire couramment employé, c'est bel et bien pratiquer une discrimination positive *stricto sensu*. C'est seulement ce dernier type de cas qui pose aujourd'hui question – non d'ailleurs que les politiques du type « ZEP » ne soient contestées par certains sur bien des plans, mais elles ne le sont pas quant au principe, seulement en termes d'efficacité, ce qui est bien entendu tout différent.

En faveur de la discrimination positive, trois arguments sont généralement avancés.

1. Elle serait utile, voire nécessaire, pour compenser des discriminations anciennes (liées par exemple à la colonisation ou à la pratique de l'esclavage), ou pour corriger des discriminations actuelles (à celles qui subsistent des temps anciens s'ajouteraient d'autres discriminations, pour ainsi dire « structurelles » ; le modèle étant celui des inégalités de traitement entre homme et femmes).

2. Elle permettrait d'assurer une plus juste représentation de « minorités », ou même de groupes majoritaires mais sous-représentés (les femmes) et d'assurer ainsi une réelle diversité dans notre démocratie représentative.

3. À ces deux arguments majeurs s'ajoute parfois un troisième, qui n'est pas négligeable : seule la discrimination positive fonderait une politique réellement volontariste en matière d'égalisation des conditions. Elle contribuerait – selon un argument que Nicolas Sarkozy met particulièrement en relief – à redonner une légitimité à des autorités républicaines qu'une mise en œuvre imparfaite de l'idéal de l'égalité des chances conduit chaque jour davantage à décrédibiliser aux yeux d'une fraction importante de nos concitoyens. Les discussions qu'elle suscite, les contestations qu'elle provoque, notamment chez les républicains attachés à la

tradition anti-communautariste française, auraient pour ainsi dire une vertu intrinsèque : elles permettaient, ne serait-ce qu'en raison de la médiatisation dont elles font l'objet, d'attirer l'attention sur des problèmes qui, autrement, risqueraient de continuer à être sous-estimés ou passés sous silence (c'est le cas, par exemple, des débats parfois très vifs suscités par les Conventions ZEP de Sciences Po – dont on a pourtant déjà suggéré qu'elles ne relèvent même pas, au sens strict, d'une logique de discrimination positive).

Contre la discrimination positive, on invoque aussi trois arguments principaux – qu'une multitude d'autres, qui en sont plus ou moins dérivés, viennent compléter en fonction du contexte.

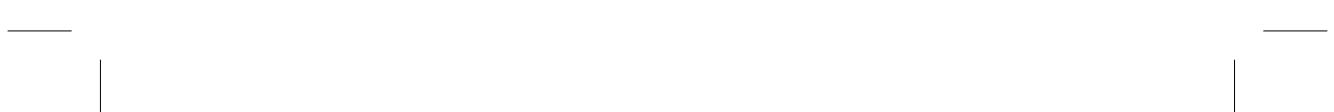
1. On lui reproche d'abord d'être contraire à l'idéal universaliste qui est le fondement même de l'idée démocratique. C'est ainsi tout ce que la tradition des droits de l'homme a de meilleur et de plus authentiquement « républicain » que cette nouvelle figure de la discrimination viendrait, par-delà les bonnes intentions, saper à la racine. Le paradoxe – car cela en est un, bien sûr, visant une politique pavée de bonnes intentions – s'explique assez aisément, encore qu'il renvoie à ce que l'idéal démocratique a de plus profond. Car le sens de la Déclaration des droits de l'homme est bien le suivant : l'être humain a des droits, ou pour mieux dire et plus simplement, il mérite d'être respecté, indépendamment ou « abstraction faite » de tous ses enracinements communautaires. En clair : quelle que soit son appartenance à une identité culturelle, linguistique, ethnique, religieuse, nationale ou autre, il est respectable en tant qu'humain avant de l'être, le cas échéant, en tant que membre d'une totalité qui prétendrait l'englober. Bien sûr, cette conception des droits de l'homme s'oppose à celle de l'Ancien Régime et à ses priviléges. Et voilà pourquoi, aux yeux d'un républicain authentique, la discrimination positive représente, à la limite, un retour au droit d'Ancien Régime où le droit à la différence s'identifie à la différence des droits. Avec les politiques de quotas, en effet, il y a rupture d'égalité, fût-ce au nom de l'égalité elle-même, puisque les humains n'ont plus les mêmes droits selon qu'ils sont blancs ou noirs, homme ou femme, etc. Le véritable idéal démocratique et républicain ne se confond donc en rien avec celui d'une

représentation parfaite de la « diversité », mais il culmine dans une politique méritocratique qui tente, certes, de garantir l'égalité des chances, mais nullement le fait que ses résultats soient toujours pleinement conformes à la diversité recherchée par les tenants de la discrimination positive. Seul cet universalisme démocratique parvient à contrer la logique de l'Ancien Régime, mais aussi celle du racisme et du sexisme que la discrimination positive ne combat pas réellement lorsqu'elle se contente seulement d'inverser les signes : ce qui était négatif aux yeux des racistes ou des sexistes est maintenant positif, mais l'idéologie de l'appartenance raciale ou sexiste reste inchangée. C'est pour cela, et non parce qu'ils seraient attachés à on ne sait quelle « France moisie », que les républicains français sont partisans de cet universalisme. Le paradoxe, bien entendu, c'est que, en raison des luttes anti-impérialistes qui ont marqué les divers processus historiques de la décolonisation, le différencialisme, qui était clairement une idée traditionaliste et réactionnaire, soit passé du côté du « progressisme ».

2. Une deuxième objection est mieux connue, et on se contentera de la mentionner pour mémoire : les politiques de discrimination positive se retourneraient fatalement contre ceux qu'elles prétendent aider. Elles susciteraient, en effet, l'apparition de « Noirs-quotas », ou de « femmes-quotas », etc. qui seraient aussitôt soupçonnés de devoir leur promotion à leurs caractéristiques de nouveaux privilégiés plus qu'à leurs talents. C'est ainsi que la discrimination positive volerait pour ainsi dire leur victoire à tous ceux, Noirs ou femmes par exemple, qui avaient réussi pourtant à gagner leur émancipation par leurs propres moyens et sans réclamer surtout le moindre privilège condescendant. On voit pourquoi, dans cette perspective, la discrimination positive ne saurait être acceptable que sous forme de moratoire, mais peut en revanche paraître insultante dès lors qu'elle est gravée dans le marbre puisqu'elle semble indiquer que la compensation d'un tort n'est pas liée à l'histoire mais à la nature – ce qui risque fort de renforcer les préjugés auxquels on voulait à juste titre tordre enfin le cou et qu'on installe au contraire dans la durée. Telle est la raison pour laquelle, notamment en France, l'opposition la plus vigoureuse à la loi sur la parité est venue des féministes républicaines.

3. Une troisième objection s'enracine dans la seconde, et consiste à plaider que la discrimination positive implique inévitablement une « baisse de niveau » – non parce que les femmes ou les Noirs ou telle autre catégorie serait moins bonne que les autres, mais parce que la politique de quota appauvrit nécessairement le vivier de recrutement.

Les quelques arguments pour ou contre ici seulement évoqués – on verra comment ils sont repris, développés et complétés dans ce qui suit, par les textes de Jeannette Bougrab et Eric Deschavanne notamment – suffisent à montrer que nous avons affaire à une véritable antinomie de la pensée politique. Elle oppose, si on veut formuler les choses sans perdre de temps, d'un côté, des « démocrates-US-modernistes », de l'autre, des « républicains-Français-nostalgiques » ou, à tout le moins, « résistants ». De là, à nos yeux, la nécessité d'une synthèse républicaine qui reconnaît le bien-fondé des interrogations qui animent la discrimination positive mais cherche à donner, autant que possible, des réponses fidèles à l'idéal républicain. Non parce qu'il est le nôtre, en tant que français, ce qui ne constituerait en rien une justification en soi, mais bien parce qu'il est le seul conforme à l'universalisme sans lequel la démocratie disparaît tout simplement. En contrepartie, plutôt que de céder au pathos nostalgique d'un républicanisme qui ne saurait faire davantage que de la résistance, ne faut-il pas ancrer l'idée républicaine dans l'avenir et développer des propositions qui vont dans le sens de la multiplication, pour tous ceux qui le veulent, de nouvelles chances, sans pour autant céder aux mirages d'un modèle de discrimination positive dont les Américains eux-mêmes cherchent à pallier certains effets pervers ? Chacun va pouvoir juger par lui-même dans ce qui suit et percevoir combien le débat n'est pas simple, combien de bons arguments existent de part et d'autre. Il faut s'imprégner de cette conviction avant d'en venir aux choix et aux propositions. Permettre à tous de le faire, telle fut d'abord et avant tout l'ambition de nos travaux.



PREMIÈRE PARTIE DÉFINITIONS ET PROBLÉMATIQUE

La société de la nouvelle chance au défi de la société d'hyperconsommation.

23

Par Gilles Lipovetsky

Je voudrais essayer de montrer ce qui a changé dans l'univers de la consommation, dans ce que l'on appelle communément la « société de consommation ». Tel est l'objet principal de ce propos qui pourrait permettre d'éclairer certaines pistes relatives à la société de la nouvelle chance que nous appelons de nos voeux. Je proposerais donc un cadre d'analyse sociétale en guise d'introduction à la problématique de la société de la nouvelle chance.

Venons-en au fond. Pour bien comprendre ce qui a changé dans l'univers contemporain de la consommation, il faut essayer de situer notre époque dans l'histoire de la consommation moderne, qui est déjà séculaire. À cet égard, je proposerais un schéma d'évolution du capitalisme de consommation fondé sur la distinction de trois grandes phases.

La phase 1 commence autour des années 1880 et s'achève avec la seconde guerre mondiale. Cette phase est d'abord celle qui voit apparaître une prolifération de marchandises standardisées vendues à bas prix et produites en très grandes séries grâce à de nouvelles méthodes et de nouveaux procédés de fabrication industrielle.

Pour une société de la nouvelle chance
Une approche républicaine de la discrimination positive

À la fin des années 1880, aux États-Unis, une machine à elle seule pouvait fabriquer 120 000 cigarettes par jour ; et 30 de ces machines suffisaient pour saturer le marché national. Le phénomène s'accélérera avec le fordisme et le taylorisme au début du xx^e siècle. Du coup, l'âge de la production et de la consommation de masse à bon marché devient possible. Le cycle 1 est aussi celui qui a inventé le marketing de masse et le consommateur moderne. En effet, jusqu'en 1880, les produits étaient anonymes, vendus en vrac. Au lieu de cela, on voit apparaître 1) le packaging ou le conditionnement des produits, 2) les premières grandes campagnes nationales de publicité 3) la marque : c'est l'époque où sont fondées aux USA les grandes marques d'ampleur mondiale que nous connaissons toujours (Coca Cola, Kodak, Campbell Soup...).

Avec cette triple invention (packaging, publicité, marque) apparaît le consommateur moderne c'est-à-dire celui qui achète un produit sans l'intermédiaire obligé du commerçant, celui qui juge le produit d'après la marque plutôt que d'après la texture ou le vendeur.

Si cette phase a déclenché un processus de démocratisation de la consommation marchande, il est clair que celui-ci est resté très limité puisque la majorité des foyers populaires avaient des ressources trop faibles pour pouvoir acquérir les équipements modernes qui vont se multiplier au xx^e siècle : automobile, réfrigérateur, four électrique, salle de bain, etc. On peut donc dire que la phase 1 a créé une consommation de masse inachevée, un consommateur moderne mais à dominante bourgeoise ou encore élitaire.

C'est autour de 1950 que se met en place le nouveau cycle des économies de consommation, la phase 2, qui va se prolonger jusqu'à la fin des années 1970. Cette deuxième phase s'identifie avec ce qu'on appelle la société de consommation de masse, synonyme de démocratisation, de généralisation des produits de consommation dans tous les groupes de la société. En 1975, 73 % des ménages ouvriers possèdent une voiture ; 86 % une télévision ; 91 % un réfrigérateur. Dans ce contexte, ce ne sont plus seulement les minorités bourgeoises mais le plus grand nombre qui dispose d'un pouvoir d'achat discrétionnaire,

c'est-à-dire d'un revenu dépassant le minimum nécessaire pour subvenir aux strictes nécessités. On commence alors à acheter ce qui fait plaisir et non plus seulement ce dont on a besoin. Du coup, la dimension de choix, les motivations individuelles, les facteurs psychologiques vont exercer une influence de plus en plus déterminante. C'est au cours de la phase 2 que la consommation est entrée dans l'âge de l'individualisation et de la psychologisation de masse. Le superflu, la mode, les loisirs, les vacances, deviennent des désirs et des aspirations légitimes dans presque tous les groupes sociaux.

En même temps, la publicité exalte en permanence les jouissances ; partout la société de consommation étaie les signes du plaisir, de l'érotisme, des vacances, de la dépense frivole. L'hédonisme devient un référentiel omniprésent. L'hédonisme de masse combiné avec la propagation des nouveaux biens durables (télévision, voiture, confort...) a favorisé la privatisation de la vie, une dynamique d'individualisation des goûts, des comportements et des mœurs. Avec la phase 2, la consommation a commencé à être remodelée à très grande échelle sous le signe de l'individu, de ses aspirations et de ses bonheurs privés.

J'avance l'hypothèse que ce cycle 2 est à son tour achevé. **Depuis la fin des 1970, et le début des années 1980, une nouvelle phase s'est mise en place.** Nous ne sommes plus dans la bonne vieille société de consommation qui a bercé notre jeunesse, nous sommes dans ce que je me propose d'appeler la société d'hyperconsommation. Cinq traits principaux caractérisent cette nouvelle configuration sociale historique.

Premier trait

Dès la fin des années 1970, la « technologisation » des foyers s'est généralisée dans à peu près tous les groupes sociaux. C'est à partir de ce moment qu'a commencé à se développer le pluri-équipement des ménages, un nombre croissant de ménages possédant plusieurs biens durables d'un même type (deux voitures, plusieurs télévisions ou téléphones, etc.) C'est le premier trait de cette nouvelle société. Cette dimension est

importante car jusqu’alors dominait une logique de consommation de type « semi-collective », c’est-à-dire fondée sur l’équipement du foyer. Cela change avec la société d’hyperconsommation pour autant que la consommation se trouve de plus en plus centrée sur l’équipement des individus qui composent un même ménage. On pourrait dire en faisant un clin d’œil à Marx : « À chacun ses objets, à chacun son usage. »

La société de consommation, par le biais des vacances, de la télévision, a bien sûr favorisé l’individualisation des comportements. Mais la société d’hyperconsommation, elle, agence une véritable escalade individualiste, un hyperindividualisme, le pluri-équipement permettant des activités désynchronisées, des pratiques de consommation individualisées, des usages personnalisés de l’espace, du temps et des objets. C’est en ce sens que nous sommes passés à une consommation de type hyperindividualiste.

Deuxième trait

Jusqu’alors les comportements de consommation étaient très fortement encadrés par des habitudes, des normes et des pratiques de classes. Cela est en train de changer à grande vitesse : le multi-équipement des ménages, les nouveaux objets (téléphone portable, micro – ordinateur, magnétoscope, four à micro-ondes etc.) mais aussi la différenciation en abîme des produits de l’offre, les aspirations croissantes au mieux-vivre, tout cela a enclenché une forte déstabilisation des modèles culturels de classe. Autrement dit, une plus grande latitude des acteurs vis-à-vis des normes et des habitudes de classe. De même que le capitalisme déréglementé et globalisé est devenu comme le dit Edward Luttwak, un « turbo-capitalisme », de même voit-on monter ce que j’appelle un « turbo-consommateur », c’est-à-dire un consommateur affranchi du poids des conventions, des ethos, des règles, des traditions de classe. De là, le profil de ce consommateur nouveau style que l’on décrit comme étant erratique, nomade, volatile, imprévisible, fragmenté, dérégulé. Parce qu’il est de plus en plus affranchi des contrôles collectifs à l’ancienne, l’hyperconsommateur est un sujet zappeur et décoordonné.

Troisième trait

Longtemps, pour rendre compte de la dynamique de la consommation et des besoins, les théoriciens ont privilégié le modèle de Veblen, c'est-à-dire le modèle de la dépense honorifique ou statutaire. Pour le dire très vite, ce modèle affirme qu'on ne consomme pas les choses pour elles-mêmes, pour leur valeur d'usage, mais pour gagner l'estime sociale, briller, être admiré, reconnu dans un groupe ou se distinguer des groupes inférieurs. C'est le schéma inlassablement développé par Pierre Bourdieu : celui de la distinction sociale. À mes yeux, dès la phase 2, ce modèle commençait déjà à montrer des signes de faiblesse même s'il était toujours valable : c'est l'époque où Vance Packard écrit un livre au titre éloquent, *Les obsédés du standing*.

Mais force est d'observer que ce modèle est de moins en moins pertinent à mesure que les objets de consommation se banalisent et se diffusent dans tout le corps social : le réfrigérateur, la télévision, la chaîne hi-fi, le téléphone portable, tout cela n'est pas acheté en vue de se distinguer mais en vue de satisfactions privées, hédonistiques, ludiques, expérientielles. Nous voulons des objets à vivre beaucoup plus que des objets vitrines à jeter à la face d'autrui pour être remarqué ou se distinguer.

La consommation pour soi l'emporte sur la consommation commandée par le souci de l'autre. Cela ne veut pas dire, bien sûr, que le souci de l'autre ait disparu. Il demeure, mais encadré par tout un ensemble d'autres motivations qui ne relèvent pas de ce facteur. L'époque de l'hyperconsommation coïncide avec le triomphe d'une consommation plus émotionnelle que statutaire, plus ludique que prestigieuse. C'est cela l'hyperindividualisme dans la consommation : moins de distinctif mais plus de recherches sensitives, distractives ou expérientielles. Désormais, la consommation fonctionne comme un « voyage ». C'est une mise en mouvement de notre imaginaire : l'important est qu'il y ait quelque chose de nouveau qui se passe dans notre cadre de vie habituel. Un peu comme lorsque l'on part en voyage ou en vacances : ce qui compte est moins l'endroit où l'on va que le voyage lui-même. Dans nos sociétés, la consommation fonctionne comme un doping, c'est une

expérience banale mais qui permet néanmoins de lézarder un peu la routine des jours en intensifiant le présent. Sur ce plan, la consommation doit être vue moins comme une puissance d'aliénation que comme une puissance d'animation de soi ; c'est ce qui explique sa puissance émotionnelle sur les individus.

Il faut interpréter la passion consommative comme une manière plus ou moins réussie de combattre, de conjurer, d'exorciser la fossilisation du quotidien. À travers l'achat d'objets nouveaux, le consommateur exprime le refus de la chosification du soi et du routinier, le désir d'intensifier et de ré-intensifier son présent vécu. C'est peut-être là le désir fondamental de l'hyperconsommateur, à savoir : rajeunir son expérience du temps, la revivifier par des nouveautés, qui sont comme des semblants d'aventures. Il faut dès lors penser l'hyperconsommation comme une cure de jouvence émotionnelle, indéfiniment recommencée. L'hyperconsommateur, ce n'est plus l'obsédé du standing, c'est celui qui veut sans cesse rajeunir son vécu, qui refuse les temps morts, qui veut toujours connaître de nouvelles émotions au travers des nouveautés marchandes. Il est celui qui rêve de ressembler à un « phénix émotionnel » renaissant sans cesse de ses cendres !

Quatrième trait

Pour caractériser cette nouvelle société, certains sociologues ont parlé de l'avènement d'une culture néo-dionysiaque, reposant sur le seul souci du présent et les désirs de jouissance ici et maintenant. Nos sociétés verraiennt ainsi se recomposer ce que, depuis Horace, on appelle le *carpe diem*, c'est-à-dire le fait de vivre au jour le jour en goûtant tous les plaisirs, de profiter au maximum de chaque instant. Je pense que ces thèses sont fausses. En réalité, c'est moins un *carpe diem* qui caractérise l'esprit du temps, que l'inquiétude face à un avenir frappé d'incertitude, de risques professionnels et sanitaires.

Par rapport à la question qui nous préoccupe ici, le phénomène principal c'est en effet la peur du chômage et de la précarité. C'est aussi la peur de la maladie, l'obsession de la santé et de la longévité. Désormais

l'individualisme ne peut plus se penser en dehors de l'obsession de la santé et de la longévité ; les dépenses médicales, les examens, les consultations, tout cela explose littéralement. Partout, il s'agit d'identifier les facteurs de risques et se soumettre à des visites de dépistages. L'époque est à la prévention par tout un ensemble de pratiques sportives, alimentaires, hygiéniques (ne pas manger gras, ne pas courir, ne pas fumer). Même les conversations quotidiennes sont de plus en plus envahies par la thématique de la santé, de l'alimentation saine, de la forme. C'est moins la jouissance, comme dans les années 1960 ou 1970, qui est le maître-mot que la santé, la longévité, la prévention, l'équilibre.

La conséquence c'est que, peu à peu, le référentiel de la santé colonise toutes les sphères de l'offre marchande : les loisirs, le sport, l'habitat, le logement, la cosmétique, l'alimentation, tous ces domaines sont peu ou prou envahis, redéfinis par le souci sanitaire ; de plus en plus de produits sont vendus comme des hybrides de bien-être et de santé (les fameux alicaments). La médicalisation de la consommation et des modes de vie est devenue une des grandes tendances de la société d'hyperconsommation. Ce qui, à nouveau, montre combien le modèle de la distinction est devenu obsolète. On ne peut évidemment pas rendre compte de ce processus de médicalisation, de cette obsession de la santé en terme de lutte symbolique et de recherche distinctive de classe.

Le deuxième constat, c'est que la valorisation contemporaine des plaisirs immédiats, de l'évasion, des jouissances sensualistes se conjuguent avec l'affirmation d'une culture sanitaire et préventive, c'est-à-dire une culture anxieuse aux antipodes du dionysiaque. Nos valeurs sont hédonistes, c'est vrai, mais notre société n'est ni dionysiaque, ni livrée aux délices du *carpe diem*.

Cinquième trait

Pour que naisse le consommateur moderne, il a fallu arracher les individus aux normes particularistes et locales, déculpabiliser l'envie de dépenser, dévaloriser la morale de l'épargne, déprécier les productions domestiques au profit des biens marchands. Autrement dit, inculquer de

nouveaux modes de vie en liquidant les habitudes sociales qui résistaient à la consommation marchande. C'est en se débarrassant des comportements traditionnels, en ruinant les normes puritaines, que s'est construite la planète de la consommation de masse. Le crédit, les grands magasins, la publicité, tout cela a entraîné le développement d'une nouvelle morale, d'une nouvelle psychologie.

Il y a eu, en phase 1 et 2, un dressage de masse à la consommation moderne. Ce contexte n'est plus le nôtre. Il n'y a plus en effet de normes et de mentalités qui s'opposent fondamentalement au déferlement des besoins monétisés. Toutes les inhibitions, tous les remparts archaïques ont été liquidés. Il ne reste plus en piste que la légitimité consumériste, les incitations aux jouissances de l'instant, les hymnes au bonheur et à la conservation de soi. Le premier grand cycle de rationalisation et de modernisation est terminé. Plus aucune norme traditionnelle n'est à abolir, tout le monde est déjà formé, socialisé, nourri à la consommation illimitée. L'ère de l'hyperconsommation commence quand les anciennes résistances culturelles sont tombées, quand disparaissent les freins culturels au goût des nouveautés et à la commercialisation des besoins. Finalement, l'hyperconsommation s'impose lorsque la consommation moderne ne se déploie plus sur fond de culture antinomienne : sur ce point, je rejoins les analyses d'Ulrich Beck sur la modernité avancée. Ce ne sont plus les résistances culturelles à la consommation qui font problème mais la fuite en avant, la spirale même de la consommation ne rencontrant plus de modèle radicalement antagoniste.

Autrement dit, la phase 3 est cet état de société où le référentiel hédoniste s'impose comme une évidence, où la publicité, les loisirs, le changement perpétuel du cadre de vie sont entrés dans les mœurs. Au vrai, il n'y a plus de réel contre-pouvoir institutionnalisé à l'ordre de la consommation. Voilà pourquoi je crois que l'on peut parler d'hyperconsommation. L'engagement dans les combats collectifs, la révolution, les traditions culturelles, tout cela a cessé d'être des freins au triomphe du consumérisme.

Même la religion ne constitue plus un contre-pouvoir au règne de ce que j'appelle la consommation-monde, c'est-à-dire la restructuration de

l'existence par l'esprit du consumérisme. L'Église ne met plus en avant les notions de péché mortel et n'exalte plus vraiment le sacrifice et le renoncement aux joies du monde : le christianisme s'est ajusté aux idéaux du bonheur terrestre. En même temps, sur fond d'affaiblissement des capacités organisatrices des grandes institutions religieuses, la tendance lourde est à l'individualisation du croire et de l'agir, à l'affectivisation et à la relativisation des croyances religieuses. En ce sens, même la spiritualité fonctionne pour ainsi dire en libre-service, à l'expression des émotions et des sentiments, aux quêtes animées par le souci du mieux-être personnel. C'est de plus en plus la recherche de la réalisation psychologique du sujet qui se trouve au centre tant des expériences des croyants proprement dits, que des nouvelles religions sans Dieu. Bien entendu, croire n'est pas consommer. L'esprit de foi ne se confond pas avec l'esprit pragmatique et changeant du consumérisme. Pourtant la réaffirmation contemporaine du religieux se trouve marquée par les traits mêmes qui définissent le « turbo-consommateur » expérientiel, c'est-à-dire la participation temporaire, les comportements à la carte, le primat du mieux-être subjectif et de l'expérience émotionnelle. Sur ce plan, on peut dire que l'individu religieux contemporain apparaît davantage comme la continuation de l'hyperconsommateur par d'autres moyens que sa négation. Encore une fois, il ne s'agit évidemment pas d'assimiler le religieux à la consommation. Simplement, on voit la pénétration des principes de l'hyperconsommation à l'intérieur même de l'âme religieuse.

La dynamique de la consommation-monde ne s'arrête pas là. Ce sont toutes les grandes institutions sociales qui se trouvent reformatées, revues et corrigées par le « turbo-consumérisme ». Et la liste est longue.

Le couple, par exemple. Il se désinstitutionnalise. Il se privatise, devenant plus instable, comme en témoignent la baisse de la nuptialité, la progression du divorce, la précarité des liens. La famille n'échappe plus tout à fait à la culture de la consommation, aux stratégies temporaires, individualisées, contractualisées du sujet consommateur. Mais c'est encore plus clair dans le domaine de la politique. La volatilité électorale s'accroît, un grand nombre de citoyens montrant une adhésion flottante aux partis politiques. Ils changent de camp selon la nature et l'enjeu des

élections ; ils prennent leur décision de vote au dernier moment tant est grande l'indécision. Finalement, le vote stratège du citoyen consommateur tend à remplacer le vote de classe à l'ancienne mode. Le rapport aux syndicats exprime la même logique. Ici encore, c'est le lien temporaire et distancié qui l'emporte : l'adhérent est devenu un simple cotisant. Un rapport de type utilitariste a remplacé l'engagement identitaire qui prévalait il y a peu encore dans l'univers syndical.

La question se pose de savoir où fixer les frontières de la consommation-monde au moment où l'esprit consumérisme envahit à peu près tous les domaines de la vie : la famille, la religion, la politique, l'Europe. Mais aussi la sexualité, la procréation, l'école. Le fait majeur est là. Désormais, dans toutes les sphères de la vie ou presque, s'impose d'une manière ou d'une autre le principe du libre-service, la mobilité, la précarité des liens, l'instrumentalisation utilitariste des institutions, le calcul individualiste des coûts et des bénéfices. C'est dire que le marché est devenu, bien au-delà des transactions économiques, le modèle et l'imaginaire qui régit l'ensemble ou presque des rapports sociaux.

Partout la sphère marchande s'étend à des sphères qui en étaient autrefois exclues. Partout se généralisent la logique des options personnelles, des rapports contractualisés et temporaires, la perspective du client, la recherche du meilleur rapport qualité-prix, la maximisation des avantages. Par là, la phase 3 peut être définie comme la société dans laquelle l'ethos du consumérisme restructure de plus en plus de sphères, y compris celles qui sont extérieures à l'échange payant.

Comme on le sait, face au triomphe de la société de marché, montent de nouvelles inquiétudes et de nouvelles interrogations. Avec ce que certains appellent le totalitarisme marchand, le risque n'est-il pas grand de voir déperir la sociabilité, la confiance sociale, finalement toutes les valeurs supérieures et même les sentiments qui définissent l'humanité ?

Je ne partage pas ce pessimisme. Car, il faut le souligner avec insistance, la dynamique techno-marchande n'est pas absolue : l'effondrement des valeurs morales ne va pas jusqu'au bout de lui-même. Ce

décadentisme si en vogue est un mythe. Un consensus fort et large porte sur les fondements éthiques et politiques de la modernité libérale. Les protestations et les engagements éthiques se multiplient, y compris dans le rapport à la consommation : on le voit, par exemple, avec les produits équitables et solidaires. Se multiplient également les associations et les bénévoles ; les élans de solidarité et les dons en faveur des victimes (le dernier tsunami en témoigne) n'ont jamais été aussi élevés ; les droits de l'homme bénéficient d'une adhésion sans précédent. Toutes les valeurs, tous les référentiels de sens (le juste, le vrai, l'amour, l'amitié), tout cela n'a nullement disparu. La société d'hyperconsommation, ce n'est pas seulement le règne du marché et des jouissances individualistes. Elle se double aussi du renforcement du tronc commun des valeurs humanistes démocratiques. C'est pour cela qu'on peut être relativement optimiste pour l'avenir, quelles que soient les impasses du présent. Il y a toujours, dans nos démocraties, une puissance d'autocritique et d'autocorrection. L'âge de l'hyperconsommation n'est pas clos, il n'est pas enfermé sur lui-même, il n'est pas voué à un nihilisme exponentiel.

Il faut arrêter de diaboliser le monde de l'hyperconsommation. Il a beaucoup de défauts mais il n'a aboli, ni la morale, ni l'altruisme, ni l'indignation, ni la valeur de l'amour. Dans les films, les chansons, les romans, la presse, la pub, partout l'amour se présente comme un idéal de l'existence, la quintessence de la vie, l'image la plus emblématique du bonheur. Jamais le couple n'a été autant fondé sur le sentiment. Et qu'y a-t-il de plus prioritaire, de plus impératif pour nous que nos enfants, l'amour que nous portons à nos enfants ? Nous ne faisons pas que consommer de l'amour dans les médias, nous y croyons, on lui reconnaît une valeur suréminente. Alors la bonne nouvelle, me semble-t-il, est là : tout n'a pas été colonisé par la valeur d'échange et la consommation marchande. La société d'hyperconsommation, ce n'est pas le nihilisme et l'individualisme n'est pas le degré zéro des valeurs, la négation du rapport affectif à l'autre.

Mais si la société d'hyperconsommation n'est pas synonyme de barbarie et de nihilisme complet, cela ne veut pas dire pour autant qu'elle soit le meilleur des mondes possibles. On en est loin. D'un côté

L'hyperconsommateur se montre réflexif, il s'informe, il a de plus en plus des comportements de prévention. Il privilégie la qualité et la santé. Mais d'un autre côté, on observe une foule de phénomènes, synonymes d'excès, de dérégulation pathologique, de « dé-contrôle » de soi. Les exemples ne manquent pas : *fashions victims*, achats compulsifs, toxicomanies, pratiques *addictives* en tous genres. L'anarchie des comportements alimentaires, les boulimies et obésités en sont des expressions bien connues. De bons observateurs ont parlé de l'avènement d'un « consommateur entrepreneur », d'un consommateur « expert ». Ce n'est que la moitié de la vérité. C'est autant un consommateur déstructuré ou anomique qu'un consommateur expert qui s'annonce. Le relâchement des contrôles collectifs, les normes hédonistes, le surchoix, l'éducation libérale qui accompagne le consumérisme, tout cela a contribué à agencer un individu détaché des fins communes et qui se montre souvent incapable de résister aux sollicitations du dehors comme aux impulsions du dedans. C'est pourquoi on est témoin de tout un ensemble de comportements d'excès, de consommations pathologiques et compulsives. D'un côté, on voit se développer un hédonisme ordonné, de l'autre, un hédonisme chaotique exprimant le dérèglement de soi et l'impuissance subjective.

Le rapport à la culture, à l'école, à l'éducation en général pose également de redoutables problèmes. Bien sûr on publie de plus en plus de livres, et il y a de plus en plus de monde dans les musées, pour ne prendre que ces exemples. Mais en même temps, les journaux quotidiens affichent une diffusion en baisse, le temps passé devant la télévision augmente, les jeux de télé-réalité prolifèrent. Il est difficile de ne pas ressentir un malaise face au fait que des individus sont parfois rivés quatre, voire cinq heures par jour devant l'écran de télévision. On ne peut pas ne pas ressentir un malaise devant des jeunes qui semblent trouver tout leur bonheur et leur identité dans la consommation et les marques. On n'ignore pas, également, l'échec de l'école à alphabétiser correctement une proportion importante d'élèves. Cet échec a des causes multiples mais il est difficile de nier que la culture hédoniste de la consommation y a sa part en ayant survalorisé l'accomplissement immédiat des désirs de

l'enfant, l'expression de soi, l'école sans contrainte. La « délégitimation » des enseignements contraignants s'est accomplie au nom du plaisir et de l'épanouissement de chacun. On connaît également les ravages psychologiques de l'éducation permissive qui est l'écho de la culture hédoniste consumériste dans la relation parent-enfant. Caroline Thompson en a dressé le tableau lors d'une séance de notre Conseil relative à un rapport à venir sur le sujet. Les résultats de cette éducation sont connus. Cela donne une proportion importante d'êtres agités, vulnérables, fragiles car élevés sans appui : on ne les a pas aidés à grandir psychologiquement. On ne leur a pas fourni les capacités suffisantes pour soutenir la confrontation, supporter l'échec et l'adversité. L'éducation individualiste, psychologisée, fabrique des individus démunis, insécurisés, sans ressource psychique pour faire face aux épreuves de la vie. C'est là un immense défi pour l'avenir.

Une conclusion sur ce point s'impose. Des principes autres que la consommation et l'hédonisme sont nécessaires, non seulement pour former des citoyens mais aussi pour structurer psychologiquement un individu. Un monde psychique entièrement colonisé par la consommation ne peut être qu'anomique car privé de repères, de continuité et d'organisation. Nous avons impérativement besoin de principes, de valeurs, de motivations qui relèvent d'autre chose que des stimulations marchandes. Mais, soulignons-le, ces motivations autres (le désir de progresser, le désir de reconnaissance, de comprendre, de créer, de se dépasser) n'ont pas été annihilées.

C'est ici que l'on rencontre la question de la société de la nouvelle chance. Très généralement, cette société est définie comme celle qui lutte contre l'exclusion sociale en offrant aux individus de nouvelles possibilités d'apprendre, de se former, de travailler après un premier échec de l'intégration sociale et scolaire. On pourrait dire également, pour poursuivre le présent propos, qu'elle est celle qui lutte contre les ravages et les destructurations de la consommation-monde en s'employant à développer chez les jeunes des buts existentiels favorisant l'estime de soi, des horizons plus larges et plus constructifs que le consumérisme.

La société de la nouvelle chance est celle qui doit offrir aux individus ce que l'hyperconsommation ne permet pas. À savoir : comprendre le monde, construire, progresser, se dépasser. On peut ainsi présenter la société de la nouvelle chance comme une espèce de contre-pouvoir à l'empire de la consommation, un moyen pour que l'acquisition des biens marchands ne soit pas le tout de l'existence, l'alpha et l'omega de la vie. Elle ne se dresse évidemment pas contre la consommation ; elle est un projet social qui tient compte du fait que la consommation à elle seule ne peut pleinement répondre aux désirs humains de connaissance, de vision positive de soi-même, de dépassement de soi-même ; et qu'il faut offrir aux individus d'autres perspectives que le consumérisme pour que celui-ci ne soit pas hégémonique et dévastateur.

Trois pistes pourraient très modestement concrétiser ces réflexions :

– La première, la plus connue, c'est évidemment la lutte contre l'exclusion par l'éducation et la formation. Ce sont les écoles de la deuxième chance, avec de nouveaux lieux, de nouvelles pédagogies pour créer de nouvelles motivations chez les jeunes. C'est aussi ce que Luc Ferry proposait avec le chèque de « formation continue tout au long de la vie ».

– Deuxièrement, la société de la nouvelle chance doit permettre aux individus défavorisés porteurs de projets d'entreprises de les réaliser. Je pense en particulier au microcrédit qui permet, avec quelques milliers d'euros, à une personne de démarrer une petite entreprise. J'y vois un type de solidarité, en phase avec une culture individualiste et libérale, qui a le mérite de relancer les dés de l'existence, qui permet à des individus sans bagage intellectuel important de s'affirmer, progresser, conquérir l'estime d'eux-mêmes, bien au-delà des voies de la consommation.

– Troisièmement, la société de la nouvelle chance doit être celle qui aide à développer le sens du perfectionnement de soi, à travers des pratiques telles que le sport, la musique ou l'art dont on sait combien, aujourd'hui, elles sont valorisées. Pratiquer un sport, discipliner son corps, s'exprimer par les mains ou la musique, c'est permettre aux individus de s'affirmer en existant comme autre chose qu'*homo consumans*. Cela devrait se préparer à l'école, en formation initiale, et la société de la

nouvelle chance devrait offrir de nouveaux moyens pour que se concrétisent ces aspirations expressives. Mais je ne peux ici développer davantage ces points qui appellent des considérations plus techniques et politiques. Ce n'était pas mon propos. J'ai voulu simplement mettre en place un cadre théorique d'analyse, un angle de vue nécessairement très limité du problème. Il reste maintenant, et c'est le plus important, à l'habiller, à réaliser cette société de la nouvelle chance.

DÉBAT

Emmanuel Le Roy Ladurie

37

Qu'appelez-vous « nouvelles religions sans Dieu » ?

Gilles Lipovetsky

J'ai emprunté cette expression à un numéro spécial de la revue *Esprit* (juin 1997). Elle renvoie aux nouvelles formes de religiosité non monothéiste (ésotérisme, néobouddhisme, sectes...). Celles-ci sont marquées tantôt par une recherche fusionnelle de groupe, tantôt par des quêtes de « sagesse », d'harmonie avec soi, le cosmos et la nature.

Tzvetan Todorov

Je voudrais te poser deux questions un peu marginales par rapport au débat sur la société de la nouvelle chance. Ces questions portent sur des sujets tout à fait différents.

La première concerne les concepts qui sous-tendent ton analyse de la société de la consommation. Tu nous as présenté en effet l'hyperconsommation contemporaine comme une sorte d'intensification, de généralisation du principe consumériste. Ce qui m'intéresse c'est : qu'est-ce qui reste en dehors de ce grand ensemble de la société de consommation ? Si je pose la question, c'est que tu es assez critique à l'égard de cette société, même si tu n'en ignores pas certaines facettes positives : exigences éthiques accrues, une certaine recherche de responsabilité.

Pour le dire en termes plus généraux : l'homme moderne qui laisse tomber la religion et la politique (sauf sous forme de biens de consommation, justement) connaît-il autre chose ?

Tu as formulé plusieurs distinctions sur lesquelles je souhaiterais que tu reviennes. Tu as parlé du désir de réussir, du besoin d'obtenir la reconnaissance sociale ; mais ces pulsions ne contredisent pas la société de consommation, elles y revêtent simplement d'autres formes. Par exemple, pour obtenir la reconnaissance dans la cité il faut porter des Nike : le « respect » passe par la consommation. Un signe de la réussite, c'est la quantité et la qualité de la consommation. Ce n'est donc pas à ce niveau que peut se situer le frein.

D'autre part, tu as parlé du respect consensuel pour la démocratie, pour les droits de l'homme, pour le juste et le vrai, pour l'amour et l'amitié, ou encore du besoin de comprendre le monde. Belles valeurs assurément, mais qui me semblent se situer sur un tout autre niveau, et donc ne s'opposer guère à la société de consommation : nous vivons bien en démocratie, c'est même le cadre idéal de la consommation. L'adhésion aux droits de l'homme ne rivalise pas avec le shopping. Comment est-ce que tout cela s'articule ? Quel est le dénominateur commun de ces valeurs éternelles que tu distingues et ont-elles des formes spécifiquement modernes ? Quel est leur rapport avec la logique de l'individualisme ?

Ma deuxième question concerne la religion. Tu dis, et je suis d'accord avec toi sur ce point, que dans notre société, on consomme la religion, en quelque sorte, en libre-service. Nous ne choisissons pas telle ou telle religion parce nous voulons affirmer une identité mais parce que cela nous arrange. Mais que fais-tu dans ce contexte de nos cités de banlieues, où tout de même, la seule religion qui vaille est l'islam. Est-elle choisie, à ton avis, par les jeunes qui quittent l'école, comme un bien marchand consommable en libre-service ou bien parce qu'elle représente une tradition, des valeurs, une culture à laquelle ils veulent appartenir ? Ces jeunes appartiennent-ils à la catégorie de ceux qui choisissent leur religion à la carte ?

Gilles Lipovetsky

J'ai voulu réagir contre une interprétation nihiliste de l'ère consumériste, laquelle n'abolit pas, comme on le dit trop, ces grands référentiels que sont le Vrai, le Juste, le Bien, les Droits de l'homme, l'Amour, l'Amitié. Bien sûr ces valeurs ne sont pas le produit de la civilisation des besoins. Mais deux points sont à souligner. Premièrement : celle-ci consolide finalement les principes humanistes et démocratiques constitutifs de la modernité. Deuxièmement : elle travaille, au moins pour une part, à promouvoir une consommation plus « responsable », plus réflexive. Il est vrai que dans le même temps elle ne cesse d'engendrer de nouveaux désordres (boulimies, addictions, dépression, anxiété). Le bilan global est-il « globalement positif » ? On voit la difficulté du problème.

Que l'amour et l'amitié figurent toujours au panthéon des valeurs est peu énigmatique. Ce sont en effet des idéaux qui s'accordent parfaitement avec l'autonomie individualiste, le culte de la vie privée, les engagements personnels. En donnant la primauté au bonheur privé, la logique consumériste contribue continûment à revitaliser les référentiels de l'amour et de l'amitié en tant que valeurs consacrant les liens privés. Finalement, la société d'hyperconsommation recycle ou réaménage les idéaux compatibles avec la culture de l'individu.

Il faut refuser l'idée selon laquelle l'hyperconsommateur se résume à l'individu obsédé de confort et se définissant exclusivement à travers une recherche de profits symboliques par la voie des biens marchands. De l'intérieur de cette société montent de nouvelles exigences de reconnaissance et de respect : revendications particularistes, mouvement gay, revendications d'égal respect des cultures. Ce qui montre que la fièvre des besoins n'est pas le tout de l'existence. Les demandes de respect sont plus que jamais d'actualité, bien au-delà des affrontements symboliques de classe. Le lien avec la société d'hyperconsommation est évident pour autant que celle-ci a miné la valorisation des principes abstraits de citoyenneté au bénéfice des pôles d'identification de caractère particulariste : dans une société hyperindividualiste on investit ce qui nous est le plus proche (cercles privés, préférence sexuelle,

religion etc.). La civilisation consumériste, loin de mettre fin aux exigences morales de reconnaissance, les démultiplie en refusant toutes les formes de mépris et de dépréciation de soi. On est dans un temps d'hyperreconnaissance, c'est-à-dire de reconnaissance de l'autre ou de soi dans sa différence.

La question du rapport à la religion n'est pas simple. Je n'ai fait qu'évoquer très rapidement la « contamination » des comportements religieux par la nouvelle société de consommation. Il va de soi qu'il y a d'autres aspects manifestement moins « fluides ». Les sectes, par exemple, dont l'essor est également à rattacher à l'individu désencadré et déboussolé de l'époque hyperconsommative. En ce qui concerne les jeunes qui embrassent la cause de l'islam, la logique à la carte de l'hyperconsommateur n'est sans doute pas la bonne porte d'entrée du phénomène. Il s'agit plutôt d'une recherche de repères et d'ancrage communautaire pour des populations « blessées » ayant besoin de réidentification collective et d'images positives d'elles-mêmes.

Michel Winock

Je souscris tout à fait à ton analyse. Mais je crois qu'elle ne rend pas raison des clivages, car c'est une analyse globale. Or il y a des clivages dans notre société. Tu as dit que les classes sociales traditionnelles n'existaient plus, ou qu'elles se différenciaient de moins en moins. Contrairement à ce que tu disais, je ne pense pas que l'on soit simplement dans une société individualiste. Il reste un certain nombre de causes communes, de réactions collectives. Et me posant des questions sur le politique, je m'interroge justement sur le mouvement de rébellion auquel on assiste depuis quelques années, à travers les manifestations de rue, les votes aux extrêmes, l'abstention électorale, le « non » au référendum. Il existe donc bel et bien des clivages et des oppositions.

Je voudrais simplement donner un ou deux exemples pour montrer que la consommation n'est pas la même pour tout le monde. Lorsque je suis dans un supermarché, je constate très trivialement que les consommateurs n'achètent pas du tout les mêmes produits. Donc, il y a

encore dans cette société des personnes qui consomment peu par rapport à d'autres qui sont des hyperconsommateurs. Enfin, lorsque l'on demande aux électeurs pourquoi ils votent « non », notamment en province, on s'aperçoit qu'il y a tout de même un clivage entre ceux qui savent et ceux qui ne savent pas, ceux qui sont loin des appareils de décisions.

Prenons un autre exemple, celui de l'informatique et de l'ordinateur. De plus en plus, la société exige que nous utilisions Internet et l'ordinateur. Certaines catégories de personnes, et là ce ne sont plus les catégories sociales, mais des femmes et des hommes issus de certaines classes d'âge, sont exclues car elles ne savent pas comment utiliser ces ordinateurs.

Enfin, je voulais savoir quels sont les rapports entre la théorie générale sur l'hyperconsommation et l'état de rébellion dans lequel se trouve notre société ?

Gilles Lipovetsky

Tu as évidemment raison, les clivages dans la consommation existent. Les différences de classe n'ont pas disparu : avec le creusement des inégalités économiques, elles tendent même à se recomposer et surtout à devenir plus dramatiques, plus invivables. Il est probable qu'être pauvre dans la société d'hyperconsommation engendre une exclusion d'une certaine façon plus tragique qu'autrefois, lorsque la pauvreté allait quasi-maintenir de soi. Les besoins de ces populations étaient circonscrits et compensés par des solidarités de groupes. Aujourd'hui, les personnes à la périphérie de la consommation ont un sentiment d'exclusion terrible qui touche à leur identité et engendre la honte de soi.

Ces phénomènes ne font qu'illustrer la société d'hyperconsommation pour autant que même les « exclus » ont des aspirations à la consommation, à la mode, aux loisirs, à la réalisation de soi. Tous les groupes sociaux ont intégré les valeurs consommatives. À mesure que fait faillite l'intégration par le travail ou l'école, c'est par les signes de la

consommation que cherchent à s'affirmer les jeunes des quartiers déshérités. Elle est ce qui construit une grande part de leur identité. Lorsque les autres voies de la reconnaissance sociale font défaut, consommer prend le relais.

Une des ironies de l'époque est que même les exclus sont des sortes d'hyperconsommateurs : ils dévorent, par exemple, les émissions de télévision ; en Grande-Bretagne, dans les milieux pauvres, deux enfants sur trois ont la télévision dans leur chambre. Les attitudes consuméristes se sont répandues dans tous les milieux.

En même temps, les habitudes de classe ne sont plus structurantes. Il n'y a nulle uniformisation « moyenne » de la consommation, mais il n'y a pas non plus recomposition des traditions de classe. Autrefois, les cultures de groupe encadraient les individus. Le groupe social stigmatisait les personnes qui voulaient en sortir ; il fallait être conforme. Richard Hoggart montre que, dans les milieux populaires des années 1950, on devait se comporter d'une certaine façon, faute de quoi on était rejeté, considéré comme prétentieux. Aujourd'hui, nous assistons à un renversement de tendance : un jeune des banlieues rêve de posséder des vêtements de marques qui ne cadrent ni avec son milieu ni avec ses revenus. D'un point de vue économique, les classes sociales se sont renforcées, mais d'un point de vue culturel, on assiste au phénomène inverse. Cela ne veut pas dire qu'il n'existe plus de culture de groupes ou de micro-groupes. Mais les modèles de classe ont éclaté sous la pression nouvelle du « droit » pour tous au bien-être.

L'hyperconsommateur n'est pas nécessairement celui qui achète tout, à tout moment et toujours plus. Ceux qui sont indifférents aux marques, combattent le gaspillage énergétique, achètent des produits bios ou des produits solidaires sont également des hyperconsommateurs même si on les appelle à présent des « alterconsommateurs ». Ils illustrent une des tendances de l'hyperindividualisme consumériste marqué par la réflexivité des attitudes. Une pente mène au « toujours plus », une autre vers la distanciation et la critique. On assiste à une pluralisation et

hétérogénéisation du rapport à la consommation qui court-circuite les clivages de classe, sur fond de culture démocratique du bien-être.

Tu me poses la question de la rébellion. Je suis un peu gêné car que places-tu sous ce terme ? On ne peut pas mêler dans la même catégorie les altermondialistes de Porto Alegre et les personnes qui votent « non » à l'Europe.

Michel Winock

J'appelle rébellion l'incapacité de notre société, depuis longtemps, à trouver un consensus minimum sur les grands choix. Je suis très frappé par le comportement électoral des Français qui échappe désormais au clivage droite-gauche. Cela va un peu dans le sens de ce que tu disais sur la société d'hyperconsommation. Néanmoins, il est troublant de voir que l'abstention et la montée des extrêmes s'accroissent en même temps. Le bipartisme est pourtant le modèle de la démocratie libérale moderne. Or, aujourd'hui, ce bipartisme ne fonctionne plus chez nous. En effet, le « non » à la Constitution européenne est majoritaire en France alors que les deux plus grands partis politiques de notre pays sont pour le « oui ».

Gilles Lipovetsky

Une chose est sûre : notre société ne ressemble pas à une « société unidimensionnelle ». On voit se recomposer, en effet, des votes extrêmes, un brouillage des repères, un émiettement de l'électorat qui est une des illustrations de l'hyperindividualisme à la fois anxieux et consumériste, protestataire, arc-bouté sur le présent, plus réflexif et plus distancié par rapport aux grandes organisations. Vote-sanction, vote-plaisir, vote flexible : sort-on vraiment de la consommation-monde ? Il y a une dérégulation du rapport à la politique qui n'est pas sans lien avec la dérégulation de la consommation.

Naturellement, le paysage politique français ne saurait être expliqué par la seule société d'hyperconsommation. Les mouvements protestataires, la persistance des votes extrêmes, tout cela est à rattacher à l'histoire de notre pays marqué par la centralité séculaire du rôle de l'État, à

l'insécurité socio-économique qui y règne, mais aussi au refus des partis de gauche de reconnaître pleinement l'économie de marché.

De quel type est cette « rébellion » ? Le remarquable est qu'elle ne s'accompagne d'aucun système de rechange crédible. Le vote d'extrême gauche refait surface, mais la révolution est disqualifiée et les programmes alternatifs, introuvables. Les altermondialistes dénoncent la marchandisation mais quel autre modèle global de consommation proposent-ils ? La société d'hyperconsommation aura beau être la cible de tout un ensemble de critiques, elle n'en poursuivra pas moins sa course en se diversifiant un peu plus. En un sens, cette rébellion fait partie du système, s'il est vrai qu'il fonctionne à l'hyperchoix, à la pluralisation des modèles et des repères.

Josy Reiffers

Contrairement à ce que tu sembles dire, je n'interpréterais pas l'hyperconsommation comme la cause mais comme la conséquence d'autres phénomènes de société tels que l'individualisme, l'effondrement d'un certain nombre de valeurs morales et républicaines, tout ce qui fait que l'on s'abstient ou que l'on vote de façon versatile lors des élections.

Gilles Lipovetsky

On peut voir, sans nul doute, dans l'hyperconsommation, un effet de l'individualisme pour autant que celui-ci est générateur d'anxiété, d'instabilité émotionnelle, d'insécurité identitaire. La fièvre des achats constitue souvent une manière de pallier un malaise existentiel, une façon de « se remonter le moral ». Bref, une espèce de « thérapie » par temps de solitude croissante. Et la versatilité de l'hyperconsommateur n'est que l'une des manifestations du néo-individualisme dégagé des impositions collectives à l'ancienne. Ne perdons pas de vue, cependant, que cette nouvelle figure du consommateur est aussi le résultat de tout un ensemble de transformations économiques, sociales et culturelles : offre marchande pléthorique, diversification des modèles, essor des médias, desserrement des contraintes collectives, hédonisme culturel,

nouvelles formes d'éducation. L'hyperconsommation est, tout à la fois, cause et effet de transformations sociales.

Michel Guénaire

La question de la résistance se pose d'autant plus que l'individualisme dont tu as parlé est, selon moi, extrêmement factice. Je n'y crois pas. Je suis frappé par la façon dont tu déduis de l'évolution de notre société et de sa croissance cette notion d'individu-roi, et les valeurs, qui y sont associées, de privatisation de la vie et d'hédonisme. Je crois plutôt à un courant d'uniformité et de conformisme qui traverse la société, et atteint le mode consumériste.

Je me demande si l'individualisme moderne est un individualisme véritable, ou s'il ne s'agit pas plutôt d'un individualisme de façade. Le sujet de la consommation a-t-il une véritable capacité de résistance ? J'ai l'impression que nous ne sommes pas tout à fait sortis de l'ère de masse : les individus qui composent notre société ne parviennent pas réellement à s'extraire de la multitude.

Peut-on toujours parler d'individualisme quand on voit l'appauvrissement, l'uniformité, le conformisme qui pèsent sur les comportements ? Dans un tel contexte, d'où pourrait survenir la résistance ?

Gilles Lipovetsky

Tu dis être frappé du conformisme, de la laideur, de l'appauvrissement du monde. Dès le XIX^e siècle, ce discours a fait florès et depuis les années 1950 on ne compte plus les publications qui dénoncent la vulgarité du cosmos consommationniste, ses productions sérielles, son toc, son faux luxe ainsi que le panurgisme de la multitude. Pourtant, si l'on regarde les choses dans le détail, je n'en suis pas vraiment convaincu. Prenons un exemple : il est difficile de ne pas être frappé par l'uniformité des espaces urbains, la laideur des nouvelles agglomérations, le conformisme pavillonnaire. Mais quand on entre dans les maisons, on a un sentiment différent. L'amour des individus pour la décoration du chez-soi, le succès des revues de décoration et des jardins, les marchés de brocante, le goût du mobilier contemporain et

du changement pour le plaisir sont des phénomènes saisissants. Une culture nouvelle s'est développée par rapport à l'acquisition du confort minimal et quantitatif de la phase 2. À proprement parler, il y a une esthétisation-individualisation des comportements du plus grand nombre. La dynamique d'individualisation est tout aussi marquée si l'on observe le nouveau rapport des individus à la mode, aux loisirs, à la vie familiale, religieuse ou politique. Il y a d'indéniables phénomènes conformistes (marques, tourisme, best-seller, etc.), mais la désagrégation des contraintes de classe et la valorisation de la qualité de vie ont permis une formidable poussée d'individualisation des aspirations et des mœurs. La vérité est que l'uniformisation de masse marche de concert avec la pluralisation des goûts et la spirale de l'individualisation.

Luc Ferry

J'ai trouvé ton intervention passionnante pour plusieurs raisons. Tout d'abord, dans la première partie de ton intervention, tu montres comment la marchandisation du monde progresse. Cela me rappelle ton livre : *L'Ère du vide*. De nombreuses personnes l'ont lu comme un livre très pessimiste qui établissait un diagnostic terrifiant du monde moderne. Alors que, comme ici, tes conclusions étaient plutôt optimistes.

Deuxièmement, je trouve que ton discours sur le pluri-équipement est incroyablement juste. Lorsque je suis allé pour la première fois aux États-Unis en 1974, je me souviens d'avoir constaté avec surprise que les Américains avaient deux télévisions par foyer. Il est vrai que cela génère une désynchronisation du temps familial. Dans ce sens-là, on peut vraiment parler d'hyperconsommation.

Troisièmement, on voit bien que l'augmentation des dépenses de santé ne relève pas des modèles de classes tels que les a définis Pierre Bourdieu. On ne consomme pas des médicaments pour impressionner ni pour améliorer l'estime que l'on a de soi. Dans tous les autres cas, comme le disait Michel Winock, les habitudes de classes subsistent. Et les distinctions formulées par Pierre Bourdieu ont encore de belles années devant elles.

Je voudrais donc te demander une chose : d'où vient la résistance à la marchandisation du monde dont tu parles ? C'est en effet une très bonne idée de présenter les perspectives de la nouvelle chance à partir d'une réaction à cette société d'hyperconsommation. Seulement cette réplique ne peut avoir lieu que si la société d'hyperconsommation n'épuise pas les valeurs humanistes. Les données anthropologiques dont tu as parlé comme d'une force de résistance immuable à l'évolution de la société ne me semblent pas un élément de réponse suffisamment précis. Deux objections pourraient t'être faites à ce sujet.

Premièrement, la résistance à la société d'hyperconsommation ne vient-elle pas davantage des vieux mammifères issus de la deuxième phase de la société de consommation que des jeunes générations elles-mêmes ? Autrement dit, la génération de Mai 68 ne serait-elle pas la seule à s'apercevoir des ravages de la consommation ? La résistance aux dangers de la société d'hyperconsommation ne serait donc pas une réaction contre son évolution mais plutôt une survivance éphémère de l'ancienne société de consommation.

Les jeunes partagent-ils cette inquiétude ? Et si oui, de quels types de ressorts s'agit-il ?

Deuxièmement, si cette résistance à l'hyperconsommation existe, n'est-elle pas elle-même l'une des caractéristiques de l'empire de la consommation ? Le consommateur intelligent, conscient des effets pervers de ce phénomène, serait en effet demandeur d'un système plus intelligent, plus durable, mais aussi moins fragile, moins volatile qui lui permette seulement de consommer mieux et plus longtemps. Cette résistance à la consommation ne relèverait donc pas des données anthropologiques dont tu parlais tout à l'heure. Le problème posé est celui de la « Main invisible » et de toutes les théories de la « Ruse de la Raison ». Autrement dit, est-ce que la résistance au phénomène de l'hyperconsommation ne fait pas partie du jeu ? Est-ce qu'elle n'est pas elle-même un effet de l'hyperhyperconsommateur qui a compris que le phénomène était dangereux et qu'il fallait le contrôler pour mieux en profiter, de la même façon que discours

anti-audimat moralisateur est un discours qui sert la plupart du temps à faire un peu plus d'audimat tout en ayant l'air plus sérieux.

Gilles Lipovetsky

La résistance à l'hyperconsommation tient en effet, pour une part, à des valeurs et des principes d'un « autre temps ». Faut-il n'y reconnaître que des survivances « archaïques » appelées à disparaître, l'hyperconsommation ayant réussi à éradiquer tout ce qui ne relève pas de la jouissance immédiate et de la stricte conservation de soi ? Je ne le pense pas.

48

Il est vrai qu'elle y parvient en partie dans certaines catégories de la population, parmi ces jeunes, en particulier, qui n'ont pas été « correctement » socialisés. Faut-il prendre cette population pour l'avenir ou faut-il n'y voir qu'une des dimensions de la société d'hyperconsommation ? J'ai plutôt tendance à adopter cette dernière hypothèse. La logique d'hyperconsommation est certes dominante mais elle n'est pas exclusive. En fait, la passion de comprendre et de créer, les visées du bien et du mieux, apprendre, faire mieux, progresser tout cela n'a nullement été éliminé. Le processus d'hyperconsommation ne va pas jusqu'au bout de lui-même. D'abord pour des raisons de type anthropologique : aucune société ne peut faire disparaître le goût de comprendre et de se dépasser. Ensuite parce que les sociétés contemporaines sont celles où la vérité et l'identité individuelle ne sont plus reçues mais à rechercher et à construire. L'innovation, la création, le risque, l'exploit, l'originalité y sont éminemment valorisés. Dans ces conditions, sont toujours stimulées les passions à entreprendre, à se surmonter, à transcender la seule dimension hédonistique de l'existence. Ne nous faisons pas peur, le « Dernier Homme » n'est pas pour demain. Il est probable que la « grande culture », dans ses formes les plus difficiles, ne soit pas vouée à être partagée par la majorité. On peut certes le déplorer. Mais est-ce catastrophique ? Notre société doit-elle être jugée à l'aune de la culture supérieure ? Si les individus ont un certain nombre de repères fondamentaux qui leur permettent d'exister comme citoyen capable d'esprit critique, d'être structurés, d'avoir des buts et des passions, de progresser dans ce qu'ils font, on évitera le désert nihiliste. Par un côté, la phase 3 favorise les passions de

conservation, le divertissement facile, la passivité consommatoire ; mais d'un autre côté, elle pousse les individus à s'affirmer, faire mieux, oser, critiquer, progresser, entreprendre. L'avenir est ouvert.

Faut-il penser ces résistances à l'hyperconsommation sous le signe de la « Main invisible » et de la « Ruse de la Raison » en vue de la perpétuation de l'ordre consumériste ? Il me semble qu'on peut aussi les analyser, plus largement, comme des conditions absolument nécessaires à une société ouverte, vouée à innover, à inventer le futur, à se renouveler en permanence. La mode et la consommation ne suffisent pas pour assurer pareilles tâches. Il faut des idéaux ou des principes fonctionnant comme des foyers critiques de l'existant, comme des moteurs d'initiative et de mouvement infini. Il faut également une culture capable d'agencer des individus plus structurés, motivés, battants, qui vivent pour autre chose que consommer. Par-là, les « résistances » au tout-consomérisme ne font que commencer. Elles sont appelées à s'amplifier, à se redéfinir pour que la société d'hyperconsommation ne ressemble pas à un champ de ruines des subjectivités. Il n'y a donc pas à désespérer. Des tensions, des attentes, des potentialités existent pour « corriger le tir ». C'est ce qui ouvre de belles perspectives à la société de la nouvelle chance ; elle prend là tout son sens historique.

Vers des « affirmative actions » à la française ?

Par Jeannette Bougrab

Instaurer des inégalités pour restaurer l'égalité, telle pourrait être la formule résumant la philosophie des discriminations positives. Celles-ci ont toujours été ignorées par le droit français mais connaissent aujourd'hui un certain succès médiatique, notamment après que le ministre de l'Intérieur s'est déclaré favorable à leur promotion, lors de l'émission *100 minutes pour convaincre* du 20 novembre 2003. Nicolas Sarkozy a depuis réitéré à plusieurs reprises cette position, notamment à l'occasion de la nomination du préfet Aïssa Dermouche, le 14 juillet 2004. Il n'est pas le seul à s'être exprimé dans ce sens : c'est le cas de nombreux députés de droite et de gauche ainsi que, dans le monde économique, du président du directoire du groupe Pinault-Printemps-Redoute, Serge Weinberg, ou encore d'universitaires tels qu'Alain Touraine et Eric Keslassy. D'autres, au contraire, se sont élevés contre cette position, parmi lesquels, notamment, François Fillon et Alain-Gérard Slama.

Pour ses promoteurs, la discrimination positive représente un remède radical contre les formes d'inégalité qui perdurent dans notre société, et ce, en dépit des politiques sociales traditionnelles. Ce serait une sorte d'ingénierie sociale bien commode pour résoudre les apories et les faiblesses de l'intégration républicaine, « cette majestueuse égalité qui permet aux riches comme aux pauvres de ne pas dormir sous les ponts », pour reprendre les termes d'Anatole France. Les discriminations positives ne constitueraient d'ailleurs pas une rupture dans la tradition républicaine. Il s'agirait simplement de passer à la vitesse supérieure, en affirmant la nécessité de donner plus à ceux qui ont moins et moins à ceux qui ont plus. Lors des Assises de l'intégration organisées à l'Assemblée

nationale en mars 2004, Nicolas Sarkozy, réaffirmant son volontarisme républicain, a déclaré : « Le problème n'est pas de savoir si on est pour l'égalité mais comment on y arrive. » Il a poursuivi en disant : « Le fils de Mohamed et de Latifa a davantage besoin d'être aidé que le fils de Nicolas et de Cécilia. »

Pour les autres, au contraire, les discriminations positives représenteraient un danger social absolu. Ce mal a un visage : celui d'une société à l'américaine composée de groupes sociaux juxtaposés. Le peuple français est un et indivisible. On peut rappeler à ce sujet la décision 91-290 DC du Conseil constitutionnel¹ du 9 mai 1991 qui a censuré l'article premier de la loi portant statut de la collectivité territoriale de Corse – lequel article reconnaissait au peuple corse le statut de composante du peuple français – en se fondant sur le fait que la Constitution ne reconnaît que le peuple français composé de tous les citoyens français sans distinction d'origine, de race ou de religion. Or parler de discrimination positive revient nécessairement à parler de communauté, dans la mesure où elle concerne des individus en tant qu'ils sont membres des groupes considérés comme minoritaires ou désavantagés. La discrimination positive renvoie les individus à un statut, les rabat sur une appartenance qu'ils n'ont pas choisie – le sexe, la couleur de peau, un handicap. Elle enferme les individus dans le déterminisme² d'une solidarité organique, identitaire ou imposée, qui entrave le libre exercice de la raison. Pour Jean-Jacques Rousseau, les hommes ne sont véritablement libres que s'il ne subsiste aucun corps intermédiaire entre eux et le pouvoir. Cette pensée a été radicalisée par l'abbé Sieyès à travers une formule fameuse : « une nation divisée cesse d'être une nation. Une loi commune et une représentation commune, voilà ce qui fait une nation. »

En réalité, les discriminations positives ne méritent ni cet excès d'honneur, ni cet excès d'indignité. Elles trouvent principalement leur origine aux États-Unis, dans le mouvement des droits civiques, au milieu

1. Louis Favoreu et Loïc Philip, *Les grandes décisions du Conseil constitutionnel*, 10^e édition, Dalloz, 1999, p. 761 et suiv.

2. Alain-Gérard Slama, « Contre la discrimination positive », *Pouvoirs*, n° 111, 2004, p. 134.

des années 1960 – même si, historiquement, l'Inde a été la première à expérimenter cette politique, et ce, dès l'époque coloniale. L'Inde indépendante n'a pas remis en cause cette pratique, elle l'a même constitutionnalisée. Elle concerne trois groupes : les castes répertoriées, les tribus répertoriées, les classes de citoyens socialement ou culturellement arriérés. Si l'on excepte l'Inde, la politique d'*affirmative action* a pour origine la politique américaine de réponse au problème de discrimination et d'exclusion des Afro-Américains – c'est-à-dire un système de ségrégation institué en Amérique aux lendemains de l'abolition de l'esclavage. Il est donc important de faire le détour par les États-Unis pour voir s'il est éventuellement possible de transposer les mécanismes de l'*affirmative action* pour lutter contre les inégalités structurelles que connaît la France depuis un certain nombre d'années.

Ce qui est intéressant aux États-Unis, c'est d'observer comment, à partir de la mise en place d'un système classique de lutte contre les discriminations, on a dérivé progressivement, dans un deuxième temps, vers des traitements préférentiels puis, dans un troisième temps, vers une interrogation sur la pertinence de telles mesures.

Alors même que l'esclavage est aboli en 1865 avec le XIII^e amendement et que le principe d'égale protection des lois est inscrit dans la Constitution fédérale par le XIV^e amendement de la Constitution en 1868, un système de ségrégation se met en place aux États-Unis à partir de 1880 – avalisé d'ailleurs par la Cour suprême américaine, notamment dans un arrêt de 1896, *Plessy vs Ferguson*, en s'appuyant sur une doctrine désormais connue : « séparés mais égaux ». Pour cela, la Cour s'est placée – on comprend par là même pourquoi la France est rétive à reconnaître les groupes – sur le terrain de l'égalité entre les groupes et non entre les individus. On verra par la suite que ce qui fait la différence entre le droit américain et le droit français, c'est que le principe d'égalité est vu en termes de parité statistique entre les groupes et non entre les individus. Cet arrêt est intéressant parce qu'il permet de nuancer quelque peu la portée du *Judicial Review* – c'est-à-dire l'idée selon laquelle les droits et libertés sont mieux protégés par les Cours suprêmes. À partir de là seront adoptés des textes, considérés comme conformes à la Constitution

américaine, qui vont institutionnaliser la ségrégation raciale dans les écoles, les lieux publics, les transports, qui vont interdire les mariages mixtes et même les relations sexuelles interraciales. Il est important de prendre en compte cette donnée afin de comprendre ce qui peut différencier la légitimation de la politique d'*affirmative action* en France et aux États-Unis. Il n'y a jamais eu de politique systématique de ségrégation sur le territoire de la République ; il n'y a eu en fait qu'un seul cas en France, celui des Juifs sous le gouvernement de Vichy.

Ce n'est qu'à partir des années 1950, après plusieurs années de combat, que les choses vont commencer à évoluer aux États-Unis. Le tournant est constitué par un arrêt de la Cour suprême américaine, l'arrêt *Brown* du 17 mai 1954, qui a jugé non conforme à la Constitution la ségrégation scolaire. Mais c'est surtout le *Civil Rights Act* du 2 juillet 1964, adopté sous la présidence Johnson – pratiquement un an jour pour jour après le fameux discours « *I have a dream* » prononcé par le pasteur Martin Luther King au Lincoln Memorial à Washington – qui constituera le tournant de la politique américaine.

Avec les décrets présidentiels (*executive order* n° 11-246 du 25 septembre 1965³) qui vont suivre le *Civil Rights Act*, la politique change puisqu'on va passer du principe de non-discrimination à un principe de non-discrimination active. Celui-ci se distingue du principe de non-discrimination reconnu dans le droit français, dans la mesure où il est demandé aux acteurs sociaux de manifester ouvertement leur résolution à lutter contre les discriminations. Concrètement toute entreprise postulant à un contrat fédéral doit établir un document qui établit la composition raciale, ethnique et par la suite par sexe, et par poste de sa main d'œuvre, qui indique les données salariales, et enfin, qui décrit les mesures envisagées pour remédier aux situations inégalitaires.

3. Ce décret interdit aux entreprises de plus de cinquante salariés, réalisant un chiffre d'affaire dépassant un seuil donné, et susceptible de répondre aux appels d'offre des agences gouvernementales, de pratiquer toute discrimination, qu'elle soit ethnique, raciale ou religieuse. Il leur est demandé de prendre des mesures concrètes pour rééquilibrer la composition de la main-d'œuvre en recrutant des membres des minorités. Un département, l'OFCC (*Office of Federal Contract Compliance*), subdivision du ministère du Travail, doit veiller à ce que les entreprises signataires d'un contrat avec le gouvernement fédéral, de même que les sous-traitants, appliquent les prescriptions du décret 11-246.

Dans la première phase de la politique américaine, on demeurait dans l'esprit de l'administration Johnson, c'est-à-dire sans mesure préférentielle. On aurait pu en rester là avec des mesures de type keynésien dans le domaine de l'emploi, de la formation. Mais les interventions des juges et des commissions comme la EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*, Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi), mise en place pour s'assurer du respect du titre VII du *Civil Rights Act* de 1964, ont modifié la donne. À partir d'une construction théorique élaborée dans une perspective utilitariste, des mécanismes de sélection préférentielle vont s'instaurer dans les entreprises ou les universités afin d'éviter une sanction qui pourrait être soit le fait du juge, soit le fait de l'administration.

Pour le juge en effet, on le voit dès la fin des années 1960, il ne suffit pas que les entreprises ou les universités fassent la preuve de leur bonne volonté par la mise en place des politiques de lutte contre les discriminations, il faut encore que l'on puisse constater une absence de déséquilibres dans la représentation des différentes catégories de population. Dans une telle hypothèse, on va observer s'il y a des déséquilibres ou pas au plan statistique – déséquilibres valant présomption de discrimination. À cet égard, un arrêt – l'arrêt *Griggs vs Duke Power* de 1971 – va faire jurisprudence. En l'espèce, une entreprise avait instauré une sélection pour un certain nombre de postes ; il fallait avoir un diplôme, l'équivalent du baccalauréat, et réussir en plus des tests de sélection. La Cour a jugé que ces tests, qui étaient pourtant *color-blind* – c'est-à-dire qui ne prenaient pas en compte la couleur de peau et n'étaient donc pas discriminatoires en soi – pouvaient toutefois aboutir dans les faits à exclure les Noirs dans une proportion bien supérieure aux Blancs ; elle a condamné la société *Duke Power* en raison des effets disproportionnés du mode de recrutement sur une partie défavorisée de la population.

Au terme de ce passage d'une non-discrimination à une non-discrimination active, on peut dire que l'idée qui domine est que, pour traduire réellement dans les faits la non-discrimination, il faut analyser celle-ci en termes de parité statistique : on admet que l'égalité n'a de sens que si elle inclut la prise en compte des résultats, c'est-à-dire le

nombre effectif d'emplois qui sera ouvert aux groupes défavorisés. Il ressort de tout cela que les pouvoirs publics pensent que l'égalité ne peut être obtenue par le seul fonctionnement méritocratique et transparent du marché. La mobilité sociale ne suppose pas simplement l'élimination des barrières dressées par les préjugés racistes ou sexistes. Le poids des déterminismes sociaux appelle une action compensatrice, une mise à niveau. La notion de discrimination aux États-Unis n'est donc pas appréhendée au regard d'un comportement individuel mais comme un phénomène structurel de la société américaine. On peut ainsi parler d'une certaine objectivation de la discrimination. Dans ces conditions, le problème n'est pas tant d'établir une égalité de traitement entre les individus qu'un équilibre social entre les différents groupes composant la société. C'est cette analyse qui a été récemment reprise en France, notamment dans les différents rapports rédigés par l'Institut Montaigne.

Aujourd'hui, les États-Unis sont entrés dans une troisième phase, une phase de questionnement et de remise en cause de la politique *d'affirmative action* qui a débuté avec l'arrêt *Adarand* du 12 juin 1995⁴, lequel condamne un programme fédéral accordant une importance déterminante au critère racial pour l'attribution de fonds fédéraux dans la passation de contrats de travaux publics. La contestation est venue non seulement de la Cour suprême mais également du peuple américain. C'est en effet suite à des référendums d'initiative populaire que l'on a mis fin aux mécanismes *d'affirmative action* dans les universités, notamment en Californie, en 1996, et en Floride, l'État du frère du Président G.W. Bush. Ces remises en cause, qui viennent du système judiciaire et du peuple, touchent également le plus haut sommet de l'État puisque le Président Bush n'a pas hésité à fustiger l'injustice des quotas, et ce, quelques jours avant que la Cour suprême des États-Unis ait à s'exprimer à nouveau sur des affaires *d'affirmative action* au sein de l'université du Michigan (arrêts *Grutter vs Bollinger* et *Gratz vs Bollinger* de 2003⁵).

4. Élisabeth Zoller, *Grands arrêts de la Cour suprême des États-Unis*, PUF, coll. « Fondamental », 2000, p. 1191.

5. Daniel Sabbagh, « La tentation de l'opacité : le juge américain et l'*affirmative action* dans l'enseignement supérieur », *Pouvoirs*, n° 111, 2004, p. 15.

Malgré les attaques répétées contre les discriminations positives aux États-Unis, celles-ci demeurent un instrument privilégié de lutte contre les discriminations, la Cour n'hésitant pas à affirmer que le fait d'utiliser des méthodes de recrutement visant à assurer la diversité des étudiants dans une université, en corrigeant les inégalités entre les groupes ou ethnies qui composent la société américaine, est conforme à la Constitution. La Cour ajoute que « la participation effective des membres de tous les groupes raciaux ou ethnies à la vie civique de notre Nation est essentielle pour réaliser le rêve d'une Nation une et indivisible » ; soit l'indication, pour parvenir au même objectif, d'un moyen absolument contraire à celui préconisé en France. Au rebours de la tradition française, l'unité et l'indivisibilité de la nation passe aux États-Unis par la reconnaissance des groupes.

C'est précisément au moment où les États-Unis s'interrogent sur l'efficacité de leurs mécanismes de lutte contre les discriminations que l'on propose en France, en raison de la panne de l'ascenseur social, de transposer, moyennant certains aménagements, *l'affirmative action* à l'américaine.

L'attitude de la France est à cet égard ambiguë. Car l'idéologie républicaine est fortement hostile à la reconnaissance des traitements différenciés. D'ailleurs en droit français, si le principe d'égalité impose de traiter de la même façon des personnes placées dans des situations identiques, il n'est nullement imposé de traiter différemment des personnes qui se trouvent dans des situations différentes. Il n'existe pas, en droit français, de droit à la différence. Cette jurisprudence est partagée par le Conseil d'État (arrêt Société des Ciments français du 22 mars 1950 et arrêt Baxter du 28 mars 1997⁶) et par le Conseil constitutionnel (Décision 80-128 DC du 21 janvier 1981⁷).

6. Conseil d'État, 22 mars 1950, Société des ciments français, *Recueil*, p. 175 ; Conseil d'État, 28 mars 1997, Baxter, *Recueil*, p. 114.

7. Conseil constitutionnel n° 80-128 DC du 21 janvier 1981, Loi relative au travail à temps partiel, *Recueil*, p. 29.

Pour autant, le droit français n'est pas hostile à des traitements juridiques différenciés sous certaines conditions : il est principalement requis que les critères de la différenciation ne ressortissent pas aux critères prohibés par l'article premier de la Constitution, à savoir : la race, l'ethnie ou la religion. C'est la raison pour laquelle il était quelque peu maladroit, de la part du ministre de l'Intérieur, de parler de « préfet musulman », d'autant que les fonctionnaires, il convient de le rappeler, sont astreints à une obligation de neutralité.

La question que l'on doit maintenant se poser est de savoir si tout traitement différencié peut s'analyser en termes de discrimination positive. À cette question le Conseil d'État, dans son rapport public de 1996, répond négativement, tout en relevant que ces traitements différenciés peuvent constituer des discriminations positives : la discrimination positive serait une catégorie particulière de discrimination, justifiée par la mise en œuvre d'une politique volontariste et dont l'objectif est la réduction des inégalités⁸. Ainsi définie, la discrimination positive se rencontrerait fréquemment dans le droit français. Le Conseil d'État dresse d'ailleurs une liste de discriminations positives à la française, la plus ancienne étant la progressivité de l'impôt ; il cite également des exemples en matière d'aménagement du territoire avec, notamment, les Zones d'éducation prioritaire (circulaire du 1^{er} juillet 1981).

Cette acception des discriminations positives à la française, pour reprendre la formule du rapport du Conseil d'État, est toutefois à revoir dans la mesure où elle ne correspond absolument pas aux mécanismes des discriminations positives telles qu'elles sont pratiquées aux Etats-Unis, du moins si l'expérience américaine, comme cela semble être généralement le cas, constitue bien la référence en la matière. Il faut convenir, au regard des récentes études sur la discrimination positive, en France comme à l'étranger⁹, que la définition des discriminations positives requiert trois éléments indispensables, si l'on considère notamment la

8. Conseil d'État, *Rapport public 1996, Sur le principe d'égalité*, La Documentation française, coll. « Études et documents », n° 48, 1997, p. 87.

9. Gwénaële Calvès, *La discrimination positive*, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2004, 127 p.

« théorie du fardeau ». Une mesure de discrimination positive met en place trois acteurs :

- les individus auxquels est accordée la préférence (*les preferred*) ;
- les individus auxquels la préférence n'est pas accordée mais qui ne sont pas directement affectés par cette mesure (*les non preferred*) ;
- enfin, les individus au détriment desquels elle s'exerce et vis-à-vis desquels la mise en œuvre du traitement préférentiel engendre un préjudice direct.

Ce dernier point permet de préciser en quoi les mécanismes mis en place par les Conventions ZEP à Sciences Po ne sont pas des discriminations positives : il n'y a pas de préjugages directs à l'égard des candidats car les places offertes aux candidats privilégiés sont en surnombre ; on n'a pas retiré des places à des étudiants pour les donner à d'autres.

Compte tenu de ces précisions, peut-on considérer qu'il existe en France des discriminations positives ? La réponse est oui, mais elles sont rares et concernent jusqu'à présent deux catégories de personnes – les femmes et les handicapés. Depuis 2003, une troisième catégorie doit être ajoutée, à savoir : les populations de la Nouvelle-Calédonie et de la Polynésie française, puisqu'effectivement, suite à la révision constitutionnelle de mars 2003, on a constitutionnalisé les traitements différenciés pour ces populations. Cette discrimination positive à l'égard des populations des territoires d'outre-mer s'inscrit dans le droit fil d'une pratique introduite par la quatrième République pour essayer de rattraper la politique de discrimination flagrante dont étaient alors victimes les Algériens.

La loi du 16 mars 1956 avait notamment instauré des mesures pour faciliter l'accès à la fonction publique des citoyens français musulmans¹⁰. Un décret d'application du 17 mars 1956 prévoyait que, jusqu'au 31 décembre 1960, le personnel non-titulaire de toute nature dans les services de l'État fonctionnant en Algérie et dans les établissements

10. Nicolas Sarkozy peut donc s'appuyer sur une tradition républicaine quand il utilise le terme de « Français musulman », puisque le général de Gaulle lui-même l'avait utilisé pour qualifier ceux qu'on appelait « les indigènes ».

publics français d'Algérie devrait être recruté parmi les citoyens français d'Algérie, dans une proportion de deux tiers.

La V^e République, compte tenu du contexte économique et social de l'époque, va poursuivre cette politique, en prenant deux ordonnances – l'ordonnance du 29 octobre 1958 et l'ordonnance organique du 22 décembre 1958 relative à la magistrature. La première prévoyait : d'une part, de réserver aux citoyens français d'Algérie, pendant cinq ans, 10 % des emplois de catégories A et B offerts par voie de concours ou d'examen, avec recul de la limite d'âge de cinq ans ; d'autre part, d'autoriser le recrutement sur titre de fonctionnaires de la catégorie A, dans un délai de six mois, et d'agents contractuels aux emplois vacants des catégories A, B et C, dans un délai de trois ans. La seconde prévoyait dans son article 83 que, pendant une période de cinq ans, 10 % des places offertes à chaque concours ouvert pour le recrutement d'auditeurs de justice seraient réservées aux citoyens français musulmans d'Algérie ; il était également prévu que la limite d'âge serait reculée de cinq ans en leur faveur et que des épreuves facultatives instituées à leur profit pourraient s'ajouter ou se substituer aux épreuves obligatoires. Enfin, la loi organique du 26 janvier 1960 poursuivit dans cette voie.

Ce qui peut paraître surprenant c'est que le Conseil constitutionnel, qui avait été saisi de ces textes, ne les a pas censurés. Cette absence de censure s'explique par le fait que ni la Déclaration des droits de l'homme ni le préambule de 1946 n'avaient encore été intégrés dans le bloc de constitutionnalité. Sa marge de manœuvre était donc nécessairement réduite. Il faut rappeler le commentaire de cette décision que fit Léo Hamon, un éminent juriste proche du Général de Gaulle : « Déclarer inconstitutionnelles des dispositions discriminatoires au profit des musulmans, c'était arrêter le nécessaire effort de correction des inégalités qui n'avait que trop tardé. Mais comment reconnaître, à partir du moment où la question était posée, la constitutionnalité de dispositions aussi évidemment contraires aux principes de notre droit public ? »

Ces exemples montrent que le droit français, en dépit de sa réputation de rigidité et d'hostilité aux phénomènes minoritaires, sait, dans

des périodes exceptionnelles, s'adapter aux circonstances. Le problème posé par la situation présente est celui de la très grande précarité économique et sociale des personnes issues de l'immigration. Il faut notamment rappeler les chiffres du chômage : le taux de chômage des étrangers hors Union européenne est trois fois supérieur (25,1 %) à celui des Français (8,3 %) et trois fois supérieur à celui des étrangers de l'Union européenne. Une autre étude portant sur les taux de chômage des jeunes actifs de 20 à 29 ans selon le lieu de naissance des parents et le niveau scolaire montre que pour les jeunes titulaires du baccalauréat et plus, enfants nés en France de parents algériens, le taux de chômage est de 32 % alors que pour les enfants de parents français il est de 14 %.

Cette situation justifie-t-elle que l'on puisse appliquer en France des mécanismes de discrimination positive ? À cette question délicate, il me semble qu'il faut répondre par la négative, et ce, au regard de quatre grandes raisons :

1. La première est relative au délicat problème de la définition des groupes susceptibles de bénéficier de ces éventuelles mesures. Il ne faut pas oublier que le système américain repose sur le seul principe acceptable dans une démocratie – à savoir : la démarche volontaire d'appartenance à un groupe, laquelle a lieu au moment du recensement. Au moment du recensement, aux États-Unis, vous cochez une case pour signifier que vous êtes Hispanique, Noir, Blanc, Indien, Asiatique. Cette conception groupage existe également au Royaume-Uni (où vous pouvez appartenir à cinq groupes) ou encore au Canada (treize groupes reconnus) où, en plus de l'appartenance à des groupes minoritaires, les programmes d'*affirmative action* prennent en compte le sexe. En France, une telle démarche ne me semble absolument pas envisageable, ni juridiquement ni politiquement¹¹. Il n'empêche que la note de l'Institut Montaigne signée par Laurent Blivet, « Ni quotas, ni indifférence », a esquissé un début de catégorisation et de groupes cibles, rappelant un rapport de la Commission consultative des

11. Le président de la République s'est par exemple opposé à ce que l'on fasse apparaître au moment du recensement en Nouvelle-Calédonie le fait d'être Kanak ou pas, alors même que c'était un souhait de l'ensemble de la population de Nouvelle-Calédonie.

droits de l'homme qui a identifié deux groupes : les Noirs et les Arabes (ou les Musulmans, terme qui tend à se substituer à celui d'« Arabes »).

2. En deuxième lieu, raison pour laquelle il convient d'être prudent en matière de politique d'*affirmative action*, la reconnaissance, en faveur des personnes issues de l'immigration de plans de discrimination positive pose des problèmes de légitimité. Il faut rappeler qu'à l'origine la légitimité des politiques d'*affirmative action* reposait sur l'ère ségrégationniste. C'est parce que les Noirs aux États-Unis avaient été directement et systématiquement victimes de discriminations, qu'ils furent persécutés par les autorités publiques et les principales institutions, que l'administration a imaginé de recourir à ces compensations particulières. Sur son territoire, la République française – la problématique liée à la colonisation étant écartée – n'a jamais eu une politique générale de discrimination ou de ségrégation. Encore une fois, le seul exemple, en réalité, que l'on a connu en droit français, est le cas Vichy avec la question des Juifs ; or quand on parle en France de politique d'*affirmative action*, ce ne sont pas les personnes de confession juive que l'on vise. La question est donc de savoir si la simple volonté d'intégration peut légitimer le recours à une telle politique.

3. La troisième raison s'appuie sur la prise en compte de l'identité sociale des bénéficiaires des politiques de discrimination positive. Quand on regarde la situation aux États-Unis, on voit qu'indéniablement les politiques d'*affirmative action* ont permis l'émergence d'une classe moyenne noire – ce qui permet aujourd'hui de voir au plus haut sommet de l'État des personnes de couleur (un ministre des Affaires étrangères, par exemple) ; ce qu'on ne voit toujours pas en France. Mais aujourd'hui, montrant leurs limites, elles ne contribuent qu'à faire accéder les classes moyennes aux classes supérieures. C'est la raison pour laquelle un certain nombre de spécialistes, dont un des proches conseillers de Bill Clinton, William Juliens Wilson, avait proposé – ce qu'on retrouve d'une certaine manière chez Rawls – d'utiliser un critère neutre : ne plus utiliser le critère racial mais un critère économique et social. Ces programmes devraient pouvoir bénéficier à toutes les personnes économiquement défavorisées. L'objectif des

nouvelles politiques serait de permettre à toutes les personnes, quelle que soit leur origine raciale ou ethnique, de sortir de l'exclusion sociale.

4. En dernier lieu, il importe de ne pas négliger les effets pervers engendrés par les politiques d'*affirmative action*. Elles engendrent des frustrations et entraînent un certain discrédit des populations cibles¹². Les frustrations s'accentuent notamment en période de stagnation économique ; l'emploi devient alors un bien social de premier ordre et souffre mal de dérogations aux règles de la compétition. Elles conduisent en outre à corrompre la confiance que les citoyens portent à leurs institutions.

En conclusion, peut-on considérer que refuser les discriminations positives revient à accepter une situation qui fragilise les fondements de notre République et qui conduit, pour reprendre une formule du livre d'Eric Maurin¹³, au séparatisme social ? Je ne le crois pas. Parler de discrimination positive, en réalité, permet d'évincer un certain nombre de questions, notamment la question des moyens. Avant de parler de l'échec du modèle républicain, je voudrais qu'on se pose la question de l'exécution de ce modèle qui garde à mes yeux toute sa modernité : il est cette chose utile et productive qui permet de rassembler ce qui est fragmenté dans la société. À l'inverse, la discrimination positive segmente le réel en fonction des intérêts des uns et des autres.

12. Shelby Steele, « The Price of Preference » (« Ce que nous coûtent nos préférences »), *The New York Magazine*, 1990.

13. Éric Maurin, *Le ghetto français. Enquête sur le séparatisme social*, Seuil, coll. « La République des idées », 2004, 96 p.

La discrimination positive face à l'idéal républicain : définition, typologie, historique, arguments.

Par Eric Deschavanne

63

Le débat sur la discrimination positive est ouvert en France depuis une vingtaine d'années. La notion a d'abord servi à désigner les politiques d'équité, telles que la mise en place des Zones d'éducation prioritaire ; le débat et la loi sur la parité, puis la dénonciation des discriminations ethno-raciales ont contribué à porter sur le devant de la scène politique une autre acception de la discrimination positive désignant, à l'instar de l'*affirmative action* aux États-Unis, le fait d'accorder un avantage spécifique à des individus considérés en tant que membres de groupes défavorisés. Les partisans de la discrimination positive font valoir que le « volontarisme républicain » commande de lutter activement contre les inégalités et les discriminations ; ses adversaires lui opposent « les principes républicains », au regard desquels la suspension de l'égalité formelle et l'assignation des individus à une appartenance apparaissent inadmissibles.

L'objet de ce texte est de rassembler les éléments de définition, les données historiques et les principaux arguments permettant d'adopter une vue d'ensemble sur les problèmes posés par la discrimination positive. Il s'agit, après que Jeannette Bougrab a présenté le cadre juridique et les principaux enjeux de la question, d'apporter les compléments philosophiques et historiques nécessaires pour se représenter autant que faire se peut les diverses positions et argumentations possibles sur le sujet. Deux remarques s'imposent d'emblée, préalables au travail de

définition, afin de circonscrire ce qui est en jeu dans le débat sur la discrimination positive.

Discrimination positive et multiculturalisme

La première est relative à l'objet de la discrimination positive. Il convient à ce propos de distinguer deux problématiques – celle du multiculturalisme et celle de la discrimination positive – qui se recoupent à certains égards mais que l'on aurait tort de confondre. L'objet de la revendication multiculturaliste est la reconnaissance de droits culturels spécifiques aux différentes minorités ethniques qui composent une nation. Elle met en cause le principe de la neutralité religieuse et ethnique de l'État, lequel protège les libertés culturelles des individus mais interdit toute reconnaissance juridique ou politique des groupes religieux ou ethniques, ainsi que toute référence à un critère ethnique en vue de l'attribution de droits, de ressources et d'obligations. L'ambition ultime qui justifie la discrimination positive, y compris lorsqu'elle revêt l'aspect d'un traitement préférentiel en faveur d'un groupe ethnique ou racial, n'est pas d'instituer des droits collectifs ou de reconnaître la diversité des identités culturelles ; son véritable objet, aux yeux de ses partisans les plus avertis, est de donner une réalité à l'idéal de l'égalité des chances et de favoriser l'évolution vers une société intégrée, réellement indifférente aux différences ethniques, raciales, religieuses, sexuelles, etc.¹⁴

La confusion naît du fait que, si l'on occulte la dimension dérogatoire ou temporaire de la prise en compte des groupes (considérée en tant que moyen de parvenir à une société d'individus libres et égaux), la discrimination positive semble fonder sa légitimité sur les idéaux d'égalité entre les groupes et de reconnaissance des identités. Il est vrai que certains partisans de la discrimination positive alimentent

14. Comme l'écrit le philosophe Will Kymlicka, la discrimination positive se présente comme une mesure temporaire, « destinée à remédier à des années de discrimination et, par conséquent, à nous rapprocher du type de société qui aurait existé si nous avions toujours vécu dans un régime de séparation de l'État et de l'ethnicité [...]. Loin de s'opposer à l'idéal de la séparation de l'État et de l'ethnicité, la discrimination positive est une façon de tenter de le réaliser ». Will Kymlicka, *La citoyenneté multiculturelle : une théorie libérale du droit des minorités*, La Découverte, 2001, p. 13.

cette confusion¹⁵ ; il n'en demeure pas moins que la problématique de la discrimination positive peut, et doit, être dissociée de celle du multiculturalisme. Cette distinction s'avère d'autant plus nécessaire, en France, que les arguments en faveur de la discrimination positive y rencontrent un large écho – comme l'indique suffisamment le succès remporté par les partisans de la loi sur la parité – tandis que la tradition juridique française, qui promeut l'égale liberté des individus mais refuse le concept de « minorité », semble toujours faire solidement barrage à la revendication de droits spécifiques aux groupes en matière d'identité culturelle.

Difficile, en effet, de concevoir en France que des tribunaux religieux se voient reconnaître le droit de statuer sur les litiges relatifs au droit de la famille et des successions, comme c'est par exemple le cas en Ontario, au Canada. Comme l'écrit le Conseil d'État dans le rapport qu'il a consacré à l'analyse du principe d'égalité, « l'originalité [de la position française] ne réside pas dans l'application de ce principe d'égalité aux individus appartenant à des communautés différentes, mais dans son souci particulier de *protéger chaque individu contre les risques de son appartenance à sa propre communauté* [...] C'est toute la force et le paradoxe du principe d'égalité tel qu'il est pratiqué en France, de défendre les expressions minoritaires en refusant la création d'un droit des minorités¹⁶ ». Sans rien céder au communautarisme, la tradition républicaine française garantit ainsi le respect des différences, permettant à chacun de confesser sa religion et de pratiquer une langue régionale ou étrangère comme il l'entend.

Discrimination positive et égalité des chances

La seconde remarque porte sur le contexte idéologique dans lequel surgit le débat sur la discrimination positive, marqué par le profond renouvellement de la problématique de la justice. Face à une question

15. Pour exemple de plaidoyer en faveur de la discrimination positive qui associe la question du traitement préférentiel destiné à égaliser les chances à celle de la reconnaissance des identités culturelles, voir le livre de Yazid et Yacine Sabeg : *Discrimination positive. Pourquoi la France ne peut y échapper*, Calmann-Levy, 2004.

16. Conseil d'État, *Sur le principe d'égalité*, op. cit., p. 69

comme celle de la reconnaissance des identités culturelles et des risques de communautarisme au sein d'une société devenue multiculturelle, le clivage traditionnel entre libéralisme et socialisme n'est plus opérant. Il en va de même s'agissant de la problématique de l'égalité des chances. La notion de l'égalité des chances est libérale, en ce qu'elle se fonde sur la volonté d'être responsable de sa destinée, indépendamment des circonstances non choisies qui entravent l'exercice de la liberté (les handicaps) ; elle appelle néanmoins une politique de justice sociale pour redistribuer les ressources de manière à compenser les inégalités de départ qui ne peuvent se justifier par les choix et les efforts des individus.

Le Conseil d'État l'a souligné dans son important rapport sur le principe d'égalité : c'est désormais sur le terrain de l'égalité des chances que se joue la crédibilité de notre État de droit¹⁷. L'égalité devant la loi (l'égalité formelle) était un idéal lorsque le droit consacrait des priviléges et la hiérarchie entre les hommes. L'égalité des droits cesse d'être une revendication dès lors qu'elle est inscrite dans les textes. Ce sont les inégalités générées par les mécanismes du marché ou les effets actuels – au niveau de la société civile – des discriminations juridiques antérieures qui occupent désormais les esprits.

Face aux nouvelles inégalités et à l'héritage des discriminations antérieures, il apparaît insuffisant d'invoquer la seule égalité formelle des droits. La lutte contre l'exclusion et la préservation de l'égalité des chances requièrent des politiques sociales sélectives qui procèdent à la concentration et au ciblage des moyens. Le poids de l'Histoire en matière de discrimination ethnique et sexiste conduit à envisager des stratégies d'action en faveur des groupes humains antérieurement marginalisés et considérés comme inférieurs. L'impératif de justice paraît exiger la prise en compte des différences de situation et des discriminations existantes en vue de compenser l'inégalité des forces et des chances – soit en « donnant plus à

17. Le rapport présente ainsi les trois thèmes de *l'équité économique et sociale*, de *l'égalité des territoires* et de *la parité* entre les hommes et les femmes comme illustrant « l'idée que le rétablissement de l'égalité des chances est devenu un objectif nécessaire à la préservation du principe d'égalité au centre de notre État de droit ». Conseil d'État, *Sur le principe d'égalité*, op. cit., p. 45.

ceux qui ont moins », afin de les remettre à niveau, soit en organisant une sorte de « course à handicaps ». Jusqu'à quel point faut-il accepter de mettre en cause la première condition de l'égalité des chances – le principe de l'égalité formelle, qui veut que les règles du jeu social doivent être les mêmes pour tous ? C'est à cette question que le débat sur la discrimination positive doit répondre.

Comment assurer réellement l'égalité des chances ? Cette question constitue la préoccupation qui permet d'expliquer le succès que rencontre aujourd'hui en France la problématique de la discrimination positive. Le débat en cours met en évidence deux réponses possibles, toutes deux fondées sur l'idée qu'il est nécessaire d'éliminer les inégalités dues aux circonstances non choisies qui font obstacle à l'exercice réel de la liberté. Suivant la première réponse, l'égalité formelle ne suffit pas à garantir l'égalité réelle des chances mais elle en constitue une condition nécessaire à laquelle il ne faut en aucun cas porter atteinte. La seconde considère à l'inverse que les obstacles qu'il faut lever pour parvenir réellement à l'égalité des chances – handicaps, inégalités socio-économiques, discriminations – imposent de suspendre l'égalité formelle pour mettre en place un traitement préférentiel en faveur des plus démunis. La notion de discrimination positive désigne cette dernière option. On va voir toutefois que des difficultés portant sur le fond des choses conduisent à soulever des problèmes de définitions qui contribuent à obscurcir le débat.

Les problèmes de définition

La discrimination positive est une méthode qui consiste à instaurer une *inégalité formelle* (à rompre avec la norme de l'égalité de traitement des individus), en accordant *un traitement préférentiel* à une catégorie d'individus, en vue de parvenir à une égalité réelle des chances. La notion de « discrimination positive » suggère l'idée d'un mode d'action dont l'objectif est positif (promouvoir l'égalité) mais qui prend, pour atteindre cet objectif, la forme paradoxale d'une discrimination.

Cette définition correspond à l'usage de la notion privilégié par les partisans de la discrimination positive en France¹⁸. Elle est toutefois contestée d'un double point de vue : il est possible, en adhérant au contenu de la définition, de considérer l'expression « discrimination positive » comme inadéquate ; d'un autre point de vue (compatible sur le fond avec le premier), il apparaît nécessaire de maintenir l'usage de la notion, à la condition toutefois d'en restreindre le champ d'application, afin de lui donner le sens précis qui est le sien dans le débat international. Le « bon usage » consisterait à faire de la notion de « discrimination positive » le correspondant exact de l'*affirmative action* américaine en tant que celle-ci a pris l'aspect d'une discrimination à rebours (*reverse discrimination*) et d'une assignation des individus à leurs appartenances. Il est donc nécessaire de faire un choix parmi trois options possibles : renoncer à l'usage de la notion « discrimination positive » en considérant qu'elle est sans objet ; faire de la notion un synonyme d'équité, en considérant qu'elle s'applique à toutes les formes de traitements différenciés qui visent à réduire l'inégalité entre les individus ou entre les groupes ; restreindre la notion à la désignation des types de traitement préférentiel qui se fondent sur les motifs de distinction illicites au regard du principe de non-discrimination.

Faut-il renoncer à la notion de « discrimination positive » ?

Écartons d'emblée la querelle de mot relative au problème de traduction de la notion d'*affirmative action*. Celle-ci ne renvoie en elle-même à rien d'autre qu'à l'idée d'action concrète et volontaire, sans indication quant à son champ d'application¹⁹. Elle a pris le sens que nous lui donnons aujourd'hui en fonction de la réalité des programmes de

18. « La discrimination positive repose sur un principe de base unique : instituer des inégalités formelles pour lutter contre des inégalités de fait, ce qui revient à accorder à certaines fractions de la population, un traitement plus favorable – donc différent – pour tenter d'installer une égalité réelle. » Éric Keslatty, *De la discrimination positive*, Bréal, 2004, p. 10.

19. Patrick Weil indique ainsi quelques occurrences du terme antérieures à la seconde guerre mondiale dans *La République et sa diversité. Immigration, intégration, discriminations*, Seuil, coll. « La République des idées », 2005, p. 80.

traitement préférentiel – en direction des Noirs, des minorités et des femmes – qu'elle a servi à désigner aux États-Unis depuis les années 1970. La formule « discrimination positive » exprime à cet égard de manière adéquate l'idée d'une méthode destinée à réduire les effets de la discrimination en donnant un avantage systématique aux membres des groupes victimes dans diverses situations de concurrence (accès à l'université, aux emplois, aux marchés publics). On ne voit guère en quoi les notions que l'on propose parfois de lui substituer (action positive, mobilisation positive, égalité positive, etc.) exprimeraient plus précisément cette idée.

Deux autres arguments pourraient conduire à vouloir renoncer à la notion de « discrimination positive », l'un relatif au sens du terme « discrimination », l'autre à l'objet même que l'on cherche à désigner.

La « discrimination positive », dit-on parfois, est une expression qui commence mal et qui finit bien : une discrimination ne peut être que négative. Peut-on justifier l'usage d'un oxymore ? Oui, si l'on ne cherche pas à éluder le problème que pose nécessairement, au regard du principe d'égalité, un type de politique qui recourt à la méthode du traitement préférentiel : avantager les uns, dans une situation de concurrence, revient nécessairement à infliger aux autres un handicap.

L'idée même qu'une discrimination puisse être justifiée choque en raison de l'attachement que l'on porte au principe de non-discrimination qui interdit l'inégalité de traitement fondée sur la prise en compte de certains critères, tels que, notamment, la couleur de peau. Pourquoi faudrait-il cependant renoncer à une expression qui désigne précisément ce dont il faut débattre ? Le philosophe et professeur de jurisprudence américain Ronald Dworkin, partisan de l'*affirmative action*, explique ainsi que la question fondamentale à trancher est celle de la nature de la discrimination : « La discrimination traditionnelle, pratiquée à l'encontre des Noirs aux États-Unis depuis des siècles, est condamnable. Mais pourquoi ? Est-elle condamnable parce que toute distinction fondée sur un critère de race serait toujours et inévitablement condamnable, serait-ce pour remédier aux inégalités ? [...] Ou bien la discrimination traditionnelle est-elle

condamnable parce qu'elle reflète des préjugés et un mépris profond pour un groupe défavorisé, et qu'elle aggrave ainsi la situation de ce groupe²⁰ ? »

Ce qui est en débat est précisément de déterminer si la discrimination bienveillante, qui recourt au critère de race pour aider les plus défavorisés, se différencie suffisamment de la discrimination traditionnelle pour pouvoir être justifiée. Est-ce l'intention malveillante ou la forme même de la discrimination qui constitue la discrimination prohibée par l'humanisme démocratique ? Renoncer à la notion de « discrimination positive » peut sans doute permettre de nier le problème, non de le faire disparaître.

S'il s'agit en revanche de désigner des politiques dont on estime qu'elles se distinguent radicalement de la méthode du traitement préférentiel en rupture avec le principe de non-discrimination, il est alors légitime de vouloir employer un terme différent. Le problème posé, dans cette perspective, est celui du critère de démarcation entre deux types de politiques – l'équité et la discrimination positive – qui ont en commun de vouloir réduire l'inégalité des chances en aidant préférentiellement les plus démunis. Avant de revenir plus précisément sur cette question, il convient d'examiner les arguments de ceux qui, loin de penser que la notion de « discrimination positive » ne correspond à rien, en font usage pour désigner toutes les politiques d'équité.

La notion de « discrimination positive » est-elle un synonyme d'équité ?

Dans son rapport de 1996 sur le principe d'égalité, le Conseil d'État s'est efforcé de consacrer le principe d'une « discrimination positive à la française », en conférant au préalable une extension très large au concept de « discrimination positive ». La discrimination positive, définie

20. Ronald Dworkin, *Une question de principe*, PUF, 1996, p. 412. Tout en approuvant la discrimination bienveillante sous la forme des quotas raciaux, cet auteur met en évidence le caractère problématique de la forme discriminatoire : « Réserver un programme spécial aux candidats des minorités (créer une porte séparée par laquelle ils sont seuls à pouvoir entrer), c'est conserver les structures, quoique, évidemment pas les buts, des formes classiques des sociétés de castes et de l'apartheid, et c'est paraître dénigrer les candidats des minorités au moment même où on les aide. » *Id.*, *ibid.*, p. 387.

comme « la forme équitable de l'égalité », désignerait ainsi, par contraste avec la forme procédurale de l'égalité (l'égalité devant la loi), toutes les politiques qui tendent à « rompre l'égalité des droits pour rétablir une égalité des chances au bénéfice d'individus ou de groupes défavorisés²¹ ».

Le rapport, tout en rappelant les vertus du principe d'égalité en tant que principe de non-discrimination, appelle de ses vœux une évolution de la culture juridique française vers une conception moins formelle de la norme de l'égalité de traitement des individus. Prenant modèle sur la jurisprudence européenne et relevant les éléments qui, au sein de la jurisprudence française vont en ce sens, il plaide en faveur d'une « théorie des différences de situation » permettant de dessiner « une figure symétrique de l'égalité : à situations égales, règle identique ; à situations différentes, règles différentes²² ». La *différence de traitement* peut se justifier, au regard du principe d'égalité, à un certain nombre de conditions : qu'elle réponde à *une différence de situation objective et rationnelle*, qu'elle soit *en rapport avec l'objet ou le but de la loi* ou du règlement qui l'établit, que *la différence de situation soit suffisamment nette* pour la justifier, que la différence de traitement soit *proportionnée* à la différence de situation. Les aménagements du principe d'égalité en fonction des différences de situation lui donnent ainsi une signification plus concrète et surtout plus juste : il apparaît que l'égalité formelle consistant à traiter également des situations inégales trahit l'exigence de l'égale considération des individus – exigence que l'équité permet en revanche de satisfaire.

L'équité, ou la discrimination positive, est plus précisément une espèce du genre constitué par la « discrimination justifiée » – l'ensemble des différences de traitement admises au motif de l'intérêt général en tenant compte des différences de situation : « La discrimination positive est une catégorie particulière de discrimination justifiée, mise en œuvre par une politique volontariste et dont l'objectif est la réduction d'une

21. Conseil d'État, *Sur le principe d'égalité*, op. cit., p. 81.

22. *Id.*, *ibid.*, p. 33.

inégalité²³. » Le Conseil d'État ajoute que, ainsi définies, les discriminations positives se rencontrent fréquemment dans le droit français. Il soutient par exemple que « la progressivité de l'impôt est une forme de discrimination positive » dont on trouve le fondement dans l'article 13 de la Déclaration de 1789 ; celui-ci stipule en effet que la contribution commune indispensable à l'entretien de la force publique et aux dépenses d'administration doit être également répartie entre tous les citoyens « en raison de leurs facultés » ; la progressivité de l'impôt se fonde sur la prise en compte des différences de situation objective entre les citoyens et constitue « une distinction justifiée par un motif d'intérêt général qui est la réduction des inégalités²⁴ ».

Cette argumentation soulève une objection relative à la définition du concept de « discrimination positive²⁵ ». La théorie des différences de situation permet de justifier le traitement différencié de certaines catégories de population ; le Conseil d'État illustre notamment son propos par un développement relatif à la création des Zones d'éducation prioritaire, consacrant ainsi l'usage français de la notion de discrimination positive. En revanche, doivent être exclues du champ des différenciations légitimes les différences de traitement qui auraient recours aux critères prohibés par la Constitution. La doctrine des « distinctions interdites », qui définit « les *différences de traitement* qui doivent être *interdites* en toutes circonstances », sert de cran d'arrêt à la théorie des différences de situation²⁶. Les distinctions interdites par la Constitution française, au motif de leur incompatibilité avec l'idée d'humanité, ont d'abord été formulées par le préambule de la Constitution de 1946 : « Tout être humain, *sans distinction de race, de religion ni de croyance*, possède des droits inaliénables et sacrés. » Elles sont reformulées dans l'article 1^{er} de

23. *Id., ibid.*, p. 83.

24. *Id., ibid.*

25. Critique déjà formulée ici par Jeannette Bougrab qui récuse à juste titre cette définition.

26. « Mis à part les "distinctions interdites", on conçoit logiquement que des différences de fait emportent des différences de droit tandis que l'égalité des situations appelle l'égalité des droits. », *Sur le principe d'égalité*, *op. cit.*, p. 39. Il est donc exclu, dans la perspective de la discrimination à la française ainsi conçue, de fonder une différence de droit au bénéfice des membres d'un groupe racial ou d'une minorité ethnique, à l'instar de l'*affirmative action* aux États-Unis.

la Constitution de 1958 en termes très proches : la France « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens, *sans distinction d'origine, de race ou de religion*. Elle respecte toutes les croyances ».

L'usage que le Conseil d'État fait de la notion de « discrimination positive » appelle en conséquence deux réserves :

- Il donne peut-être une extension trop large à la notion en l'appliquant à toutes les formes de différenciations légitimées par la nécessité de compenser les inégalités ;
- il tend à exclure du champ d'application de la notion ce que celle-ci désigne lorsqu'elle sert à traduire l'idée *d'affirmative action* américaine.

On est en droit de considérer que, trop étendu, le concept de discrimination positive « n'offre pas de spécificités remarquables relativement aux conditions et modalités d'application du principe d'égalité²⁷ » et qu'il conviendrait d'en restreindre l'usage ; il devrait exclusivement désigner les politiques de réduction des inégalités qui recourent à *l'assiguation identitaire* – c'est-à-dire qui font de l'appartenance à un groupe social ou biologique une condition nécessaire pour bénéficier d'un traitement préférentiel. La discrimination positive ainsi comprise n'est pas un simple aménagement du principe d'égalité et ne se confond pas avec l'équité. Il faut la définir strictement comme « une règle de sélection entre candidats à l'obtention d'un bien ou d'une prestation reposant, au moins à titre subsidiaire, sur un critère d'appartenance des candidats à un groupe socialement défavorisé [...]. Elle est donc, dans son concept, une véritable discrimination en tant qu'elle renvoie l'individu à un statut, le rabat sur une appartenance qu'il n'a pas choisie (son sexe, sa couleur de peau, son handicap)²⁸ ». Ce n'est pas tant la différence de traitement qui fait, de ce point de vue, la discrimination positive, mais la différence de traitement centrée sur le groupe, en tant qu'elle rompt délibérément

27. Olivier Jouanjan, article « égalité », dans *Dictionnaire de la culture juridique*, PUF-Lamy, 2003, p. 588.

28. *Id., ibid.*

avec le principe de non-discrimination (avec la doctrine des « distinctions interdites »).

Que conclure de cet examen des problèmes posés par la définition de la notion de « discrimination positive », et quelle option retenir ? Alors que le débat international s'organise autour d'une définition univoque²⁹, l'usage d'un même terme, en France, pour désigner deux conceptions différentes du traitement différencié à mettre en œuvre pour réaliser l'égalité des chances et l'intégration est une source constante de malentendus. Le jugement porté sur la discrimination positive peut en effet varier selon l'objet que la notion sert à désigner³⁰. La confusion du débat français tient peut-être au fait que l'on donne trop d'extension à la catégorie, l'appliquant aux politiques d'équité fondées sur la prise en compte des différences de situation et des besoins individuels. Il est certes tout à fait possible d'admettre, par convention, la diversité des usages en retenant les deux acceptations ; il importe simplement d'avoir conscience du fait que la notion de discrimination positive recouvre plusieurs types de politiques qu'il est nécessaire, afin de toujours s'entendre sur ce qui est en cause, de bien distinguer³¹.

29. « Sur les forums internationaux ou dans divers pays étrangers, les politiques de discrimination positive donnent lieu à des débats qui, pour être animés, n'en opposent pas moins des protagonistes dont tout indique qu'ils parlent bien de la même chose. » G. Calvès, *La discrimination...*, op. cit., p. 5. La « chose » dont on parle, ce sont les programmes de distributions de biens rares (places au sein des universités, des formations professionnelles, des entreprises ou des administrations, marchés publics, prestations, etc.) qui instaurent un traitement préférentiel en faveur de groupes affectés d'un handicap historique et qui font par conséquent de l'appartenance au groupe un critère justifiant l'octroi de priviléges.

30. Pour un exemple de quiproquo intellectuel typiquement français sur le sujet, voir dans la revue *Pouvoirs*, n° 111, les articles de François Stasse, « Pour les discriminations positives », et d'Alain-Gérard Slama, « Contre la discrimination positive ». Les auteurs sont en vérité tous deux favorables à la « discrimination positive à la française » et opposés à la violation du principe de non-discrimination par la prise en compte de l'origine, de la race ou de la religion.

31. Nous considérerons, avec Jeannette Bougrab, que l'*affirmative action* constitue la référence en matière de discrimination positive et doit par conséquent être tenue pour le seul type de discrimination positive *stricto sensu*.

Typologie des discriminations positives

Il existe deux critères permettant de distinguer entre elles les politiques de discrimination positive. Le premier recoupe ce qui vient d'être dit : la « discrimination positive à la française » telle que la définit le Conseil d'État, c'est-à-dire l'équité, et l'*affirmative action* américaine correspondent à deux types de politiques aux logiques et aux finalités distinctes. Le second critère de démarcation est relatif aux conditions de réalisation de l'égalité des chances : le traitement préférentiel, dans son rapport aux diverses situations de compétition entre les individus, peut se fonder sur une obligation de moyens sans porter atteinte à l'égalité formelle impliquée par la règle de concurrence ; il peut à l'inverse conduire à suspendre la règle de concurrence au nom de l'obligation de résultats.

Équité et contre-discrimination

Élargir le champ des possibles pour chaque individu implique à la fois de compenser les *handicaps socio-économiques* et de *lutter contre les discriminations*. Les deux finalités sont distinctes : la discrimination constitue, certes, un facteur d'inégalité mais il existe des inégalités – telles que la pauvreté, la disparité entre régions ou zones urbaines, le handicap physique ou mental – qui n'ont aucun lien avec la discrimination. Les problématiques de la lutte contre les inégalités de situation et de la lutte contre les discriminations ne se confondent pas : l'aide aux plus défavorisés n'implique pas la mise en cause de la responsabilité de ceux qui bénéficient d'une situation plus favorable³² ; la discrimination en revanche, suppose toujours un rapport entre un auteur (un coupable) et une victime. La lutte contre les discriminations implique donc nécessairement

32. Dans une société libérale, l'inégalité économique – à la différence de la discrimination – n'est pas combattue parce qu'elle serait illégitime en elle-même : elle peut être considérée comme la juste répartition des richesses par le mécanisme du marché. La justification de cette répartition inégalitaire se fonde toutefois sur l'idéal libéral de la « situation de concurrence pure et parfaite » qui implique la mise en place de mécanismes de corrections des inégalités destinés à égaliser les chances des individus.

la mise en cause d'un auteur, qui peut être individuel, si l'on s'en tient aux discriminations intentionnelles et occasionnelles, mais qui peut aussi être un groupe, dans le cas où le diagnostic établit l'existence d'une discrimination structurelle.

Chacun des deux objectifs – compenser les inégalités de situation, lutter contre les discriminations – peut conduire à mobiliser deux types de politiques concurrentes, l'un fondé sur le principe de l'égalité formelle, l'autre sur celui du traitement préférentiel. L'appellation « discrimination positive » est réservée aux politiques qui ont recours à la suspension de l'égalité formelle et au traitement préférentiel : la discrimination positive socio-économique se définit par le fait d'orienter une part accrue des prestations sociales et des dépenses publiques en direction des plus démunis, afin de compenser plus efficacement les handicaps qui font obstacle à l'égalité des chances ; la discrimination positive anti-discriminatoire repose sur l'idée que les situations individuelles doivent être rattachées à l'existence d'un rapport de domination d'un groupe sur un autre (les « Blancs » par rapport aux « Noirs », la majorité ethnique par rapport aux minorités, les « hommes » par rapport aux « femmes ») : elle consiste à inverser le sens de la discrimination en dotant les membres du groupe victime d'un avantage spécifique dans les situations de concurrence.

L'équité

L'équité s'oppose à l'égalité en matière de prestations sociales et de services publics. L'universalité des prestations sociales et l'égalité devant le service public se fondent sur le principe de l'égalité en droits des citoyens, considérés en tant qu'ayants droit de la protection sociale ou comme usagers du service public. La compensation des inégalités par la procédure du traitement égalitaire exige donc de prendre plus à ceux qui ont plus afin de distribuer à tous la même chose. La discrimination positive est une méthode qui rompt avec cette forme égalitaire pour mettre en place un usage différencié et ciblé, en faveur des plus défavorisés, des ressources dont dispose la collectivité. Comme l'écrit Gwénaële Calvès : « L'allocation des ressources rares est ainsi ouvertement discriminante.

Elle s'avère, corrélativement, discriminatoire : à budget constant, donner plus à ceux qui ont moins impose de donner moins à ceux qui ont plus. L'objectif poursuivi – la réduction des inégalités de fait – permet seul de qualifier cette discrimination de "positive" ³³. »

La discrimination positive s'identifie alors avec *l'équité*, considérée comme une méthode de correction des inégalités plus efficace que l'égalité de traitement : « C'est l'égalité en tant que procédure de gestion publique qui est en cause ³⁴. » L'égalité, considérée comme *méthode de l'action publique*, exige d'aider les plus démunis par le biais d'un accroissement général des moyens qui bénéficie à tous. La procédure égalitaire ainsi définie apparaît à la fois inefficace et inéquitable. Elle est inefficace dans la mesure où, pour atteindre aussi efficacement les plus défavorisés que par le biais de la concentration des moyens, le « saupoudrage » requiert un accroissement considérable du coût : les Zones d'éducation prioritaire, par exemple, permettent aujourd'hui à un jeune scolarisé sur cinq de bénéficier d'un traitement pédagogique préférentiel ; pour atteindre le même résultat par la méthode égalitaire, il faudrait dépenser cinq fois plus. La crise du financement de l'État-providence incline à préférer les politiques de discrimination positive, moins coûteuses que les politiques égalitaires, dans la lutte contre les inégalités.

La discrimination socio-économique peut apparaître comme une méthode de traitement des inégalités de situation non seulement plus efficace mais également plus juste, parce que plus équitable. La forme de l'égalité de traitement repose, en effet, sur le principe de l'aveuglement aux différences de situation : il peut sembler aussi arbitraire de traiter de manière identique des situations différentes que de traiter de manière différente des situations identiques. L'équité exige de rompre avec la norme de l'identité de traitement afin de prendre en compte la particularité des situations concrètes d'existence (par exemple, les besoins spécifiques des handicapés dans la construction de bâtiments

33. *Problèmes politiques et sociaux*, n° 822, La Documentation française, 1999, p. 3.

34. François Stasse, « Pour les discriminations positives », *Pouvoirs*, n° 111, p. 124.

publics). Ce n'est pas seulement l'inflation des moyens mais aussi le caractère indifférencié de leur usage qui justifie la mise en cause de l'égalité comme procédure de gestion publique. Ainsi, s'agissant de la politique des ZEP, la plus emblématique des politiques ciblées, le but initial n'était pas uniquement de renforcer le service public d'éducation destiné aux populations défavorisées par des moyens accrus : institué en juillet 1981 sous l'impulsion du Sgen, un syndicat enseignant proche de ce qu'on appelait alors la « deuxième gauche », le dispositif avait aussi pour ambition d'inciter à enseigner « autrement » (notamment grâce au « projet d'établissement » et au renforcement des « équipes éducatives »).

Dans le cadre de la discrimination positive socio-économique, *le traitement préférentiel a pour finalité de compenser les inégalités de situation qui font obstacle à l'égalité réelle des chances* : inégalités territoriales, du fait de la situation géographique ou de la ségrégation urbaine, inégalité des ressources économiques, culturelles, relationnelles dont dispose l'individu, inégalités dues aux handicaps physiques ou mentaux, aux accidents de la vie, à la vulnérabilité de certains âges de la vie en matière d'emploi ou de santé, etc. Il n'est pas absurde, dans cette perspective, de considérer que la question du financement du culte musulman ressortit à cette problématique des inégalités de situation : la situation historique et économique de l'islam en France peut, en effet, être considérée comme un obstacle à l'égalité des chances de pratiquer sa religion³⁵.

Le sens de l'équité est de réaliser l'égalité des chances par la compensation des handicaps individuels. La raison d'être du traitement préférentiel est de mettre tous les individus à égalité « sur la ligne de départ » en dotant chacun des ressources qui lui font défaut. La discrimination positive doit être centrée sur l'individu et ses besoins spécifiques, même si, bien entendu, il est nécessaire d'instituer des entités collectives dans le cadre de la mise en œuvre des politiques de soutien individuel

35. C'est le point que Nicolas Sarkozy met en avant pour justifier que soit posée la question du financement des religions en France : « Il reste néanmoins un problème spécifique à l'islam : la communauté musulmane n'a reçu aucun patrimoine en héritage puisqu'elle est nouvelle sur le territoire. Elle a par ailleurs moins de possibilités financières que les autres car elle est plus pauvre. » Nicolas Sarkozy, *La République, les religions, l'espérance*, Les Éditions du Cerf, 2004, p. 113.

recourant au traitement préférentiel. Les « handicapés » ou « les élèves de ZEP », par exemple, constituent des catégories statistiques mais le handicap pris en compte – l'incapacité physique ou mentale, l'insuffisance des ressources liée à la situation territoriale – est toujours celui des individus qu'il faut aider pour accroître les possibilités qui s'offrent à eux. Idéalement, l'action publique efficace du point de vue de l'équité est celle qui parvient à cibler l'individu, en tant qu'il est le sujet porteur des projets par rapport auxquels les notions de handicap et de besoins prennent leur sens³⁶.

La contre-discrimination

La discrimination positive désigne également, et peut-être avant tout, une méthode de lutte contre la discrimination, notamment contre la discrimination raciste et sexiste. La discrimination positive est en ce sens la transposition française de l'*affirmative action*, dont un auteur américain résume ainsi l'esprit : « Plus précisément, l'expression désignera : le recrutement, la promotion ou le licenciement préférentiel de membres des minorités ou de femmes ; l'admission préférentielle, à l'université, de membres des minorités ou de femmes ; le choix préférentiel, en matière de contrats publics, de firmes appartenant à des membres des minorités ou à des femmes – toutes actions mises en œuvre en vue de réparer un préjudice ou d'accroître la proportion des minorités ou des femmes dans une catégorie d'actifs donnée, au sein des dirigeants d'entreprise, ou dans la population universitaire. Ce traitement préférentiel peut en outre être requis aux fins d'atteindre un objectif numérique ou un quota préétabli. Dans le cas des recrutements et des promotions, cela impliquera le recrutement ou la promotion d'un minoritaire ou d'une femme de

36. La difficulté pour les politiques d'équité consiste donc à être adéquates à leur concept, comme l'indique, par exemple, cette critique de la discrimination positive territoriale formulée par Éric Maurin dans *Le ghetto français...*, op. cit, p. 69 : « La principale limite des politiques ciblées sur des territoires particuliers ne tient pas au principe du ciblage, mais au fait même d'avoir des territoires pour cibles. Cela ne condamne en rien l'idée qu'il faille "donner plus à ceux qui ont moins", mais oblige à la déplacer. La déplacer à quel niveau ? La réponse la plus simple reste la plus prometteuse : au niveau des individus. » Le ciblage de l'individu est également ce qui donne son sens, par exemple, à l'orientation prise par le service public de l'emploi, dans plusieurs pays européens, en direction d'un accompagnement des chômeurs plus différencié, centré sur la personne et utilisant des dispositifs tels que le tutorat, la formation, le suivi, l'évaluation, etc.

préférence à un non-minoritaire ou un homme plus qualifiés. Dans les cas de licenciement, cela impliquera qu'un non-minoritaire ou un homme seront licenciés avant un minoritaire ou une femme identiquement situés et dotés d'une ancienneté moindre³⁷. »

Considérée en tant qu'instrument de lutte contre les discriminations ethniques, raciales ou sexistes, la discrimination positive est donc la méthode qui consiste à inverser le sens de la discrimination afin de donner un « coup de pouce » aux individus membres des groupes victimes. Le traitement préférentiel, centré sur le groupe, prend alors le sens d'une discrimination à rebours (*reverse discrimination*). La contre-discrimination destinée à compenser la discrimination sociale, ethnique, raciale ou sexiste est une discrimination authentique : elle consiste, dans une situation de concurrence, à préférer intentionnellement – à compétence inférieure ou égale – un individu à un autre, en fonction du groupe d'appartenance. Les deux aspects du phénomène discriminatoire sont présents : l'assignation identitaire des individus ; le privilège octroyé à un groupe au détriment d'un autre. Le critère de sélection (l'origine sociale ou ethnique, le sexe, la race) est à la fois immérité (les individus n'en sont pas responsables) et illicite (au regard de la doctrine des distinctions interdites). La discrimination est cependant dite « positive », par opposition à la discrimination négative, dans la mesure où elle peut être qualifiée de « bienveillante » : l'intention qui l'anime n'est pas d'humilier un groupe mais de compenser les effets d'une discrimination passée ou présente afin de rétablir l'« équilibre » entre les groupes et, en conséquence, l'égalité des chances entre les individus qui en sont membres.

La discrimination positive : instrument de lutte contre la discrimination structurelle

Le choix de la discrimination positive comme méthode pertinente de lutte contre les discriminations repose sur le constat de la persistance d'une *discrimination structurelle*, enracinée dans les

37. Michel Rosenfeld, « Affirmative Action and Justice », cité dans *Problèmes politiques et sociaux*, n° 822, p. 35.

mœurs, longtemps après l'effacement de la discrimination dans les textes de loi : « L'*affirmative action* est née d'un constat : il ne suffit pas de proclamer l'égalité des droits et de proscrire la discrimination intentionnelle pour que s'instaure une véritable égalité des chances. Quand la discrimination est ancienne, profondément ancrée dans les structures sociales, politiques ou mentales, il est illusoire de vouloir laisser du temps au temps : les mécanismes d'exclusion sont perçus comme naturels, l'inégalité est dans l'ordre des choses ; le *statu quo*, dès lors, est voué à se perpétuer indéfiniment. Seules des mesures volontaristes, comme les quotas, peuvent rompre le cercle où sont enfermés dominants et dominés. Il ne s'agit pas seulement de couper court à toute tentative de discrimination indirecte. L'objectif, à plus long terme, est de rendre banal, ou normal, ce qui était incongru, ou impensable : un Noir à l'université d'Harvard, par exemple. En imposant la présence d'indésirables en des lieux où, de l'avis de tous et de leur propre avis, ils ne sont pas « à leur place », la discrimination positive cherche à dissoudre les stéréotypes des uns et le sentiment d'illégitimité des autres³⁸. »

La promotion de la discrimination positive dépend donc essentiellement du diagnostic porté sur l'état des discriminations. La justification de l'emploi d'une méthode aussi radicale que la discrimination à rebours se fonde sur le pessimisme du constat : ni l'abolition de la discrimination juridique, ni la répression des discriminations intentionnelles ne peuvent suffire à éradiquer une forme de domination qui plonge ses racines dans les profondeurs de l'histoire et des consciences. La discrimination positive se conçoit comme l'unique instrument adéquat pour lutter efficacement contre la discrimination structurelle.

38. Gwénaële Calvès, « Femmes en politique : une exclusion persistante », cité dans *Problèmes politiques et sociaux* n° 822, p. 59.

Il convient, afin de préciser ce qu'il faut entendre par *discrimination structurelle* (ou *systémique*), de distinguer plusieurs types de discriminations :

- La *discrimination juridique* se définit par la différenciation des droits en fonction de l'appartenance, réelle ou supposée, à un groupe naturel, social ou culturel (le genre, la race, la caste, la religion, etc.) ;
- la *discrimination intentionnelle directe* consiste dans le fait de traiter différemment les personnes, de manière délibérée, en distribuant faveurs et défaveurs en fonction de traits identitaires réels ou supposés ; la discrimination intentionnelle peut être « idéologique » ou « probabiliste » : un recruteur peut, par exemple, écarter la candidature d'une femme parce qu'il méprise les femmes en général (discrimination « idéologique ») ou parce qu'il redoute par anticipation la multiplication des arrêts de travail due à la maternité (discrimination probabiliste) ;
- la *discrimination indirecte*, intentionnelle ou non, désigne les pratiques et les décisions neutres en elles-mêmes mais dont les effets sont objectivement discriminatoires (on peut également recourir à la notion de « discrimination objective ») ; une mesure qui, au sein d'une entreprise, pénalise les salariés à temps partiel peut ainsi être considérée comme discriminatoire en tant qu'elle a « un impact négatif disproportionné » ou « un effet préjudiciable » sur le groupe des femmes.

La *discrimination structurelle* désigne un rapport de domination qui structure la vie sociale, *abstraction faite de la discrimination juridique*. Elle est constituée par l'ensemble des mécanismes de discrimination qui peuvent être considérés comme les effets présents d'une discrimination juridique abolie³⁹. La notion désigne en quelque sorte les traces de discrimination, dans les consciences et dans les rapports sociaux, que l'abolition de la différenciation des droits n'a pas suffi à effacer. Les discriminations indirectes constituent l'un de ces mécanismes de discrimination inconsciente :

39. La notion de discrimination structurelle permet de désigner la permanence et la force des mécanismes discriminatoires, une fois établie l'égalité des droits civils et politiques. Des traces de l'ancienne discrimination au sein même du droit n'en continuent pas moins d'être dénoncées comme des supports de la discrimination structurelle : le législateur français, dans cette perspective, a par exemple été conduit à revenir sur l'interdiction du travail de nuit des femmes et à modifier la règle en matière de transmission du nom de famille.

un certain nombre d'habitudes et de pratiques dans les entreprises peuvent, par exemple, favoriser les carrières des hommes par rapport à celles des femmes, comme si la domination masculine se perpétuait sans pour autant être souhaitée par personne⁴⁰. Les effets de la discrimination structurelle ne se réduisent pas aux phénomènes de discrimination directe et indirecte au sein de la société civile ; ils comprennent également, en profondeur, les préjugés, les sentiments de supériorité ou d'infériorité qui sont à l'origine des divers mécanismes d'exclusion à l'œuvre dans les pratiques et les interactions sociales quotidiennes – lesquels instaurent le fameux « plafond de verre », cet obstacle invisible, ancré et enfoui dans les structures mentales et sociales, à l'égalité réelle des chances.

Ainsi conçue, la discrimination dénoncée peut n'avoir aucun caractère intentionnel et être tout à fait inconsciente⁴¹. L'un des effets les plus subtils de l'enracinement historique ou social de la discrimination réside à cet égard dans l'intériorisation par les « dominés » d'un sentiment d'infériorité ou d'impossibilité qui entrave leurs ambitions : comme l'écrit François Furet, « les désirs ont tendance à s'accorder aux moyens, et les ambitions aux chances⁴² ». C'est alors la différence de perception du champ des possibles, selon que l'individu appartient à un groupe social dominant ou à un groupe dominé, qui constitue l'obstacle à l'égalité des chances.

Le choix de la discrimination positive comme instrument de lutte contre les discriminations suppose donc d'adhérer à ce diagnostic qui établit l'existence, au sein des sociétés démocratiques sorties de l'ère de

40. On pourrait citer toutes les pratiques (notamment les horaires de travail) qui ne sont pas conçues pour être compatibles avec la vie de famille, et qui handicapent les femmes dans la mesure où celles-ci consacrent, en moyenne, davantage de temps que les hommes à s'occuper des enfants.

41. Comme l'écrit Laurent Blivet dans la note qu'il a rédigée pour l'Institut Montaigne, « la discrimination n'implique pas nécessairement une intention de nuire de son auteur ». Une illustration peut être fournie par l'orientation scolaire : les adultes qui ont une influence sur les jeunes filles ont parfois tendance, sans même y penser, à les inciter à s'orienter dans les voies qui conduisent à des métiers considérés comme « féminins » ; ils assurent ainsi la perpétuation des stéréotypes sociaux.

42. François Furet, préface à *De la démocratie en Amérique* d'Alexis de Tocqueville, GF-Flammarion, tome I, p. 30.

la discrimination juridique, d'une discrimination structurelle. La méthode qui consiste à octroyer des avantages spécifiques aux membres des groupes considérés comme victimes ou dominés n'a pas seulement pour vertu de pallier les difficultés des pouvoirs publics et des acteurs privés (entreprises, grandes écoles ou universités) à garantir l'absence de discrimination négative ; elle a pour but d'effacer l'empreinte de la discrimination juridique passée sur les mœurs de la société civile actuelle, et paraît ainsi constituer l'instrument politique et juridique adéquat dans la lutte contre la discrimination structurelle que l'abolition de la discrimination juridique ne suffit pas à éradiquer.

84

La discrimination à rebours que l'on fait subir aux groupes dominants (majorité ethnique ou raciale, hommes) se justifie dans la mesure où l'on estime que la faveur dont bénéficient les groupes dominés (minorités ethno-raciales, femmes) constitue le moyen le plus efficace d'éliminer à terme la domination. L'objectif est double : il s'agit d'une part de compenser les effets présents de la discrimination passée, de donner « un coup de pouce » aux personnes issues d'un groupe souffrant d'un handicap historique qui rejaillit sur la vie des individus ; d'autre part, la promotion de quelques individus issus d'un groupe stigmatisé par la discrimination passée permet d'espérer que se produise – par un effet d'entraînement dû à « l'identification positive » – une mise à niveau du groupe victime. La contre-discrimination se conçoit alors comme une période de rattrapage historique, une transition, une étape nécessaire qui conduit à l'avènement d'une véritable société d'individus libres et égaux, dans laquelle l'idéal de l'égalité des chances soit enfin réalisé.

Le problème de l'articulation entre le principe de non-discrimination et la discrimination positive

La discrimination positive se justifie donc en raison de l'écart, jugé trop important, qui sépare, d'une part, le réel marqué par les effets de la discrimination structurelle et, d'autre part, l'idéal d'une société aveugle aux différences, dans laquelle toutes les formes de discrimination – y compris la discrimination positive – auraient disparu. Le paradoxe constitutif du problème posé par la discrimination positive tient à ce

qu'elle paraît devoir être condamnée au nom du principe sur lequel elle se fonde : c'est au regard du principe de non-discrimination que la permanence et la force de la discrimination structurelle constituent une réalité inacceptable justifiant la mise en œuvre de la discrimination positive ; mais ce même principe prohibe les préférences fondées sur la prise en compte des différences identitaires.

Certaines conceptions des droits fondamentaux tendent à affirmer le principe de non-discrimination dans toute son extension comme un principe cardinal des démocraties modernes, tout en cherchant à justifier son articulation avec des formes de traitements spécifiques qui permettent de venir en aide aux groupes victimes de discriminations. C'est le cas notamment de la Charte canadienne des droits et libertés, qui propose une solution à ce problème de l'articulation, à travers son article 15, constitué de deux paragraphes ainsi rédigés :

(1) La loi ne fait acceptation de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, sexe, âge ou déficiences mentales ou physiques.

Le premier paragraphe explicite le principe de non-discrimination de manière beaucoup plus complète que ne le fait l'article 1^{er} de la Constitution française⁴³. Le second paragraphe établit que le traitement préférentiel fondé sur la prise en compte des critères prohibés par le

43. La reconnaissance explicite du principe de non-discrimination et l'extension de son champ d'application dans les Charters les plus récentes témoignent du progrès démocratique. Les politiques de discrimination positive les plus contestées en France sont celles qui font usage des « distinctions interdites » (l'origine, la race et la religion) par la Constitution ; le partage entre assignations identitaires illégitimes et légitimes qu'autorise l'article 1^{er} de la Constitution peut toutefois être interprété comme l'indice d'une insuffisance ou d'une incohérence de celle-ci.

paragraphe précédent peut être légitime, si toutefois celui-ci se justifie au regard du principe de non-discrimination ; ce paragraphe constitue donc une justification de la discrimination bienveillante, considérée non seulement comme compatible avec le principe de non discrimination, mais même comme s'en déduisant.

La Charte des droits fondamentaux de L'Union européenne présente une justification du même type, mais à propos des femmes seulement. L'article II-81 de la Charte présente également une conception très large du champ des distinctions prohibées : « Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. » Elle vise ainsi, en continuité avec l'héritage des Lumières, à fonder sur le principe de l'aveuglement aux différences la neutralité de l'État et la protection des droits individuels contre l'arbitraire. La même Charte n'en conçoit pas moins que la discrimination positive puisse constituer un instrument de lutte contre la discrimination mais, curieusement, uniquement en matière de discrimination sexiste : l'article II-83 stipule en effet que le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes « n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté. » La juxtaposition des deux articles laisse cependant en suspens le problème de la compatibilité d'un traitement préférentiel avec l'interdiction de concevoir une différence de droits et de devoirs en fonction de l'appartenance biologique.

La « solution canadienne » consiste donc à déclarer le traitement préférentiel compatible avec le principe de non-discrimination, lorsqu'il est destiné à lutter contre les discriminations ou à en compenser les effets. Elle n'est toutefois acceptable que si l'on renonce à faire de l'application du principe de non-discrimination un devoir strict de l'État. La tradition juridique française oppose à l'inverse, dans le champ restreint des trois « distinctions interdites », la « neutralité bienveillante » à la discrimination bienveillante. La non-discrimination est en France à la fois

un principe et une méthode. Le principe qui a conduit à l'abolition des priviléges en instituant l'égalité devant la loi commande également une méthode, celle de l'aveuglement aux différences identitaires, permettant de lutter contre les discriminations qui subsistent après l'abolition de la discrimination juridique. À l'inverse de la discrimination positive, la non-discrimination active demeure neutre, indifférente aux différences : elle consiste à refuser de pratiquer la discrimination, même bienveillante, et à tenter d'éliminer les discriminations existantes par l'éducation, l'incitation et la répression.

La situation française est toutefois paradoxale, en ce sens qu'est institué un clivage entre les distinctions susceptibles de fonder une discrimination : d'un côté, la doctrine des distinctions interdites permet de condamner inconditionnellement la discrimination positive fondée sur la prise en compte de l'origine ethnique, de la race ou de la religion ; de l'autre, la discrimination positive, à travers la loi sur la parité, est approuvée inconditionnellement en tant que méthode permettant de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électifs. Dans ce dernier cas, la discrimination positive apparaît légitime dans la mesure où la distinction hommes/femmes n'est pas considérée comme absolument interdite.

La cohérence voudrait que l'on appliquât de manière extensive le principe de l'aveuglement aux différences justifiant la neutralité de l'État et des lois comme devoir strict ; ou bien que l'on adoptât la « solution canadienne », en cherchant à articuler pour toutes les distinctions, l'affirmation du principe de non-discrimination et la possibilité de formes de discriminations bienveillantes à caractère contre-discriminatoire. De deux choses l'une, en effet : ou bien l'on juge admissible, au regard du principe d'égalité, le recours à la discrimination bienveillante pour lutter contre la discrimination malveillante – auquel cas une modification constitutionnelle s'imposerait afin de revenir sur la prohibition inconditionnelle des « distinctions d'origine, de race et de religion » ; ou bien, si l'on considère que le principe d'égalité implique la prohibition de tout traitement préférentiel fondé sur la prise en compte des différences identitaires, il faudrait

par exemple aussi admettre que la distinction hommes/femmes devrait appartenir aux « distinctions interdites ».

Le choix entre les deux stratégies de lutte contre les discriminations est à la fois une question de principes et de diagnostic. Les partisans de la neutralité bienveillante considèrent la discrimination positive comme rigoureusement incompatible avec le principe de non-discrimination. Ils contestent par ailleurs le diagnostic établissant l'existence d'une discrimination structurelle : l'inégalité des chances ne serait pas imputable au caractère intrinsèquement discriminatoire de la structure sociale mais à une pluralité de handicaps sociaux, parmi lesquels la discrimination intentionnelle, qui doit être traitée par la répression. Le discernement des multiples obstacles à l'ouverture universelle de toutes les positions sociales rend possible des politiques d'équité centrées sur les besoins spécifiques des individus et conformes au principe de non-discrimination : reconnaître, par exemple, la nature spécifique du handicap que la maternité peut constituer pour une femme souhaitant s'accomplir sur le plan professionnel n'impliede nullement la mise en œuvre d'une politique de discrimination positive destinée à éradiquer la « domination masculine »⁴⁴. Autre exemple : la pondération des facteurs d'inégalité conduit à relativiser l'importance de la discrimination ethnique, pour rendre compte de l'exclusion sociale dont telle minorité ethnique paraît être victime, et à mettre en évidence le poids du handicap socio-économique⁴⁵.

Considérée comme principe normatif, la non-discrimination justifie à la fois l'égalité formelle des droits et la volonté d'agir concrètement contre les discriminations qui persistent une fois l'égalité juridique établie : Que vaut en effet la protection des lois si celle-ci se traduit par un aveuglement délibéré aux discriminations qui ne sont pas inscrites dans

44. La contre-discrimination priviliege volontiers, comme la loi sur la parité en fournit l'illustration, la discrimination positive « par le toit » : on espère ainsi, en favorisant l'émergence d'une élite au sein du groupe victime, renverser le système de domination. Une telle stratégie tend à faire passer au second plan les besoins réels des individus.

45. Deux écueils doivent à cet égard être évités au niveau du diagnostic : occulter les facteurs socio-économiques, en vue de majorer l'importance de la discrimination ; occulter la discrimination ethnique ou raciale, afin d'avoir à éviter de désigner des groupes victimes.

les textes⁴⁶? Pour lutter efficacement contre les discriminations, deux méthodes, la neutralité bienveillante et la discrimination bienveillante, sont en concurrence. La première s'adosse au principe de l'aveuglement aux différences qui oblige à considérer les individus en tant qu'individus, abstraction faite de leurs appartenances réelles ou supposées ; elle consiste à prohiber les différences de traitement fondées sur l'assignation identitaire des personnes. La seconde repose sur la reconnaissance des différenciations et des discriminations objectives entre groupes afin d'instituer une différence de traitement compensatrice ou correctrice. Les partisans de la contre-discrimination estiment la répression des discriminations négatives impossible à mettre en œuvre et considèrent que l'aveuglement aux différences a surtout pour effet de dissimuler la réalité des discriminations ; ils défendent en conséquence le principe d'une méthode plus radicale, fondée sur la désignation publique des groupes victimes et sur la conception de droits spécifiques les concernant, au risque d'entrer en contradiction avec le principe de non-discrimination dont il s'agit pourtant d'assurer l'observance.

Les deux types de discrimination positive, l'équité et la contre-discrimination, sont, en France, discutés et contestés mais avec une inégale intensité. La discrimination positive socio-économique est souvent présentée comme pouvant être intégrée sans difficulté au modèle républicain universaliste et individualiste. La discrimination positive anti-discriminatoire est plus mal acceptée, et même récusée sans discussion dès lors que l'on évoque les distinctions interdites par la Constitution. Cette différence d'évaluation peut sans doute s'expliquer par le fait que, dans un cas, la finalité manifeste de la discrimination positive apparaît clairement être l'égalité des chances entre les individus tandis que, dans l'autre, l'égalité entre les groupes tend à se substituer à l'égalité entre individus.

46. Dès lors, par exemple, que les femmes bénéficient de l'égalité des droits civils et politiques, le principe de non-discrimination a produit l'effet que l'on pouvait attendre de lui en matière de transformation du droit ; l'égalité des droits deviendrait toutefois le masque du conservatisme social si elle devait conduire à ignorer la persistance des inégalités de fait entre hommes et femmes : d'autres outils de transformation sociale paraissent requis si l'on veut garantir aux femmes les mêmes chances qu'aux hommes d'accéder à la diversité des positions sociales – notamment les plus élevées –, ou même tout simplement concrétiser le principe : « À travail égal, salaire égal. »

Les catégories utilisées en vue de désigner les situations socialement défavorables (niveau de ressources, territoire, handicap) ne constituent pas des facteurs d'identité personnelle et collective comme peuvent l'être les caractéristiques naturelles (le sexe, la race) ou culturelles (religion, langue) ; le second type de catégorisation donne par conséquent davantage lieu de redouter une dérive communautariste.

Obligation de moyens ou obligation de résultats ?

90

Un autre critère permet cependant de dessiner une ligne de démarcation scindant chacun de ces deux types de discrimination positive. Qu'elles aient pour finalité de compenser les inégalités de situation ou de lutter contre les discriminations, les politiques de traitement préférentiel donnant lieu à l'identification de catégories de population peuvent être distinguées, selon qu'elles respectent ou non le principe de l'égalité formelle entre les individus dans les situations de concurrence. On pourrait définir la discrimination positive *stricto sensu* – abstraction faite d'une quelconque référence à la race ou à l'origine – comme étant la méthode qui consiste à suspendre l'égalité formelle des individus en situation de concurrence. Les traitements préférentiels en faveur des individus ou des groupes que l'on veut aider peuvent revêtir la forme de programmes d'aides et de soutiens : il s'agit alors de mobiliser des moyens susceptibles de favoriser la réussite de quelques-uns, sans toutefois porter atteinte à l'égalité formelle dans des situations de concurrence telles que l'entrée dans un établissement d'enseignement ou l'accès à un emploi. Le traitement préférentiel change de nature quand il va au-delà de cette obligation de moyens pour instituer une *obligation de résultats*.

Cette distinction explique que l'on puisse caractériser l'*affirmative action*, d'un point de vue juridique, non seulement par le fait qu'elle classe les individus en fonction de leur race ou de leur origine mais aussi par le fait qu'elle tend à substituer l'égalité des résultats à l'égalité des chances. Son principe est en effet de permettre aux membres des

groupes cibles de bénéficier d'un accès privilégié à certains « biens rares » (places dans les universités, emplois, marchés publics). Il ne s'agit pas simplement de « donner plus à ceux qui ont moins » par le biais de politiques publiques ou de prestations sociales ciblées mais de rompre l'universalité de la règle du jeu dans la compétition pour les places. Aussi peut-on considérer que « l'essence même de l'*affirmative action* est de sortir du cadre de l'égalité des droits, et même de celui de l'égalité des chances, pour atteindre l'*égalité des résultats*⁴⁷ ».

La fascination-répulsion pour la discrimination positive *stricto sensu* s'explique par cette caractéristique. Comme l'écrivent Yazid et Yacine Sabeg, la notion « connote clairement la volonté de mettre en place une politique résolument active et engagée, avec une quasi-obligation de résultat ». La discrimination positive « dépasse par sa singularité les objectifs visés par des politiques publiques ciblées – action positive, volontarisme républicain – qui ne sont que des *obligations de moyen*⁴⁸ ». Cette obligation de résultat séduit d'autant plus que la discrimination négative apparaît, en raison même du progrès accompli par le principe de non-discrimination dans les consciences, comme un mal radical qu'il faut éradiquer au plus vite. Elle dérange néanmoins, en ce qu'elle est indissociable de l'idée d'un privilège accordé à un individu pour des raisons étrangères à son mérite personnel⁴⁹.

L'*obligation de résultats par la suspension de la règle de concurrence*

Le principe est de favoriser l'intégration ou la réussite sociale de personnes dont on estime qu'elles ne sont pas en mesure de concourir à égalité de chances avec les autres, soit en raison de leur handicap, soit en raison de la discrimination dont elles sont victimes. Il existe, pour la mise en

47. Conseil d'État, *Sur le principe d'égalité*, op. cit., p. 65.

48. *Discrimination positive...*, op. cit., p. 87.

49. *Id.*, *ibid.*, p. 102 : « Ce qui dérange dans les quotas, c'est l'idée d'un privilège automatique, systématique, accordé à un individu pour des raisons étrangères à son mérite personnel. » La formule est excellente ; il faut simplement préciser que même sans le caractère « automatique » et « systématique » conféré par la technique des quotas, l'octroi d'un avantage dû à une détermination imméritée (l'appartenance à un groupe) est consubstantiel à la discrimination positive anti-discriminatoire.

œuvre de ce principe, une palette de techniques disponibles : la technique du « poste réservé » ; la technique du *quota* ; la technique, enfin, du concours *distinct*⁵⁰.

On voit que, si l'on prend pour critère l'usage de ces techniques, l'opposition stéréotypée entre l'*affirmative action* et la « discrimination positive à la française » est trompeuse. Ainsi la technique des quotas – du reste prohibée par la Cour suprême des États-Unis depuis l'arrêt *Bakke* en 1978 – est-elle utilisée en France au nom de l'équité, notamment en faveur des handicapés : « Depuis une loi de 1975 dont les dispositions ont été renforcées en 1987, les handicapés bénéficient en effet d'une "obligation d'emploi" imposée aux employeurs publics et aux entreprises privées occupant plus de 20 salariés. Tous doivent employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % au moins de leur effectif total, déduction faite des emplois requérant des conditions d'aptitude particulières. Le quota d'embauche ainsi imposé aux entreprises et aux administrations s'analyse bien comme une obligation de résultat : elles s'exposent, si elles ne l'atteignent pas, à des sanctions financières⁵¹. »

Par-delà le recours ou non à cette technique particulière, il faut souligner qu'il existe bien – si l'on prend la distinction entre obligation de moyens et obligation de résultats comme critère de démarcation – deux types de politique d'équité (ou de discrimination positive socio-économique). La différence de traitement en faveur des établissements scolaires classés en Zone d'éducation prioritaire, par exemple, relève de la discrimination positive fondée sur l'obligation de moyens ; les Conventions ZEP de l'IEP de Paris, du fait de l'instauration d'une procédure de recrutement distincte du concours général, ressortissent, au moins partiellement, à la discrimination positive fondée sur l'obligation de résultats⁵².

50. G. Calvès, *La discrimination...*, op. cit., p. 26-27.

51. *Id.*, *ibid.*, p. 65.

52. Abstraction est faite, ici, du débat sur la question de savoir s'il faut prendre en compte le concours d'entrée ou l'examen de sortie pour déterminer s'il y a rupture de la règle de concurrence. Toujours est-il qu'il est absurde de prétendre, comme le fait l'IEP dans sa brochure de présentation, que, « puisqu'il n'y a aucun quota », la procédure spéciale de recrutement ne relèverait pas de la discrimination positive – et ce, alors même que le succès médiatique de l'opération est précisément dû à l'obligation de résultat qui la justifie.

L'obligation de moyens associée au respect de l'égalité formelle

Dès lors que les pouvoirs publics ou les acteurs privés s'interdisent de porter atteinte à l'égalité formelle qui protège la liberté individuelle de chacun, le jeu de la concurrence (la compétition) distribue les places, au risque de voir échouer les plus défavorisés (par le handicap ou la discrimination). Le choix de respecter la règle de la concurrence n'implique cependant pas le renoncement à toute forme de traitement préférentiel. Il est possible de tenter de réduire l'inégalité des chances au départ en mobilisant des moyens pour venir en aide aux plus défavorisés, sans néanmoins que l'on puisse jamais avoir de garanties quant aux résultats (puisque ceux-ci dépendent pour l'essentiel de la compétition et du libre jeu des acteurs).

On peut distinguer deux grands types d'actions susceptibles d'être efficaces sans pour autant instaurer une obligation de résultats :

a) Les actions en direction des « candidats aux places » que l'on veut aider en leur donnant plus qu'aux autres ; ces actions doivent intervenir en amont des situations de concurrence auxquelles on entend les préparer : ce sont les programmes de formation, les dispositifs de tutorat ou de parrainage, les démarches d'information, de pré-recrutement, les dispositifs de soutien matériel, etc. Les dispositifs de la Fondation EURIS, de l'Essec et de Sciences Po, dont il est question dans ce rapport, illustrent deux modalités du soutien aux lycéens ou aux étudiants défavorisés – la bourse au mérite et le tutorat – qui ressortissent à ce type de démarches. Pour venir en aide aux jeunes dont l'origine, les conditions de socialisation ou les carences de la formation ont rendu l'insertion dans la vie professionnelle difficile, des programmes spécifiques peuvent être conçus. Les entreprises, comme le recommande Claude Bébérard, peuvent faire preuve de volontarisme pour tenter d'élargir leur vivier de recrutement en recourant à divers procédés ou dispositifs (anonymisation des CV, parrainages, rôle dans la formation, etc.). L'armée peut également jouer un rôle : l'amiral Béreau évoque ici le système du Service militaire

adapté (SMA⁵³), dont Dominique de Villepin voudrait s'inspirer pour l'appliquer à d'autres populations que les appelés de l'outre-mer. On peut également donner en exemple la manière dont l'armée américaine est parvenue à promouvoir les minorités sans céder à la facilité des quotas, en concentrant ses efforts sur la création d'un vivier de candidats qualifiés issus des minorités⁵⁴. En France, l'enjeu principal est sans doute celui de la diversification des modes de recrutement de la fonction publique qui, sans mettre en cause le principe des concours, pourrait permettre de pallier ses effets pervers⁵⁵. L'amiral Béreau présente, plus avant dans le rapport, le programme des Engagés initiaux de courte durée dans la marine qui illustre cette orientation : Il s'agit, pour des emplois qui ne nécessitent aucune qualification particulière de donner une préférence à des jeunes sortant du système éducatif sans qualification ; le programme a une portée éducative : il permet d'acquérir quelques compétences, de préparer éventuellement les concours, et surtout de pallier le déficit de socialisation qui réduit la capacité d'insertion de ces jeunes. Ce programme a notamment inspiré celui des Cadets de la République, mis en valeur par Dominique de Villepin⁵⁶.

b) Les actions en direction des « recruteurs », qui les incitent à lever les obstacles à l'égalité des chances. La lutte contre les discriminations peut conduire à la mise en place d'un dispositif de surveillance et d'autorégulation fondé sur l'usage de l'information statistique (*monitoring*) : quoique – ou parce que – non-coercitif, ce procédé peut s'avérer très

53. Le service militaire adapté (SMA) permet de former chaque année 2 300 jeunes des départements et territoires d'outre-mer, sortis sans qualification du système éducatif.

54. Voir, sur ce point, Laurent Blivet, *L'entreprise et l'égalité positive*, p. 89-90.

55. Deux motifs peuvent justifier une telle diversification : la volonté, d'une part, de valoriser des compétences autres que les compétences scolaires et celle, d'autre part, de démocratiser l'accès à la fonction publique. La seconde perspective est celle qui a présidé à la conception du Pacte – Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat – qui prévoit la mise en place d'un mécanisme de formation en alternance destiné à permettre à des jeunes peu qualifiés de 16 à 26 ans de contourner l'obstacle des concours de catégories C et B. On assiste en effet en France depuis une vingtaine d'années, sans doute en raison de l'importance du chômage des jeunes, à une tendance à la surqualification des candidats aux concours de la fonction publique qui nuit particulièrement aux jeunes des catégories populaires, surreprésentés parmi les jeunes sortant sans diplôme du système scolaire.

56. Programme qui permet à des jeunes, dans l'esprit qui est également celui du Pacte, de suivre une formation en alternance pour préparer le concours de gardien de la paix. Outre sa fonction de démocratisation, il permet de prérecruter des jeunes issus des quartiers les plus sensibles dont on espère qu'ils sauront s'adapter plus facilement à la réalité du terrain sur lequel ils vont être amenés à intervenir.

efficace ; il favorise la montée en puissance progressive de l'émulation qui pousse les entreprises à jouer le jeu de la transparence en systématisant la collecte des données statistiques qui permet aux acteurs sociaux concernés de prendre conscience de la réalité des discriminations et des changements nécessaires. La méthode peut être illustrée, en France, par la loi Génisson du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : les employeurs sont ainsi tenus d'élaborer chaque année, sur la base d'indicateurs fixés par décret, un rapport écrit sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise⁵⁷. La France répugne cependant, en raison des réticences que suscite la catégorisation ethnique, à mettre en œuvre un dispositif analogue pour lutter contre la discrimination ethnique. Autre technique provenant des États-Unis et que l'on commence à peine à utiliser en France : les tests de situation, qui permettent d'établir l'existence de discriminations qui ne sont pas explicitement assumées par leurs auteurs⁵⁸. Par ailleurs, la volonté d'élargir le vivier de recrutement d'un secteur d'activité peut conduire à inciter ou à contraindre les employeurs à aménager un cadre favorable à l'accueil de personnes *a priori* exclues, en raison de formes de discriminations indirectes liées aux habitudes prises ou à la norme commune : le cas le plus emblématique est celui des conditions qui permettent aux handicapés de vivre et de travailler comme les autres ; mais l'on peut également évoquer le problème de l'ouverture aux femmes d'un univers professionnel où elles étaient traditionnellement absentes – problématique dont la féminisation de la marine, qui fait l'objet dans ce rapport d'une présentation par l'amiral Béreau, constitue une excellente illustration.

En croisant les deux distinctions évoquées – équité et contre-discrimination, obligation de résultats et obligation de moyens –, on parvient à discerner quatre types de politiques de discrimination positive (au sens large de l'expression) :

57. G. Calvès, *La discrimination..., op. cit.*, p. 73-76.

58. Voir notamment les enquêtes produites par l'Observatoire des discriminations.

– *l'équité* consiste à mettre en place, pour compenser des handicaps socio-économiques spécifiques, des programmes ciblés d'aide et de soutien, sans aller toutefois jusqu'à mettre en cause l'égalité formelle des individus dans les situations de concurrence (concours, marché du travail) ;

– *la discrimination positive (stricto sensu) à caractère socio-économique* consiste, en fonction des mêmes objectifs, à suspendre la règle de concurrence – une telle rupture avec l'égalité formelle (que l'on peut illustrer par les quotas de handicapés dans les entreprises ou par la procédure spéciale de recrutement à Sciences Po) paraissant constituer l'unique moyen de rendre l'équité réellement efficace ;

– *la discrimination positive à caractère contre-discriminatoire* consiste, sur le modèle de la préférence raciale instituée par l'*affirmative action* aux États-Unis, à rompre avec l'égalité formelle dans les situations de concurrence, de manière à favoriser les compétiteurs membres de groupes considérés comme victimes d'une forme de discrimination structurelle (femmes, minorités ethnique ou raciale, handicapés, etc.) ;

– *la non-discrimination active* (quel que soit le nom qu'on lui donne, *action positive*, *égalité positive*, etc.), consiste, afin de combattre plus efficacement les discriminations sans recourir à la discrimination positive, à mettre en place des dispositifs de contrôle qui reposent sur *l'identification des groupes* qui en sont victimes (le *monitoring* et le *testing*).

À cette typologie, il faut ajouter une ultime distinction : ces différents dispositifs peuvent en effet être institués par les pouvoirs publics ou par des acteurs privés. Il importe en effet, dans les appréciations relatives à discrimination positive, de tenir compte de cette distinction, ainsi d'ailleurs que du niveau où la discrimination positive est instaurée (Constitution, loi, programme d'action public ou privé, nominations et recrutements). Quand la discrimination positive est l'œuvre du politique, sa critique prend le sens d'une critique de l'interventionnisme abusif de la loi ou de l'État ; c'est, à l'inverse, la permissivité libérale qui est dénoncée lorsqu'il s'agit de programmes de discrimination positive décidés par des acteurs autonomes par rapport à la sphère publique (entreprises, établissements d'enseignement supérieur).

Perspectives historiques : la discrimination positive aux États-Unis et en France

Aux États-Unis comme en Europe, le principe de la discrimination positive émerge paradoxalement dans le sillage du triomphe du principe d'aveuglement aux différences qu'il vise à subvertir. C'est la problématique de la lutte anti-discriminatoire qui explique la mise en concurrence des deux principes.

Le principe de non-discrimination, en effet, n'a cessé, depuis la fin de la seconde guerre mondiale, de monter en puissance et de gagner en efficacité. Il s'enracine dans la philosophie des droits de l'homme dont le développement fut couronné par les grandes Déclarations de la fin du siècle des Lumières – notamment la Déclaration de 1789 dont l'article 1^{er} proclame que les hommes « naissent et demeurent libres et égaux en droits ». Bien que les républicains français la considèrent toujours comme leur « évangile », il faut attendre 1946 pour que la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen intègre le droit positif de la République, et 1958 pour qu'elle s'insère dans le bloc de constitutionnalité⁵⁹. La Constitution de 1958, reprenant les termes du préambule de la Constitution de 1946, proclame en son article 1^{er} que la France « assure l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race ou de religion ».

Le rejet des idéologies racistes mais aussi l'avènement de la « femme-individu » conduisent donc, au cours de la seconde moitié du XX^e siècle, à la prohibition des discriminations en raison de l'origine, de la race, de la religion et du sexe. L'évolution contemporaine voit même le principe de non-discrimination se renforcer dans deux directions. En premier lieu, par l'extension de son champ d'application à d'autres différences, celles par exemple qui se trouvent énoncées dans l'article II-81 de

59. Comme le relève Jeannette Bougrab, seront dès lors considérées juridiquement inacceptables des mesures de discrimination positive telles que celles prises en 1958 par le gouvernement du général de Gaulle sur la base de la loi du 16 mars 1956, pour favoriser l'accès à l'emploi dans la fonction publique des citoyens français musulmans d'Algérie.

la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne⁶⁰ ; en second lieu, par l'élargissement de la notion de discrimination, laquelle peut désormais prendre le sens d'une « discrimination indirecte » : peuvent désormais être censurées des pratiques qui, sans être référencées à une discrimination intentionnelle, apparaissent comme susceptibles de produire des effets discriminatoires.

La discrimination positive constitue, dans ce contexte où la lutte contre les discriminations est devenue un enjeu politique majeur, à la fois un paradoxe et un aboutissement logique. Un paradoxe, dans la mesure où elle contrevient au principe de l'aveuglement aux différences qui est pourtant au fondement de la lutte contre les discriminations ; un aboutissement logique parce que la permanence du fait discriminatoire, en dépit de sa prohibition par le droit, conduit nécessairement à la tentation d'accorder un traitement spécifique en faveur des groupes qui sont victimes d'une discrimination « structurelle ».

La discrimination positive s'impose lorsque l'écart entre les normes du droit démocratique et les discriminations qui traversent la société civile apparaît insupportable. L'égalité universelle des droits perd toute signification pour les groupes qui sont maintenus en situation d'infériorité ou marginalisés. Le problème se pose toujours aux lendemains d'un progrès décisif de l'égalité juridique qui met officiellement un terme à la ségrégation sociale. Ainsi la naissance de l'*affirmative action* aux États-Unis fait-elle suite au mouvement des droits civiques qui a conduit à l'abolition définitive de la ségrégation raciale. Il n'est à cet égard pas surprenant que la discrimination positive soit apparue en Inde, où le contraste entre le système traditionnel des castes et les principes du nouveau droit démocratique est saisissant : la démocratisation s'y heurte à l'ancre historique des castes, qui semble constituer un obstacle insurmontable à l'égalité réelle des chances entre les individus. Des actions volontaristes ont en conséquence été conçues afin de permettre aux castes inférieures de rattraper leur retard historique de développement économique et social. Rien d'étonnant non

60. Voir chapitre précédent.

plus si d'importants programmes de discrimination positive ont été mis en place en Afrique du Sud après la chute de l'apartheid.

La discrimination positive est une méthode de rattrapage historique destinée à permettre aux groupes subissant les effets présents d'une discrimination passée instituée de se remettre à niveau. La méthode fait cependant problème au regard même des principes démocratiques qu'elle a pour finalité de faire progresser. L'étude du destin de l'*affirmative action* aux États-Unis fait apparaître la complexité des débats suscités par la mise en œuvre de cette méthode. Il convient d'autant plus de s'y intéresser qu'ils fournissent le vivier des arguments utilisés en France depuis quelques années dans le cadre de la lutte contre les discriminations sexistes et racistes.

L'« affirmative action » aux États-Unis

La question des Noirs

L'émergence de l'*affirmative action* aux États-Unis dans les années 1960 a pour origine le défi que constitue la permanence du problème Noir⁶¹. L'analogie avec l'Inde est ici utile si l'on veut comprendre les conditions d'émergence de la discrimination positive comme méthode active, voire radicale, de lutte contre une discrimination *structurelle*, c'est-à-dire enracinée dans la profondeur d'une histoire et fondée sur le principe de hiérarchie qui structurait l'organisation des sociétés traditionnelles. La démocratie comme forme politique peut paraître impuissante à émanciper les individus dans une société où les hommes appartenant à des castes ou des races différentes se perçoivent comme inférieurs ou supérieurs, et ne parviennent pas à se reconnaître comme semblables et égaux.

61. « Instituée comme un remède provisoire contre les discriminations passées, l'*affirmative action* est devenue un moyen commode de répondre au plus grand drame de la société américaine : l'échec de l'intégration des Noirs dans une société réputée démocratique et égalitaire, et qui n'a cessé, au moins jusqu'à la seconde guerre mondiale, de traiter ses anciens esclaves comme les membres d'une caste inférieure. » *La crise de l'identité américaine*, Denis Lacorne, Gallimard, coll. « Tel », 1997, p. 299.

Tocqueville a parfaitement identifié, dans les dernières pages du premier tome de son ouvrage sur la démocratie américaine, les raisons de douter qu'une évolution du droit et des institutions puisse suffire à éradiquer le préjugé racial. « Il y a un préjugé naturel, explique-t-il, qui porte l'homme à mépriser celui qui a été son inférieur, longtemps encore après qu'il est devenu son égal ; à l'inégalité réelle que produit la fortune ou la loi, succède toujours une inégalité imaginaire qui a ses racines dans les mœurs⁶². » Le clivage racial, s'il n'a pas d'existence scientifique et cesse d'avoir une existence juridique, constitue néanmoins un clivage identitaire dans la mesure où la couleur de la peau continue, dans les imaginaires, d'être pourvue de signification. Parce qu'elle est une différence visible, la couleur de peau rappelle au présent la hiérarchie passée abolie par le droit : « Le souvenir de l'esclavage déshonore la race, et la race perpétue le souvenir de l'esclavage⁶³. » Le problème anticipé par Tocqueville, et au regard duquel il fait état de son scepticisme (« je désespère de voir disparaître une aristocratie fondée sur des signes visibles et impérissables »), réside dans la distance qu'il y a entre l'abolition de la barrière légale qui sépare les races et la disparition de la barrière des mœurs, cause du fameux « plafond de verre », auquel sont voués à se heurter les individus appartenant au groupe placé du mauvais côté de la barrière.

La fin de la discrimination juridique aux États-Unis

Pour que ce problème apparaisse dans toute sa netteté, il fallait précisément que la barrière légale ait été définitivement abolie. Ce qui ne fut chose acquise, aux États-Unis, qu'après le *Civil Rights Act* de 1964 : cette loi réalisait enfin la promesse des grands amendements ratifiés au lendemain de la guerre de Sécession, dont l'objet était d'abolir l'esclavage et de garantir aux Noirs l'accès à la citoyenneté. Le retard historique s'explique notamment par le libéralisme de la jurisprudence fédérale – respectueuse à la fois de la liberté des acteurs privés et de la législation des États fédérés – mais aussi par l'interprétation que la Cour suprême fit

62. *De la démocratie en Amérique*, tome I, 2^e partie, chap. X.

63. *Id.*, *Ibid.*

du principe de « l'égale protection des lois » (*equal protection of the laws*) contenu dans le XIV^e amendement de la Constitution ; Jusqu'à l'arrêt *Brown* du 17 mai 1954, la Cour suprême a fait prévaloir le principe « égaux mais séparés » qui justifiait la ségrégation raciale⁶⁴. Ce ne fut donc qu'avec le *Civil Rights Act* qui suivit le mouvement des droits civiques que la minorité noire fut enfin soustraite à la discrimination juridique sur l'ensemble du territoire américain.

Le *Civil Rights Act* de 1964 reposait sur le principe de l'aveuglement aux différences – de *color blindness* (aveuglement à la couleur de peau), selon l'expression en usage aux États-Unis. Il défendait l'égalité des chances pour tous sur une base individuelle, sans privilégier le groupe, ni imposer la moindre obligation de résultats. Le titre VII de la loi, par exemple, garantit l'égalité des chances d'accéder à l'emploi en prohibant toute discrimination fondée sur « la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale ». La lutte contre la discrimination raciale allait toutefois conduire, dans les années qui suivirent, à l'émergence du principe de la discrimination positive, lequel devait concurrencer le principe de l'aveuglement aux différences⁶⁵.

La naissance de l'affirmative action

Le *Civil Rights Act* constitue paradoxalement l'acte fondateur de la discrimination positive aux États-Unis, et ce, pour deux raisons. Une raison positive : la loi abolissait la discrimination institutionnelle de l'État ; elle ne suffisait pas à elle seule, néanmoins, à établir un véritable égalité des chances et devait donc conduire à la mise en œuvre des mesures actives de lutte contre les discriminations. Une raison négative : le *Civil Rights Act* n'étant qu'une loi, le principe de *color blindness* n'acquérait pas le statut de norme constitutionnelle, ce qui autorisait des politiques de

64. Comme Jeannette Bougrab le souligne dans le texte précédent, cet arrêt, qui jugeait la ségrégation scolaire non conforme à la Constitution, a constitué le tournant juridique mettant un terme à l'ère de la ségrégation.

65. Les trois étapes qui scandent le destin de l'*affirmative action* sont clairement identifiées par Jeannette Bougrab dans le texte qui précède : lutte classique contre les discriminations négatives, dérive conduisant à la discrimination positive, puis mise en cause de celle-ci.

traitement préférentiel fondées sur l'idée qu'il était nécessaire de tenir compte des races (au présent) pour mieux les faire disparaître (à l'avoir)⁶⁶.

L'insuffisance de l'égalité formelle est soulignée par le Président des États-Unis Lyndon B. Johnson, au moyen d'une métaphore demeurée célèbre, formulée dans un discours de 1965 : « On ne peut pas rendre sa liberté à un homme qui pendant des années a été entravé par des chaînes, l'amener sur la ligne de départ d'une course, lui dire qu'il est libre de concourir et croire qu'on est ainsi parfaitement juste. » L'égalité véritable des chances rend nécessaire une remise à niveau qui passe par l'effacement d'un handicap hérité de l'histoire. L'*affirmative action* désignera, dans un premier temps cette volonté de prendre des mesures concrètes en vue de lutter contre les effets présents de la ségrégation passée. Très vite, l'exigence pragmatique de planification des objectifs et d'évaluation des résultats conduira les organes de l'appareil administratif⁶⁷ fédéral concernés par la lutte anti-discriminatoire à faire de l'équilibre statistique entre les groupes le critère attestant l'absence de discrimination (le terme de la remise à niveau historique), et à mettre en œuvre une véritable arithmétique ethno-raciale. L'*affirmative action*⁶⁸ prend alors les deux aspects qui la rendent si étrange et suspecte vue de France : l'identification raciale et la définition de quotas. La mesure statistique de la présence

66. Selon une formule tirée de l'opinion du juge Blackmun dans l'arrêt *Bakke* (décision de la Cour suprême par laquelle celle-ci se montrait critique mais permissive à l'égard de la discrimination positive dans les universités) : « Pour en finir avec le racisme, affirmait-il, nous devons commencer par prendre la race en compte. Il n'y a pas d'autre voie. »

67. En premier lieu, le Bureau de contrôle des contrats fédéraux (Office of Federal Contract Compliance) et la Commission de l'égalité des chances pour l'emploi (Equal Employment Opportunity Commission). À propos des fonctionnaires qui, afin de mettre en œuvre le volontarisme affiché par le pouvoir politique, donnèrent à l'*affirmative action* son véritable sens, Denis Lacorne écrit : « Ces fonctionnaires n'étaient pas des idéologues qui entendaient faire avancer la cause du mouvement des droits civiques. Leur seule préoccupation était d'ordre bureaucratique : démontrer, chiffres à l'appui, l'efficacité de leur gestion administrative. » *La crise de l'identité américaine*, op. cit., p. 303.

68. Daniel Sabbagh définit l'*affirmative action*, devenue discrimination positive et s'appliquant non seulement aux Noirs mais aussi aux Hispaniques, aux femmes et aux *Native Americans*, comme « l'ensemble des dispositions, de nature publique ou privée, adoptées pour la plupart à partir de la fin des années 1960 à l'initiative de différents organes de l'appareil administratif fédéral, qui octroient aux membres de divers groupes définis suite à un processus d'*assivation identitaire* – et ayant été soumis dans le passé à un régime juridique discriminatoire d'ampleur variable – un *traitement préférentiel* dans la répartition de certaines ressources rares, génératrices de gratifications matérielles et symboliques. » *L'égalité par le droit. Les paradoxes de la discrimination positive aux États-Unis*, Economica, 2003, p. 2 et 3.

ou de l'absence de discrimination objective s'effectue à partir d'un recensement officiel des groupes ethniques qui composent la « *Nation of many peoples*⁶⁹ » et dont on souhaiterait qu'ils soient représentés à proportion de leur importance dans les entreprises ou dans les universités. Dans les trois domaines d'application de l'*affirmative action* – l'emploi, l'attribution de marchés publics et l'admission dans les universités –, déterminer des quotas raciaux constituera le moyen adéquat de parvenir à la parité statistique recherchée. En matière de recrutement (dans une entreprise) ou d'admission (dans une université) par exemple, le traitement préférentiel du groupe cible de la discrimination positive conduira à recruter ou à admettre un candidat du groupe sous-représenté (minorité ethnique ou femmes) de préférence à un candidat plus qualifié mais appartenant à un groupe surreprésenté.

Les hésitations de la Cour suprême

Qu'il s'agisse de recrutement ou de promotion préférentiels au sein des entreprises, d'admission préférentielle dans les universités, ou encore de sélection préférentielle d'entreprises dirigées par un membre du groupe cible, l'ensemble des mesures qui ressortissent à l'*affirmative action* ont bénéficié d'un cadre juridique qui autorisait leur mise en œuvre. Les procès auxquels ces mesures ont donné lieu ont contribué à l'élaboration d'une jurisprudence relative à la discrimination positive qui a fait apparaître à la fois une permissivité de la tradition constitutionnelle à l'égard de celle-ci mais aussi la nécessité juridique d'en limiter la portée⁷⁰.

Les divergences entre les juges membres de la Cour suprême des États-Unis et la publication de leurs opinions contradictoires ont permis de mettre en scène le conflit opposant deux interprétations du principe

69. « L'Amérique moderne est officiellement composée de cinq groupes distincts qui constituent, selon l'heureuse expression de l'historien David Hollinger, un "pentagone ethno-racial" : les Amérindiens, les Blancs, les Africains-Américains, les Asiatiques et les Hispaniques » Denis Lacorne, *La crise...*, op. cit., p. 286-287. La formule « *Nation of many people* » est extraite de l'opinion du juge Powell, le principal auteur de l'arrêt *Bakke* relatif à la discrimination positive dans les universités.

70. L'ouvrage de Gwénaële Calvès, *L'affirmative action dans la jurisprudence de la Cour suprême des États-Unis*, publié en 1998, constitue, en France, la référence sur le sujet. Voir également, pour un aperçu sur les principaux aspects cette jurisprudence, le texte de Jeannette Bougrab.

de l'égale protection des lois et de la lutte anti-discriminatoire. La Cour suprême est divisée, comme l'indiquent ces deux points de vue opposés, exprimés dans une seule et même décision rédigée en 1995⁷¹ :

« LE JUGE THOMAS. – Ma conviction est qu'il y a “une équivalence morale et constitutionnelle” entre les lois conçues pour subjuguer une race et celles qui distribuent des bénéfices en fonction de la race, pour faire avancer une certaine conception de l'égalité. L'État ne peut nous rendre égaux ; il ne peut que nous reconnaître, nous respecter et nous défendre comme égaux devant la loi.

LE JUGE STEVENS. – Il n'y a pas d'équivalence morale ou constitutionnelle entre une politique conçue pour perpétuer un système de caste et celle qui cherche à supprimer la subordination raciale. La discrimination perverse est un instrument d'oppression, un moyen de subjuguer un groupe défavorisé pour maintenir ou renforcer le pouvoir de la majorité. Les préférences compensatrices fondées sur la race relèvent d'une démarche inverse : un désir d'encourager l'égalité dans la société. »

Une partie des juges se refuse à censurer le principe même du traitement préférentiel, considéré comme un mode d'action légitimé par l'intention qui l'anime (réaliser l'égalité en éradiquant la discrimination raciale). Une autre partie des juges en appelle à la prohibition de l'usage du critère ethno-racial au nom de l'idée que la Constitution est *color-blind*⁷² : ils soulignent ainsi en conséquence l'équivalence formelle entre discrimination négative et discrimination positive. Les différents arrêts de la Cour suprême témoignent de son hésitation à trancher le conflit entre les deux principes. Les exigences de neutralité politique et de respect de la liberté des acteurs privés (entreprises et universités) la conduisent à éviter de censurer totalement les politiques de discrimination positive. Le principe

71. Extraits cités par Denis Lacorne, *La crise..., op. cit.*, p. 317.

72. Cette interprétation du principe de l'égale protection des lois est formulée avec force dès 1896 par l'opinion dissidente du juge Harlan, dans le cadre de la décision qui légitimait la ségrégation raciale en fonction du principe de l'« égalité séparée » des races blanches et noires : « D'après la Constitution, au regard de la loi, il n'y a pas dans ce pays de classe supérieure, dominante ou dirigeante. Il n'y a pas ici de caste. Notre Constitution est aveugle à la couleur [color-blind]. » Cité par Denis Lacorne, *La crise de l'identité américaine*, p. 315.

de *color blindness*, en dépit d'une montée en puissance continue, n'a toujours pas acquis le statut d'une norme constitutionnelle transcendante⁷³. Des restrictions sont toutefois apportées par la jurisprudence à la discrimination positive : refus des quotas rigides, de l'usage exclusif du critère racial dans la procédure de recrutement ou d'admission, etc. Les mises en cause plus radicales de l'*affirmative action* qui sont intervenues au cours de la dernière décennie ne proviennent toutefois pas des Cours de justice mais du suffrage universel.

La jurisprudence Bakke sur l'affirmative action dans les universités

Le célèbre arrêt *Bakke* (1978), la première grande décision de la Cour suprême concernant l'*affirmative action*, fournit l'illustration des ambiguïtés de la jurisprudence américaine en matière de discrimination positive. L'affaire commence en 1973 et 1974, quand Allan Bakke, un ingénieur blanc de trente-sept ans, présente sa candidature à l'examen d'entrée d'une faculté de médecine rattachée à l'université de Californie. Sa demande est rejetée ; or la faculté de médecine avait institué un système de sélection à deux voies où 16 des 100 places disponibles étaient réservées aux membres des « minorités défavorisées du point de vue économique et culturel » : Bakke, estimant qu'il aurait été admis s'il avait été noir, intente un procès à l'université pour faire valoir son droit à un traitement non-discriminatoire – droit garanti tant par le Titre VI du *Civil Rights Act* de 1964 que par la Clause d'égale protection des lois du XIV^e Amendement. La faculté n'ayant pu prouver que Bakke aurait été refusé s'il avait pu prétendre à l'une des 16 places réservées aux minorités, la Cour suprême de Californie lui donna raison, interdisant en outre aux universités californiennes d'utiliser des critères raciaux dans leurs procédures de sélection. La Cour suprême des États-Unis confirma la décision de la Cour californienne qui obligeait l'université à admettre Bakke, mais elle décida d'annuler l'interdiction faite aux universités d'utiliser des critères raciaux, à la condition toutefois que la prise en compte

73. Sur ce point, voir Daniel Sabbagh, *L'égalité par le droit...*, op. cit., p. 129-199.

de la « race » puisse être conciliée avec le respect du principe méritocratique. La Cour devait décider de la vie ou de la mort des programmes de discrimination positive ; elle décida en fait de ne pas choisir, chacun des camps opposés dans le débat sur la discrimination positive pouvant ainsi se déclarer satisfait par sa décision.

Quatre des neuf juges membres de la Cour suprême étaient partisans de l'*affirmative action* ; quatre autres lui étaient hostiles ; l'opinion déterminante fut donc celle du « juge pivot » de la décision, Lewis Powell, dont la prise de position va ainsi contribuer à produire une nouvelle justification de la discrimination positive : les universités ne doivent pas viser la parité statistique entre les groupes en privilégiant une race en raison d'une discrimination passée ; elles ont, en revanche, le droit de rechercher la *diversité* dans la composition de leur corps d'étudiants et d'utiliser pour ce faire les critères ethniques, économiques ou raciaux. Il en résulte, sur le plan des techniques de traitement préférentiel, l'interdiction de réserver un nombre fixe de places à un groupe particulier (un quota) et d'utiliser un critère exclusif de sélection – la « race » d'un candidat pouvant simplement être considérée comme un « plus » dans le dossier d'un candidat, mais non le prémunir contre une comparaison avec tous les candidats en lice pour l'obtention des places disponibles.

La décision pouvait ainsi apparaître en conformité avec les pratiques habituelles des universités américaines, pour lesquelles la réussite à des tests nationaux standardisés ne constitue pas l'unique critère de sélection des étudiants : le népotisme, sous la forme d'une faveur accordée aux enfants d'anciens élèves – en vue de renforcer l'esprit de corps – constitue par exemple un type de traitement préférentiel traditionnel. La nouveauté réside dans l'orientation culturaliste de l'argumentation du juge Powell : la diversité raciale du corps étudiantin y est valorisée en tant qu'elle comporte une diversité « d'expériences, de points de vue et d'idées ». On peut voir dans cette rhétorique de la diversité ethnoculturelle l'origine des programmes d'*Ethnic Studies* et de

Women Studies développés dans les universités américaines au cours des deux dernières décennies⁷⁴.

La remise en cause de l'affirmative action

La tendance, aux États-Unis, est à la remise en cause de la discrimination positive. Conçus essentiellement en vue d'apporter une solution au problème Noir, les dispositifs de l'*affirmative action* ont été, par extension, appliqués à d'autres minorités ethniques, ainsi qu'aux femmes. Certaines minorités se montrent toutefois réticentes, voire hostiles, à ces dispositifs. Les Hispaniques répugnent à se définir comme « Hispaniques » et n'éprouvent pas la condition de victime ; les Juifs conservent le souvenir de l'antisémitisme des années 1920-1960 – époque durant laquelle certaines universités américaines ont utilisé les arguments de la proportionnalité et de la diversité afin de réduire la « part » d'étudiants juifs dans la composition du corps étudiantin ; les Asiatiques, enfin, principales victimes de la « discrimination à rebours » consécutive à la mise en œuvre du critère de proportionnalité statistique dans les procédures d'admission des universités, peuvent légitimement souhaiter l'abandon des programmes de traitement préférentiel⁷⁵.

Le credo méritocratique est en outre un élément essentiel de la culture américaine ; l'opinion majoritaire aussi bien que les nouveaux entrants y sont attachés. Sur le plan idéologique, de nombreux essais dénoncent le dévoiement de l'idéal de *color blindness* et d'égalité des chances entre les individus au profit d'un principe de représentation proportionnelle des communautés ethno-raciales.

Quant à la jurisprudence de la Cour suprême, elle évolue dans le sens d'une interprétation plus restrictive du principe de non-discrimination ou d'égale protection des lois contenu dans le XIV^e amendement.

74. Thèse développée par Daniel Sabbagh dans *L'égalité...*, op. cit. Cette justification nouvelle de l'*affirmative action* en constitue également, selon l'auteur, le dévoiement ; elle s'inscrit dans le cadre plus général d'une « stratégie de dissimulation » de la discrimination positive destinée à la rendre tolérable à une opinion publique majoritairement attachée au principe méritocratique.

75. Denis Lacorne, *La crise...*, op. cit., p. 291-292 et 318-324.

Ainsi, l'arrêt *Adarand* (1995) est-il considéré comme marquant la fin de la discrimination positive dans les procédures de passation de marchés publics ; l'opinion majoritaire des juges exprimée à l'occasion de cette décision stipule que « chaque personne a le droit, quelle que soit sa race, d'exiger que toute forme de classification raciale émanant d'une instance gouvernementale quelle qu'elle soit [...] et donnant lieu à une inégalité de traitement en sa défaveur fasse l'objet du contrôle juridictionnel le plus rigoureux⁷⁶ ».

C'est toutefois sur le terrain politique que se joue le sort de l'*affirmative action*. D'un côté, la mise en cause des programmes existants se heurte à une résistance fondée sur la défense des avantages acquis par ses bénéficiaires. D'un autre côté, il arrive que les projets de démantèlement, qui tirent leur force du suffrage universel, parviennent à se réaliser. C'est le cas notamment dans l'État de Californie où un référendum a conduit à l'adoption, en novembre 1996, du *California Civil Rights Initiative* qui interdit à l'État de « discriminer ou encore d'accorder un traitement préférentiel à un individu ou à un groupe, à partir des critères de la race, du sexe, de la couleur, de l'ethnicité ou de la nation d'origine⁷⁷ ».

Jusqu'où peut aller la tendance à la remise en cause de l'*affirmative action* ? Est-elle irréversible ? Peut-elle conduire au démantèlement complet des programmes existants ? Dans les quelques États où les programmes de discrimination positive en matière d'admission aux universités ont été supprimés, on observe une chute très nette du nombre de Noirs et d'Hispaniques au sein de la population étudiante des meilleurs établissements⁷⁸. Une telle conséquence du rejet de la discrimination positive peut difficilement être assumée par les responsables politiques. Plusieurs des États concernés ont, du reste, pris des mesures afin de contrecarrer le déclin du nombre d'étudiants Noirs ou Hispaniques, instituant une forme de discrimination positive indirecte : elle consiste à

76. Extrait cité par Daniel Sabbagh, *L'égalité...*, op. cit., p. 101.

77. Extrait cité par Denis Lacorne, *La crise...*, op. cit., p. 330.

78. Une description précise de ces effets est donnée par Daniel Sabbagh dans *L'égalité...*, op. cit., p. 115-116.

imposer aux universités publiques l'obligation d'admettre en première année une part des élèves les mieux classés dans chacun des établissements du secondaire – part qui est déterminée en fonction d'une proportion fixe (les 10 % d'élèves les mieux classés dans l'État du Texas, proportion qui est de 4 % en Californie, et de 20 % en Floride⁷⁹). Une telle discrimination positive, définie en fonction de la priorité donnée au principe de non prise en compte des catégories ethno-raciales, pourrait fort bien être transposée en France⁸⁰.

La discrimination positive en France

La France et les États-Unis sont à fronts renversés. La discrimination positive a pu se développer aux États-Unis à la faveur d'une tradition juridique qui n'avait pas consacré le principe de *color blindness* ; elle se heurte en France au principe constitutionnel de « l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. ». Pourtant, au moment même où la jurisprudence américaine se rapproche de la tradition française et où les politiques d'*affirmative action* font l'objet d'une sérieuse remise en question, la France se fait plus accueillante aux arguments qui ont justifié la mise en œuvre de celles-ci dans l'Amérique des années 1970.

Parallèlement, un débat s'organise, aux États-Unis et en France, autour du concept d'État-providence sélectif. Mais tandis qu'en France la polémique est née de la mise en question du principe universaliste qui est au cœur de la conception civique et nationale de la Sécurité sociale, c'est la tentative démocrate de mettre en œuvre une réforme de l'assurance maladie aux effets universalistes qui, aux États-Unis, suscita la controverse

79. *Id., ibid.*, p. 400.

80. C'est le sens de la proposition avancée par Patrick Weil : « Un tel système pourrait s'appliquer en France : les meilleurs élèves de chaque lycée de France auraient un droit d'accès aux classes préparatoires aux grandes écoles et aux premières années des établissements qui sélectionnent à l'entrée. [...] Ce mécanisme a l'avantage d'être universel, de s'adresser à tous les lycéens de France, quel que soit leur lieu de résidence, Pointe-à-Pitre, Limoges, Aubervilliers ou Mulhouse. » *La République et sa diversité...*, op. cit., p. 96.

– les républicains dénonçant une « folie universaliste » (*universal fallacy*) dont le coût serait immaîtrisable.

La discrimination positive, dans les domaines de la politique sociale et de la lutte contre les discriminations, est souvent présentée comme un produit d'importation, étranger au modèle républicain. Elle fascine cependant par son volontarisme, laissant espérer un gain d'efficacité politique qui permettrait de surmonter certains blocages de la société française. Le débat récemment ouvert en France sur le sujet, grâce notamment au franc-parler de Nicolas Sarkozy⁸¹, met un terme à une rhétorique de la dénégation masquant des années de montée en puissance de la discrimination positive.

Le débat français sur la discrimination positive est plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord : si la tradition républicaine répugne à identifier des catégories distinctes d'être humains et de citoyens, l'éta-tisme et la volonté de transformation sociale qui caractérisent la culture politique française confèrent à la discrimination positive – aux promesses d'efficacité de ce mode d'action qui associe volontarisme et pragmatisme – une force d'attraction considérable. Paradoxalement, comme le note Gwénaële Calvès, la France constitue pour les politiques de discrimination positive, du fait de l'emprise de l'État, « une terre d'accueil singulièrement hospitalière, qui offre aux techniques préférentielles un cadre tout à fait propice à leur développement ». Les politiques françaises de discrimination positive se déploient ainsi dans trois grands domaines – l'emploi, la sphère électorale et l'aménagement du territoire – sans être trop contrariées par l'impératif de respect des lois du marché qui demeurent, en France, assez mal garanties⁸².

81. « Quand on crée des quotas pour les personnes handicapées, quand on légifère pour que 50 % de femmes se trouvent sur les listes aux élections, quand on crée des Zones franches ou des Zones d'éducation prioritaire, qu'est-ce qu'on fait, si ce n'est de la discrimination positive ? » Voir l'entretien avec Luc Ferry, *infra*.

82. G. Calvès, *La discrimination...*, op. cit., p. 59-61. Ce remarquable petit ouvrage offre une présentation détaillée mais synthétique de l'expérience française de la discrimination positive (en particulier p. 59-123).

La montée en puissance des politiques de discrimination positive commence dès le milieu des années 1970. La notion s'impose en France, au début des années 1980, associée aux politiques publiques concernant l'éducation et l'emploi des jeunes. Le Rapport Schwartz sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, publié en 1981, recommandait par exemple « d'opérer des discriminations positives » au bénéfice de trois catégories de jeunes : les jeunes sans qualification, les jeunes filles et les enfants d'immigrés⁸³. C'est l'époque de la création des Zones d'éducation prioritaire, dont le Conseil d'État fera, dans son rapport de 1996 sur le principe d'égalité, l'archétype des « discriminations positives à la française ». Au cours de ces deux dernières décennies, les problèmes liés à l'exclusion sociale et au financement de la protection sociale ont imposé le débat sur l'État-providence sélectif et le principe d'équité.

La problématique de la discrimination positive d'inspiration anti-discriminatoire ne s'est affirmée que plus récemment. L'idée d'un quota de femmes sur les listes électorales a été lancée en 1975 par Françoise Giroud, alors secrétaire d'État à la condition féminine ; elle va conduire à l'introduction dans l'espace public français, à la fin des années 1990, des thèmes et des argumentations du débat américain sur l'*affirmative action*. Un intense débat sur le principe de la parité hommes/femmes s'ouvre en effet en France à l'occasion de la publication par *L'Express*, en juin 1996, du « Manifeste des Dix pour la parité », signé par dix femmes ministres de droite et de gauche. Le débat aboutira à la loi du 6 juin 2000 sur la parité, laquelle avait été au préalable rendue possible par une modification de la Constitution, intervenue le 8 juillet 1999. Dans la foulée du débat sur la parité, se trouve posé le problème des discriminations dont sont victimes les Noirs et les Maghrébins, ainsi que celui de leur sous-représentation au sein de l'élite sociale, des instances politiques et des médias. La question de la discrimination positive ethno-raciale, centrale aux États-Unis depuis la fin des années 1960, est aujourd'hui ouverte en France.

83. B. Schwartz, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, cité par G. Calvès, *id.*, *ibid.*, p. 68.

La discrimination positive à la française

C'est sans aucun doute l'attention portée aux problèmes sociaux et à l'impératif de protection sociale qui aura permis l'acclimatation en France de la notion de discrimination positive. Trois idées se sont progressivement imposées : l'idée que seule la concentration des moyens publics disponibles sur les territoires en difficulté est susceptible d'éviter que ne s'accroisse « la fracture sociale », dans un contexte où la ségrégation urbaine paraît s'accentuer ; l'idée que la sélectivité, c'est-à-dire le ciblage des prestations sociales, constitue une solution pour faire face à la crise financière que traverse partout l'État-providence depuis la fin des années 1970 ; l'idée, enfin, selon laquelle il est nécessaire, en posant la question sociale et en pointant les limites du système éducatif, d'approfondir ou de régénérer la problématique de l'élitisme républicain.

Une réponse à l'exclusion sociale : cibler les politiques publiques

L'exclusion sociale, cause de la fracture sociale et source de préoccupations politiques depuis vingt-cinq ans, revêt, pour l'essentiel, deux aspects : le chômage et la ségrégation urbaine.

Aboutissement de la tradition interventionniste en matière « d'aménagement du territoire » mais aussi reprise d'expériences initiées ailleurs, notamment en Grande-Bretagne⁸⁴, la discrimination positive territoriale monte en puissance au cours des années 1980 et 1990, en raison de l'importance croissante prise par le problème des banlieues. Le ciblage des politiques publiques destinées à réduire la fracture sociale prend donc la forme du zonage : elles s'organisent autour de « zones » dont le périmètre varie en fonction de l'ampleur du problème à traiter : Zones d'éducation prioritaire (ZEP), Zones urbaines sensibles (ZUS), Zones de redynamisation urbaine (ZRU), Zones franches urbaines (ZFU). Le type de traitement préférentiel appliqué à ces zones, décalqué de celui qui est

84. La politique des Zones franches est inspirée par les politiques des conservateurs britanniques à l'époque de Thatcher ; celle des ZEP s'inspire des politiques menées par les travaillistes anglais dans les années 1960.

accordé aux DOM-TOM, comprend trois volets : un système d'avantages pour les agents publics qui y sont en poste ; un vaste dispositif d'exonérations fiscales et sociales temporaires à destination des entreprises ; la préférence locale en matière d'embauche (apparue en 1991 dans le cadre du dispositif « emplois ville »⁸⁵).

Les politiques en faveur de l'emploi recourent au traitement préférentiel en vue de faciliter l'insertion ou la réinsertion de catégories de personnes exclues du marché du travail : outre le dispositif des Zones franches, qui vise à inciter les entreprises à s'installer dans les quartiers défavorisés pour y créer des emplois, les deux principales orientations de la discrimination positive résident dans l'aide aux handicapés, par l'imposition d'un quota d'emplois aux entreprises, et dans l'aide à l'emploi des jeunes, qui s'appuie essentiellement sur la technique de la subvention à l'emploi.

Une réponse à la crise de l'État-providence : la sélectivité des prestations sociales

Le débat sur « l'État-providence sélectif » est lancé en France en 1994, à l'occasion de la publication du rapport Minc sur La France de l'an 2000. L'expression est le titre d'une note de la Fondation Saint-Simon rédigée par Nicolas Dufourcq⁸⁶ : « En période de crise, l'État-providence égalitaire ne peut plus être le modèle de référence, sauf pour la couverture des dépenses de santé les plus lourdes. Fondé sur le prélèvement d'une gabelle sociale à taux uniforme quel que soit le revenu, il est inéquitable et générateur de chômage ; fondé sur le traitement égalitaire de tous les Français, il néglige les besoins particuliers des plus modestes et se heurte au rationnement de la ressource, engendré par le sous-emploi qu'il a lui-même contribué à créer. L'explosion des dépenses et la nécessité d'abaisser les charges sur les bas salaires imposent maintenant une discrimination positive entre Français, en privilégiant les besoins du milieu

85. G. Calvès, *La discrimination...*, op. cit., p. 107-111.

86. Nicolas Dufourcq, *L'État-providence sélectif*, Notes de la Fondation Saint-Simon, mars 1994. Le rapport au Premier ministre de la commission présidée par Alain Minc est publié à La Documentation française et chez Odile Jacob en 1994.

et du bas de la classe moyenne. Les autres, détenteurs des revenus les plus élevés, devront accepter de contribuer plus pour recevoir moins. »

Donner plus à ceux qui ont moins et, par conséquent, moins à ceux qui ont plus : tel est le principe de la discrimination positive socio-économique – opposé à la politique, en vigueur depuis 1945, qui consiste à prendre plus à ceux qui ont plus pour, en vertu de la règle d'universalité, donner à tous par les prestations sociales.

Commandée par un impératif de gestion, cette proposition de réforme de l'État-providence se place sous la bannière de « l'équité » et entend rompre non seulement avec le principe d'universalité des prestations (des allocations familiales, par exemple), mais aussi avec le principe d'égalité dès lors qu'il se présente sous la forme d'une politique de gratuité du service public (en matière, notamment, d'enseignement supérieur).

Ce projet de recentrer, par la discrimination positive, l'action de l'État-providence sur les plus démunis se heurte toutefois à deux obstacles⁸⁷ :

- de fortes résistances politiques, d'une part, du fait même qu'il exclut mécaniquement les classes moyennes et supérieures ;
- une opposition de principe, d'autre part, d'après laquelle une certaine idée de la cohésion sociale « à la française » – au fondement du système de Sécurité sociale mis en place en 1945 – se déduit du principe républicain de l'aveuglement aux différences : l'effacement symbolique des classes sociales résultant du lien qui unit riches et pauvres au sein d'un même système de solidarité nationale constituerait la meilleure garantie contre la fragmentation sociale.

87. Le débat a été ravivé à l'occasion de la décision prise par le gouvernement Jospin, fin 1997, de mettre les allocations familiales sous condition de ressources – décision qui s'inscrivait dans une logique de réduction des dépenses de la branche famille de la Sécurité sociale, en déficit depuis 1994. Lionel Jospin, cédant aux pressions des associations familiales et des syndicats, a choisi de revenir à la situation antérieure dès juin 1998. Éric Kélassy déplore ce rétablissement de l'universalité, qui aboutit au maintien d'une inégalité : « Puisqu'une restriction des dépenses dans ce domaine est nécessaire, n'est-il pas plus juste que les plus riches – pour qui l'allocation a comparativement moins d'importance – ne soient plus (ou moins) aidés ? » *De la discrimination positive*, op. cit., p. 48.

Une réponse à la panne de l'ascenseur social : redonner sens à l'élitisme républicain

L'idéal d'égalité des chances présuppose l'acceptation de l'élitisme et des mécanismes permettant à la nation de produire l'élite économique, politique, scientifique et culturelle dont elle a besoin. Le principe de l'élitisme républicain consiste à promouvoir les individus les plus talentueux et les plus volontaires, abstraction faite du sexe, de l'appartenance religieuse ou ethnique, ainsi que des handicaps économiques ou culturels liés à l'origine sociale. Les conditions de sa mise en œuvre apparaissent insuffisantes, notamment à la lumière des statistiques relatives à l'origine sociale des étudiants admis dans les grandes écoles⁸⁸. L'ambition démocratique et républicaine devrait donc être d'élargir l'assiette sociale qui sert de base au recrutement de l'élite.

Deux grandes critiques, fondées en dernière instance sur le principe de l'élitisme républicain, conduisent à vouloir réformer le modèle français d'accès à l'élite afin de donner davantage de réalité à l'idéal d'égalité des chances : la reproduction sociale des élites attesterait l'in incapacité du système éducatif français à compenser les inégalités sociales de manière à promouvoir les meilleurs parmi les plus défavorisés ; la valorisation excessive des concours contribuerait à fixer, dès l'entrée dans la vie, la valeur des individus et les destins sociaux.

Il est en premier lieu reproché au mode de production de l'élite d'être un mode de reproduction sociale. Cette critique peut se fonder sur des diagnostics et des orientations idéologiques divergentes : pour certains, la République n'a jamais suffisamment pris en compte la « question sociale », les mécanismes de sélection scolaire mis en œuvre par l'école républicaine étant pour l'essentiel destinés à assurer la domination sociale de la bourgeoisie ; pour d'autres, au contraire, la République a su jadis assurer l'intégration à l'élite des meilleurs parmi les élèves issus des milieux populaires (à travers la promotion des élèves « boursiers »), la

88. L'enquête qui fait aujourd'hui toujours référence est celle de Michel Eriat et Claude Thélot : « Le recrutement de l'élite scolaire en France. Évolution des inégalités de 1950 à 1990 », *Revue française de sociologie*, XXXVI, 1995, p. 403-438.

« panne de l'ascenseur social » résultant de la crise contemporaine de l'école induite par l'égalitarisme démocratique. Sans qu'il soit nécessaire de trancher ce point d'interprétation du phénomène, on peut à tout le moins s'accorder sur un double constat : la marge de progression en matière d'égalité des chances réelle demeure importante ; l'exigence de justice est en ce domaine aujourd'hui pressante et incontournable. Les initiatives prises récemment par des acteurs privés ou publics en matière d'égalité des chances ont pour ambition de répondre à cette légitime impatience démocratique.

Par-delà l'incapacité de l'école à contrarier le mécanisme de reproduction sociale des élites, la seconde critique met en cause le poids de la réussite scolaire sur le destin social des individus, ou plus précisément le caractère excessivement déterminant des concours. Il est problématique, au regard des idéaux démocratiques, que la place dans la hiérarchie sociale soit à peu près fixée une fois pour toutes à un âge où l'on est à peine sorti de l'enfance, sur la base d'une seule épreuve de sélection, quelle que soit la valeur de celle-ci. Cette critique a conduit à une diversification des concours, fondée sur le principe de la valorisation des acquis de l'expérience. Une telle diversification ne remet toutefois pas en cause le principe du concours anonyme comme mode de sélection républicain par excellence. Cette problématique a fait irruption dans le débat public en 1982 à l'occasion de la création par l'École nationale d'administration, à côté du concours interne et concours externe, d'une troisième voie d'accès ouverte à certains élus locaux et responsables syndicaux ou associatifs. L'objectif de la réforme était de lutter contre le caractère excessivement parisien et socialement discriminatoire du recrutement. En offrant ainsi une seconde chance à ceux qui, adolescents, n'ont pas su ou pu jouer la carte de l'excellence scolaire, l'ouverture de cette troisième voie s'inscrivait dans le droit fil de l'esprit qui avait présidé, plusieurs années auparavant, à la généralisation des concours internes dans la fonction publique. Par rapport aux concours internes, l'originalité tenait au fait que les élèves recrutés par cette nouvelle voie n'étaient pas destinés à concourir sur un pied d'égalité avec leurs camarades pour le classement de sortie ; une scolarité en quelque sorte parallèle devait être

sanctionnée par un classement de sortie distinct – la réforme leur ayant réservé un poste sur cinq dans chacun des corps auquel conduit l'Ena⁸⁹.

Aujourd'hui, c'est par le biais de la question ethnique que se trouve posé le problème de la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur d'élite et à la haute administration. L'idée émerge, qui fut notamment défendue par le Haut Conseil à l'intégration, que l'intégration doit passer « par le toit », en favorisant la réussite de quelques représentants des populations d'origine étrangère. Il s'agirait de donner à ces populations, souvent confinées dans des ghettos et qui cumulent la plupart du temps le handicap de la discrimination et le handicap socio-économique, des signes visibles de la possibilité d'accéder à l'élite. La tentation de mettre en cause les concours, jugés socialement discriminants, est très forte. Les concours « républicains » peuvent en effet être soupçonnés de constituer un instrument de discrimination sociale, dans la mesure où l'on peut arguer que certaines épreuves valorisent à l'excès des savoir-faire (dissertation de culture générale, épreuve de langue vivante) dont la maîtrise est imputable à des formes d'apprentissage extra-scolaires liés le plus souvent au fait d'appartenir à un milieu économiquement ou culturellement favorisé. Pour autant, le concours anonyme et impersonnel demeure une institution républicaine valorisée pour son caractère formellement non-discriminatoire. Il constitue un mode de recrutement qui coupe court aux préférences liées aux réseaux relationnels ainsi qu'aux préjugés sexistes ou racistes. L'attachement à cette procédure de sélection républicaine constitue un obstacle à la mise en œuvre en France de programmes de discrimination positive au niveau de l'enseignement supérieur et de l'administration⁹⁰.

89. La réforme a été validée par le Conseil constitutionnel (décision Troisième voie d'accès à l'Ena du 14 janvier 1983), qui a considéré que le principe d'égale admissibilité aux emplois publics ne s'opposait pas à une différenciation des règles de recrutement tenant compte de la variété des mérites et des besoins du service public. Le Conseil a estimé que le fait d'être titulaire d'un mandat électif, syndical ou associatif pouvait constituer une présomption de compétence, d'expérience et de désintéressement justifiant que l'on se voit offrir la possibilité de se présenter à un concours de recrutement pour le service de l'Etat.

90. La différence de situation est donc grande avec les États-Unis, où les grandes universités américaines ont, de longue date, institué des priviléges, accordant une préférence systématique aux enfants des anciens élèves : cette tradition a ouvert la porte au développement de l'*affirmative action* dans les universités à partir des années 1970.

Les débats et les initiatives suscités par les expériences engagées récemment par l'Essec et par l'IEP de Paris conduisent à s'interroger sur les moyens de faire fonctionner « l'ascenseur social » pour les meilleurs parmi les jeunes les plus défavorisés. Les efforts paraissent pouvoir s'orienter dans trois directions différentes :

- un effort de soutien, en amont et en aval des concours, qui passe par des dispositifs de tutorat et de bourses au mérite ;
- un effort de redéfinition des concours, de manière à réduire leur « impact négatif disproportionné » sur la réussite des candidats issus d'un milieu social modeste ;
- un effort pour diversifier les voies d'entrée dans les établissements de l'enseignement supérieur d'élite ou dans les services de l'État – soit en valorisant la diversité des cursus scolaires ou les acquis de l'expérience, soit en ouvrant une brèche en direction de la discrimination positive.

L'importation de l'affirmative action

La problématique de l'*affirmative action*, c'est-à-dire de la discrimination positive considérée comme instrument de lutte contre la discrimination sexiste et raciale, s'est installée dans l'espace public français, et ce, en dépit des dénégations souvent affichées. La distinction entre hommes et femmes étant considérée comme moins suspecte que les distinctions ethno-raciales, c'est d'abord par le biais de la revendication paritaire que sont introduits les arguments en faveur de la discrimination positive. Les dernières vagues d'immigration, en provenance notamment du Maghreb et de l'Afrique noire, conduisent la société française à se confronter au problème des discriminations liées à la couleur de peau, à la religion et à l'origine ethnique. L'analogie avec la question Noire telle qu'elle s'est posée aux États-Unis dans les années 1960 confère une raison supplémentaire de s'intéresser à la discrimination positive comme méthode de traitement de la discrimination négative qui institue une obligation de résultat.

Le débat et la loi sur la parité hommes/femmes

L'issue du grand débat public sur la parité hommes/femmes dans la sphère politique a permis d'administrer la preuve que la discrimination positive d'inspiration anti-discriminatoire n'était en rien une spécificité américaine, mais qu'elle devait être considérée comme une méthode de résolution du problème de la discrimination susceptible d'être adoptée dans n'importe quelle société démocratique. La tradition républicaine s'est avérée impuissante à résister à la vague démocratique, laquelle a porté une revendication qui paraissait vouée à se heurter à la digue d'une Constitution garantissant l'indivisibilité du corps politique et la primauté de l'individu sur le groupe⁹¹.

En 1982 pourtant, l'affaire semblait entendue : le Conseil constitutionnel censurait, dans son avis « Quotas par sexe » du 18 novembre 1982, une disposition adoptée par le Parlement prévoyant, pour les élections municipales, que « les listes de candidats ne peuvent comporter plus de 75 % de personnes du même sexe ». Le motif de la censure était on ne peut plus net, et touchait à l'essentiel, à savoir le contenu même du concept de citoyenneté : il se fondait notamment sur la considération du principe de non-discrimination, d'après lequel « la qualité de citoyen ouvre le droit de vote et l'éligibilité dans des conditions identiques à tous », pour conclure que la Constitution s'oppose « à toute division par catégories des électeurs ou des éligibles ».

Moins de vingt ans après, le 6 juin 2000, le Parlement adoptait une loi tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. La loi soumet aux règles partiales la quasi-totalité des élections politiques et comprend deux volets : elle met en place un mécanisme contraignant pour tous les scrutins de liste – la parité étant imposée par la mise en œuvre du principe de la

91. Yazid Sabeg a ainsi parfaitement raison de souligner qu'en matière de discrimination positive contre-discriminatoire, l'élève français, en adoptant une loi fondée sur le principe de quotas égalitaires hommes/femmes, a dépassé le maître américain : « Allant plus loin que toutes les mesures d'*affirmative action* américaine, la parité est la réponse la plus radicale donnée pour corriger une situation dans laquelle l'égalité de droit (formelle) aboutit à une inégalité de fait (réelle). » Yazid Sabeg, *Les oubliés de l'égalité des chances*, Note de l'Institut Montaigne, p. 126.

stricte alternance entre les hommes et les femmes (listes « chabada ») ; pour les scrutins uninominaux (les élections législatives) le mécanisme, incitatif, est celui de la pénalité financière, selon le principe « *pay or play* » – les partis politiques devant proposer au suffrage des Français autant de femmes que d'hommes sous peine de ne pas percevoir l'intégralité de l'aide publique prévue par la loi.

Pour en arriver là, il avait fallu auparavant lever l'obstacle constitutionnel, exigence remplie par la loi constitutionnelle du 10 mars 1999. L'article 3 de la Constitution de 1958 a été complété par l'alinéa stipulant que : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives. » ; l'article 4 était quant à lui modifié afin de préciser que les partis politiques « contribuent à la mise en œuvre du principe énoncé au dernier alinéa de l'article 3 dans les conditions déterminées par la loi ». L'exposé des motifs précisait que ces modifications avaient pour but de prévenir l'objection selon laquelle les règles et principes applicables à la représentation politique interdiraient « toute distinction entre les hommes et les femmes ».

Curieuse loi, à vrai dire, dont un éminent constitutionnaliste a pu dire qu'elle consiste en « un texte obscur dont l'objet est très précisément de se débarrasser du devoir d'être clair⁹² ». À propos de ce qui n'était encore que le projet de loi, le doyen Vedel précisait également : « Le constituant parle pour ne rien dire, sinon pour laisser au législateur ordinaire le soin de décider à sa place. » Il entendait signifier par là que le texte, tel qu'il était rédigé, ne permettait nullement d'assurer la constitutionnalité de la discrimination positive appliquée aux mandats électifs : « Le vrai débat de principe n'est pas celui de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui est réglé en droit depuis un demi-siècle⁹³, mais celui de savoir jusqu'où, pour assurer l'égalité de fait entre les deux sexes, on peut limiter en droit la liberté des choix de l'électeur. Égalité de moyens ou

92. Georges Vedel, « La parité mérite mieux qu'un marivaudage politique », dans *Le piège de la parité*, p. 26-30.

93. Le préambule de la Constitution de 1946 affirme que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

égalité de résultats ? C'est cela la vraie question de principe et c'est justement elle que, pour des raisons de commodité politique, le projet de révision ne traite pas⁹⁴. »

Ce n'est pas sur la nécessité de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes qu'a porté le débat précédent la loi mais sur les modalités susceptibles d'être légitimement mises en œuvre. Le doyen Vedel reprochait au projet de loi constitutionnelle de ne pas trancher entre les vues respectives des « paritaristes modérés » et des « paritaristes radicaux » – qu'il présentait ainsi : « Pour faire simple, disons que les premiers veulent une égalité de moyens et donnent donc l'aval à toute mesure permettant aux femmes de se mesurer sans infériorité aux hommes dans les compétitions électorales et administratives (par exemple : des centres de formation spécialisés, des aides financières, etc.). Mais ils ne garantissent pas le résultat, c'est-à-dire le nombre des candidats d'élus ou de reçus correspondant à l'égalité ou du moins à un minimum pour chacun des sexes. Les paritaristes radicaux veulent, au contraire, que le résultat désiré soit obtenu au besoin par l'application de règles de parité ou de quota à l'intérieur desquelles seulement l'électeur pourrait manifester son choix⁹⁵. »

Il n'existant donc que deux positions cohérentes : favoriser l'égalité dans le respect des principes constitutionnels, par des mesures situées en amont de la composition des listes électorales ou par un effort interne aux partis politiques ; ou bien favoriser l'égalité en modifiant la conception de la citoyenneté pour imposer l'égalité de résultats entre les genres en tant que tels.

La révision constitutionnelle et la loi sur la parité sont l'émanation des arguments développés depuis fort longtemps par les « paritaristes radicaux » – arguments qui visent à faire de la parité réelle une fin en

94. G. Vedel, art. cit.

95. G. Vedel, art. cit.

soi⁹⁶. Outre le constat – la déplorable sous-représentation des femmes dans les assemblées politiques (moins de 11 % à l'Assemblée nationale) –, les principaux arguments régulièrement avancés par les défenseurs de la parité sont les suivants :

- la sous-représentation des femmes est essentiellement imputable à *la domination masculine* : cooptation des hommes au sein des partis politiques, mépris ou condescendance envers les femmes en politique ;
- la conception de la citoyenneté fondée sur l'universalisme abstrait est le masque de la domination masculine ; l'humanité est duale : la véritable universalité réside dans *l'égale représentation de ses deux composantes* ;
- la parité, c'est-à-dire la répartition quantitativement égale et définitive des mandats politiques entre les hommes et les femmes est *un droit* ; elle se distingue en cela des « quotas », qui ne représentent qu'une technique pour accroître le nombre de femmes de manière provisoire et contingente ;
- la féminisation de la délibération et de la prise de décision politiques introduit *une forme de diversité utile à la société* dans la mesure où elle est susceptible de générer des idées, des valeurs et des comportements différents et plus justes ;
- la féminisation de la délibération et de la prise de décision politiques est *utile aux femmes* dans la mesure où leurs intérêts seront mieux défendus ;

L'ensemble de ces arguments, y compris lorsqu'ils sont formulés dans le langage « républicain » de l'égalité et de l'universalité, expriment en fait la philosophie de l'*affirmative action* sous ses divers aspects : à l'origine, avant de changer de nature, le principe d'égalité justifie des mesures radicales pour mettre un terme à une situation de discrimination

96. Gwénaële Calvès estime que « l'année 1989 forme le point de départ d'une montée en puissance de la revendication de parité qui finira par renverser, en juillet 1999, l'obstacle constitutionnel ». *La discrimination..., op. cit.*, p. 87. À cette date sont lancés, au sein du Conseil de l'Europe, différents travaux sur la « démocratie paritaire ». Signalons, comme moments marquants, la publication par le réseau « Femmes pour la parité », en novembre 1993, d'un « Manifeste des 577 pour une démocratie paritaire », et le « « Manifeste des Dix pour la parité », publié en 1996.

structurelle ; la disparité statistique est le critère objectif de l'existence de la discrimination tandis que la parité, c'est-à-dire la proportionnalité statistique, s'impose comme le critère de l'égalité ; l'idéal de l'égalité de résultat entre les groupes tend ainsi à se substituer à celui de l'égalité des chances entre les individus ; l'identification des individus en tant qu'échantillons représentatifs du groupe dont ils sont membres se justifie au final par l'idéal de la représentation d'une communauté d'intérêt ou celui de la diversité culturelle.

Paradoxalement, le concept de parité a condamné, par sa radicalité, la seule justification de la discrimination positive compatible avec la tradition républicaine. En tant que fin en soi justifiée par la nécessité de représenter la double nature de l'humanité, la parité empêche de concevoir le quota comme une dérogation temporaire au principe de l'indivisibilité du corps politique. Le recours à la technique des quotas (voie, il est vrai, fermée par l'avis du Conseil constitutionnel) pouvait se concevoir comme un mal provisoire mais nécessaire pour atteindre la « masse critique » susceptible de garantir – en mettant fin au mécanisme de la cooptation des hommes entre eux – l'égale possibilité d'accès aux fonctions politiques des hommes et des femmes, considérés en tant qu'individus et non en tant que représentants d'une composante de l'humanité.

Les adversaires de la parité – « paritaristes modérés » au sens du doyen Vedel, c'est-à-dire souhaitant parvenir à un meilleur équilibre hommes/femmes dans les assemblées politiques mais sans recourir à la discrimination positive – ont concentré leurs critiques sur deux points : la mise en cause de l'universalisme abstrait et le risque d'une altération de la conception de la représentation politique.

En considérant qu'« on est toujours, dès lors qu'on est humain, homme ou femme », les paritaristes entendaient à la fois fonder le droit à la parité sur la différence entre les deux moitiés de l'humanité et refuser le communautarisme en raison du caractère naturel, donc universel, de cette différence. L'argument permet en effet, du même coup, de réservier le bénéfice de la discrimination positive aux seules femmes et de justifier la parité comme fin en soi. À cet argument, les adversaires de la parité ont

objecté que « la mise en place de la parité hommes/femmes dans les assemblées rompt avec ce premier principe de toute émancipation : le refus d'enfermer les êtres humains dans des distinctions naturelles⁹⁷ ». Non seulement l'enracinement de l'homme dans sa nature biologique ne fonde aucun droit, mais la philosophie moderne des droits de l'homme est fondée sur le principe de l'égalité universelle des droits, abstraction faite des distinctions – de race, de sexe, d'origine, etc. – que l'on peut établir entre les hommes. L'émancipation des femmes, argument décisif au regard des féministes anti-parité, est due à la conception universaliste de la citoyenneté selon laquelle les hommes et les femmes sont des individus libres et égaux en droits, non du fait mais en dépit de la différence naturelle ; cette conception de la citoyenneté abstraite est la condition intellectuelle qui a rendu possible la conquête par les femmes de l'égalité des droits civils et politiques.

La seconde grande critique adressée à l'idéal de la parité en politique est relative à la conception de la représentation politique. Selon la doctrine de la représentation nationale héritée de la Révolution française, les élus ne se conçoivent pas comme les représentants du ou des groupes qui sont à l'origine de leur élection : ils ne représentent pas des intérêts particuliers mais la nation tout entière, en adoptant le point de vue de l'intérêt général. S'il ne doit pas y avoir plusieurs catégories d'éligibles, c'est aussi parce que la volonté générale qu'exprime la loi, et qui est autre chose que la somme des volontés particulières, ne se divise pas. La conception républicaine de la représentation fait donc de l'élu un individu libre et autonome qui représente, lorsqu'il délibère et décide, la nation « une et indivisible ». Instituer l'objectif de parité au sein des assemblées politiques revient à substituer à cette doctrine républicaine de la représentation nationale une autre conception de la représentation, que l'on peut qualifier de théorie de la « représentation miroir », et dont il convient de mesurer toutes les conséquences qu'elle comporte.

97. Élisabeth Badinter, Évelyne Pisier, Danièle Sallenave, « Trois arguments contre la parité », dans *Le piège de la parité*, op. cit., p. 56.

La conception de la représentation miroir repose sur l'idée d'une représentation des groupes sociaux – considérés, selon une formule en vogue au Canada, comme des « communautés d'intérêts ». Lorsque, dans cette perspective, il est reproché aux assemblées politiques de ne pas être suffisamment « représentatives », cela signifie qu'elles ne sont pas *démographiquement* représentatives : on estime que les assemblées devraient refléter la diversité de la population, c'est-à-dire être composées de « représentants » de sexes, de classes sociales, de professions, voire de races ou d'ethnies différents – et si possible en respectant la part démographique de chacun des groupes. Une telle conception conduit à évaluer les candidats et les élus en fonction d'attributs personnels autres que leurs actions ou leurs idées, tels que le sexe, la couleur de peau, l'origine sociale, etc. Quand bien même l'objectif de parité s'énonce au nom de l'égalité, sans référence à quelque théorie de la représentation politique, le fait même d'introduire une distinction qui conduit à définir plusieurs catégories d'éligibles fait planer une menace sur la conception républicaine de la représentation ; elle met en effet l'accent sur l'appartenance de l'élu à un groupe particulier et ouvre la voie à un nouveau type de revendication politique. Identifier deux catégories d'éligibles – en vue de faire de l'égale représentation statistique des groupes au sein des assemblées le critère de la non-discrimination – ouvre en effet la possibilité de revendiquer d'autres identifications, au nom de l'égalité et de la représentation de la diversité des intérêts particuliers : « Pourquoi ne garantir que l'égalité entre les sexes ? Notre droit constitutionnel ne proclame-t-il pas moins l'égalité au regard de la race, de la religion, etc. ? D'autre part, le désir d'une bonne administration vraiment démocratique justifierait des mesures propres à garantir la présence dans les conseils municipaux de représentants de catégories trop facilement brimées, par exemple les handicapés, les personnes de couleur, et, pourquoi pas, les jeunes ou les grands vieillards ? N'irait-on pas ainsi, par une démarche apparemment logique, vers une sorte de corporatisme social qui briserait l'unité du suffrage universel ? L'objection n'a pas seulement une portée

politique mais également juridique, car c'est l'ensemble de l'ordre constitutionnel démocratique et libéral qui serait ainsi mis en péril⁹⁸ ».

La réponse des « paritaristes radicaux » à l'objection consiste à faire valoir que la distinction entre les hommes et les femmes est une distinction naturelle et donc universelle, à la différence de toutes celles que l'on pourrait concevoir par ailleurs. Cette réponse demeure toutefois fragile aux yeux des adversaires de la parité, et ce, pour quatre raisons :

- le principe de la relativisation des différences au nom de l'universel est forcément atteint dès lors que l'on admet la légitimité d'une première catégorisation, laquelle rompt avec les idées d'unité de l'humanité et d'unité du peuple français ;
- les idées véhiculées par les partisans de la parité consistant à faire valoir l'aptitude des femmes à mieux défendre les intérêts des autres femmes, ou l'approche *different*e des problèmes que leur présence rend possible, plaident en faveur des bienfaits de *la diversité*, dont on ne comprend alors plus pourquoi elle devrait être limitée ;
- il est par définition contradictoire, et de fait impossible, de réservé le privilège de la revendication égalitaire à une catégorie particulière ; d'où l'objection selon laquelle, « en faisant de la "différence" féminine un absolu qui transcende toutes les catégories, on abandonne le principe de la solidarité entre victimes de discriminations⁹⁹ » ;
- la limitation *de fait* de la revendication égalitaire à la parité hommes/femmes ne constitue pas une garantie de limitation pour l'ave-

98. Georges Vedel, *Le Monde*, 3 février 1979, cité par le Conseil d'État, *Sur le principe d'égalité*, op. cit. L'objection est formulée à l'occasion d'un projet de loi relatif aux élections municipales qui fut finalement abandonné : il visait à instituer, pour toutes les communes de plus de 9 000 habitants, un quota minimum de 20 % de femmes – en prévoyant que le nombre de candidats du même sexe ne pourrait dépasser 80 %. Le principe fut repris par le projet de 1982 qui donna lieu à l'avis défavorable du Conseil constitutionnel.

99. Élisabeth Badinter, Évelyne Pisier, Danielle Sallenave, « Trois arguments... », art. cit., p. 56-57. Le privilège ainsi accordé aux femmes présente en outre l'inconvénient de masquer l'hétérogénéité des conditions des membres de la catégorie et de conduire en conséquence à ignorer « les inégalités économiques, sociales, raciales dont souffrent tant de femmes ».

nir ; la mode idéologique, en effet, est changeante¹⁰⁰, et la loi sur la parité peut apparaître – si toutefois on redoute sincèrement le triomphe de la représentation miroir – comme un précédent inquiétant.

La parité tend à substituer la représentativité à la représentation : tout se passe comme si l'on assignait pour fonction aux assemblées élues d'être représentatives, au sens du « panel représentatif » des instituts de sondage¹⁰¹ : on leur demande désormais de renvoyer une image exacte de la composition de la société, laquelle comporte en effet approximativement le même nombre de femmes et d'hommes. Pour « républicaniser » l'argumentation en faveur de la parité, il faudrait d'abord considérer que les femmes sont en nombre insuffisant « représentantes » plutôt que « sous-représentées¹⁰² » ; il faudrait, ensuite, affirmer clairement qu'une fois élues les femmes n'ont pas vocation à représenter une communauté d'intérêts ou d'exprimer une sensibilité particulière mais de délibérer et de décider en adoptant le point de vue « universel » de l'intérêt général. Au regard des « paritaristes modérés », toutefois, il importe avant tout de revenir à l'idéal d'égalité des chances entre individus auquel l'objectif de parité réelle substitute celui d'égalité entre les groupes. Les femmes sont éligibles dans les différentes assemblées politiques depuis un demi-siècle ; plutôt que de passer brutalement de l'égalité formelle des chances à la discrimination positive qui institue une obligation de

100. Comme l'écrit Luc Ferry, « imaginons que la question de la représentation des différentes "communautés" soit posée, non pas aujourd'hui... mais en 1968 : croit-on une seconde que la réponse majoritaire serait allée du côté des femmes ? Il est clair que non, il est clair que la plupart des "progressistes" auraient répondu sans hésiter que la seule différence importante était celle des classes et non des sexes, la seule communauté à représenter le prolétariat et non les femmes ! Les temps changent, sans doute, mais rien n'interdit de réfléchir au changement ; il montre que ce que l'on prend aujourd'hui pour l'essentiel, le crucial... ne l'a pas toujours été ni ne le sera toujours ». Il n'a du reste pas fallu cinq ans après l'adoption de la loi sur la parité pour que soit posé le problème de la « sous-représentation » des « minorités visibles » dans les assemblées politiques. Voir « La parité et les valeurs féminines », dans *Le piège de la parité*, op. cit., p. 126.

101. Le changement de modèle politique induit par la notion de la « représentativité » peut être ainsi présenté avec humour : « S'il s'agit de fabriquer un "panel" rigoureux, rendant parfaitement compte du rapport numérique des sexes, ce n'est pas dans les bureaux de vote qu'on sait le faire, mais bien dans les instituts de sondage, chez les spécialistes du marketing et de la publicité. Il suffira de choisir un institut respectable et sérieux, et de lui demander de désigner les membres des assemblées. » Odile Dhavenas, « La parité, enfant bâtarde de la Sofres et du suffrage ? », id., *ibid.*, p. 187.

102. Distinction clairement établie par Évelyne Pisier : « Des impasses de la parité », dans *Sur le principe d'égalité*, op. cit., p. 144-145.

résultats, peut-être conviendrait-il d'identifier plus précisément les obstacles spécifiques auxquels se heurtent celles qui parmi elles s'engagent dans la vie politique.

La lutte contre les discriminations ethno-raciales

Les nouveaux courants migratoires ont conduit la France à s'appréhender, depuis deux décennies, comme un pays pluriethnique. La présence désormais importante sur le territoire français de populations originaires du Maghreb et d'Afrique noire provoque un embarras cognitif dans les milieux intellectuels, médiatiques et institutionnels, lesquels oscillent en permanence entre deux attitudes :

- reconnaître l'existence de minorités ethniques pour pouvoir rendre compte de la discrimination ethno-raciale, dont la réalité est attestée par de nombreux faits ;
- occulter l'ethnicité, à tout le moins au plan des discours officiels et de la définition des politiques publiques, de manière à respecter la censure républicaine de l'identification par les origines, laquelle permet de considérer chacun comme semblable aux autres.

D'où les nombreux euphémismes – « minorités visibles », « populations issues de l'immigration », « jeunes des quartiers » – par lesquels on entend suggérer l'existence de minorités ethniques, sans toutefois les désigner directement et explicitement. Toutes ces expressions sont en fait inadéquates à leur objet, si toutefois objet il y a. Un tel éviteme nt ne serait néanmoins pas un problème si l'on pouvait révoquer en doute l'existence de discriminations spécifiquement ethniques. Il faut donc commencer par la question du diagnostic, que l'on peut établir en trois points : la question ethnique est nouvelle en France ; les quelques éléments de connaissance relatifs à la situation de la population d'origine maghrébine font apparaître la réalité d'une discrimination proprement ethnique ; l'entreprise est le lieu privilégié de toutes les discriminations, notamment de la discrimination ethnique.

Il convient en premier lieu de faire apparaître la nouveauté et la spécificité de la question ethnique telle qu'elle se pose aujourd'hui en France. Jeannette Bougrab a souligné la différence de situation, en dépit

de l'analogie possible, entre les États-Unis des années 1960 et la France contemporaine : dans l'Amérique des années 1960, il s'est agi de concevoir et de mettre en œuvre les moyens susceptibles d'effacer l'empreinte de deux siècles d'esclavage et de ségrégation dont les Noirs furent les victimes ; il n'y a jamais eu, à l'inverse, de discrimination instituée ou de ségrégation raciale sur le territoire de la République française. La question des discriminations ethniques est nouvelle en France, et liée au poids de l'immigration en provenance du Maghreb ou de l'Afrique noire dans l'immigration globale de ces dernières décennies : tandis que le poids relatif des populations d'origines maghrébine, turque et noire africaine est de 30 % de la population d'origine étrangère sur trois générations, ces populations représentent la moitié de la génération immigrée avant 40 ans et 60 % de la première génération née en France, avant 18 ans¹⁰³.

Le deuxième point à établir est celui de la réalité de la discrimination. Jeannette Bougrab a donné les chiffres du chômage qui signalent l'existence du problème. Rien de sérieux ne peut encore être dit sur les enfants de parents venus d'Afrique noire, encore trop peu nombreux à l'âge adulte, mais il est possible de dresser un état des lieux à propos des populations d'origine maghrébine, et plus spécifiquement d'origine algérienne, l'immigration étant, dans leur cas, plus ancienne. Le tableau est sombre : ces populations cumulent les handicaps : l'origine sociale défavorisée, la ségrégation urbaine, l'insuffisance du niveau scolaire, auxquels il faut ajouter l'existence d'une discrimination à l'embauche, spécifiquement ethnique, que l'analyse des données disponibles fait clairement apparaître : « Tout ne s'explique pas par le niveau de formation puisque, à niveau de diplôme équivalent, le surchômage demeure important. Il l'est même plus, relativement, pour les mieux diplômés : un fils de migrant algérien ouvrier muni d'un bac ou plus né dans les années 1960-1974 est entre 3,5 et 4,8 fois plus souvent chômeur qu'un fils d'ouvrier d'origine française, de même niveau et appartenant aux mêmes générations. Il pâtit plus du chômage qu'un fils de migrant italien ouvrier

103. Michèle Tribalat, « Les populations d'origine étrangère en France », *Commentaire*, n° 109, p. 137-146. « Autrement dit, précise l'auteur, les enfants nés en France de parents immigrés, mineurs, et qui fréquentent les écoles, collèges et lycées sont massivement originaires de ces pays : dans six cas sur dix. »

sans diplôme (ou n'ayant que le brevet des collèges). [...] Ce n'est pas tant du fait de leur origine sociale défavorable que les fils de migrants algériens rencontrent tellement de difficultés pour entrer sur le marché du travail et s'y maintenir, mais bien de leur origine ethnique¹⁰⁴. »

Le troisième point porte sur l'identification des lieux les plus sensibles de la discrimination. Le système scolaire, marqué par les différences sociales, est épargné par les discriminations ethniques : le problème se pose après, au niveau de l'accès à l'emploi. La fonction publique est à cet égard préservée, du fait des concours d'entrée, anonymes et impersonnels ; Gwénaële Calvès a ainsi pu montrer que les populations d'origine maghrébine n'étaient pas sous-représentées au sein de la fonction publique : « L'hypothèse selon laquelle les enfants d'immigrés, en tant qu'enfants d'ouvriers massivement concentrés dans le secteur privé, auraient particulièrement pâti du mouvement de fermeture de la fonction publique ne semble pas confirmée par les données statistiques actuellement disponibles [...]. La tendance générale qu'elles dessinent permet toutefois de penser que la fonction publique de l'État exerce, sur les jeunes issus de l'immigration et plus particulièrement de l'immigration maghrébine, une très forte attraction. Dans ces conditions, l'intérêt d'une politique de recrutement qui les "ciblerait" plus particulièrement ne s'impose pas avec la force de l'évidence¹⁰⁵. »

La fonction publique peut même faire figure de recours devant les rebuffades du monde de l'entreprise¹⁰⁶, lequel est à l'évidence le lieu privilégié de la discrimination ethnique, et même de toutes les discriminations.

104. Michèle Tribalat, art. cit., p. 142-143.

105. G. Calvès, *Renouvellement démographique de la fonction publique de l'État : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ?*, La Documentation française, 2005, p. 22-26. La tendance à la fermeture de la fonction publique s'explique par le phénomène de surqualification des candidats aux concours.

106. Un recensement conduit à IUFM de Créteil montre par exemple que, à la rentrée 2003, les jeunes professeurs d'origine maghrébine en formation dans cette académie étaient surreprésentés par rapport à la part que représente la population origininaire du Maghreb dans la population immigrée de l'Île-de-France. Voir *Le Monde* du janvier 2005.

Si les statistiques relatives au chômage des hommes et des femmes issus de l'immigration maghrébine, on l'a vu, témoignent de l'existence d'une discrimination ethnique à l'embauche, les enquêtes effectuées récemment par l'Observatoire des discriminations de l'université Paris I, dirigé par Jean-François Amadieu¹⁰⁷, font en effet apparaître que la couleur de la peau et le patronyme ne constituent pas les seuls stigmates à servir de support à la discrimination ; les minorités ethno-raciales ne sont pas les seules « minorités visibles » à subir un préjudice dans la recherche d'un emploi : il faut y ajouter les jeunes, les vieux, les handicapés, les résidents des quartiers défavorisés, ainsi même que les obèses ou les hommes et les femmes affectés d'un « visage disgracieux ». Sans aller jusqu'à induire la nécessité de combattre de manière systématique toutes les discriminations – celles relatives à l'âge ou à l'aspect physique n'ayant de toute évidence pas lieu d'être prohibées au même titre que les discriminations raciales –, ces données font néanmoins apparaître l'existence de « personnes à risque », cumulant les handicaps, qui devraient être particulièrement soutenues lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi. Les résultats des enquêtes réalisées par l'Observatoire des discriminations ont en outre permis – montrant le « poids des apparences » et l'intérêt que peut avoir une procédure visant à les neutraliser – de concevoir l'idée de l'anonymisation des CV¹⁰⁸.

De telles enquêtes mettent aussi en évidence une hiérarchie dans l'intensité des discriminations, ce qui peut être utile en vue de fixer les priorités dans la lutte anti-discriminatoire. Ainsi, en comparant les nombres des réponses positives qui font suite à l'envoi de CV identiques, on peut souligner l'intensité relative de la discrimination qui s'attache à différents stigmates : par rapport à un candidat de référence (un homme blanc, parisien, relativement jeune et beau), l'origine maghrébine, l'âge

107. La méthode utilisée est celle des tests de situation (*testing*) ; elle consiste à répondre à des offres d'emploi en envoyant des candidatures (CV et lettre) qui sont relativement similaires et qui ne diffèrent que par une caractéristique, la variable à tester. L'Observatoire des discriminations met en ligne les résultats des enquêtes effectuées sur son site Internet.

108. L'enquête d'avril 2005 montre que la discrimination fondée sur l'apparence peut être forte lors de l'entretien lui-même, mais confirme que la possibilité de franchir la barrière de l'éviction sur CV accroît les chances des candidats à l'emploi.

(50 ans) et l'obésité apparaissent comme des handicaps plus importants que la couleur de peau (candidat d'origine antillaise)¹⁰⁹ ; le handicap physique est le principal facteur de discrimination ; le mauvais quartier (candidat résidant au Val Fourré à Mantes-la-Jolie) est aussi particulièrement stigmatisant – moins, cependant, qu'un patronyme maghrébin, le fait d'avoir 50 ans ou un visage disgracieux¹¹⁰.

Quelle politique faut-il mettre en œuvre contre les discriminations ? Il importe en premier lieu de fixer des priorités. Si l'on conçoit, par exemple, la lutte contre les discriminations à l'embauche comme un combat contre l'injustice en général, « on entre dans le domaine de l'abstraction et de la multiplication à l'infini des motifs concrets d'injustice » et l'on risque de criminaliser tous les motifs subjectifs de recrutement¹¹¹. La lutte contre les discriminations dans l'entreprise pose des problèmes assez délicats : s'il convient, pour égaliser et maximiser les chances, d'ouvrir à tous l'accès aux emplois dans les différentes sphères d'activité, il importe cependant de faire droit à la liberté des employeurs, lesquels peuvent juger qu'il n'est pas toujours arbitraire de prendre en compte, par exemple, la motivation liée à l'âge où à la situation de famille. La politique de lutte contre les discriminations doit se demander, autrement dit, dans quelle mesure il convient de réduire la liberté de choix des employeurs. Aucun argument ne peut en revanche relativiser le scandale que représentent, au regard des valeurs dont se réclame la République française, les discriminations ethno-raciales. Le combat contre ce type de discriminations, qui ne concerne du reste pas seulement le monde du

109. Enquête d'avril 2005.

110. Enquête d'avril-mai 2004. Il apparaît, en outre, que la discrimination à l'égard des femmes est très faible : quand le candidat de référence, sur la base de 258 envois de CV, reçoit 75 réponses favorables, une candidate en reçoit 69, tandis qu'un homme maghrébin en reçoit 14. Une autre enquête, réalisée en décembre 2004, montre que ce n'est pas le fait d'être une femme qui constitue en soi un handicap mais le fait d'être une mère de famille : une femme de 35 ans ayant trois enfants est écartée au profit d'une femme plus jeune, célibataire et sans enfants. Les enquêtes ont été effectuées à partir d'offres d'emploi à des postes de commerciaux : il conviendrait sans doute de procéder à d'autres enquêtes tenant compte de l'existence de secteurs d'activité « à risque », en fonction des « habitus » constitués. Les quelques éléments d'information mis en lumière par l'Observatoire des discriminations font également apparaître, par contraste, l'abîme d'ignorance sur lequel reposent les considérations relatives aux discriminations dans le monde du travail, et qu'un usage systématique des statistiques pourrait venir combler.

111. Michèle Tribalat, « La lutte contre les discriminations en France », *Futurible*, n° 304, janvier 2005, p. 23.

travail¹¹², devrait donc constituer l'impératif premier des politiques anti-discriminatoires.

Quatre orientations s'offrent, dans cette perspective, aux politiques publiques : intensifier la répression des discriminations en apportant une réponse judiciaire ; développer le *monitoring* ethnique ; renforcer les politiques d'équité, voire instituer une discrimination positive socio-économique ; instaurer la discrimination positive ethno-raciale.

1. Intensifier la répression. La loi, en France, protège théoriquement le citoyen des discriminations ethno-raciales. Les pouvoirs publics ont néanmoins pris conscience, au cours de ces dernières années, de l'insuffisance des moyens mis en œuvre pour son application. Un rapport du Haut Conseil à l'intégration, en octobre 1998, le rapport de J.-M. Bélogey, publié en mars 1999, le rapport de Bernard Stasi¹¹³, enfin, ont tour à tour mis en évidence le nombre dérisoire des condamnations prononcées par rapport à l'importance réelle des discriminations. Des dispositions ont été prises pour renforcer la lutte : création en 1999 des Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (Codac) et du Groupe d'étude sur les discriminations (Geld) ; mise en place d'un numéro vert, le 114, destiné à répondre aux demandes d'informations et de conseils de toute personne victime ou témoin de discriminations ; introduction en France – à l'occasion de la loi du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations, puis de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 – du renversement de la charge de la preuve préconisé par la directive communautaire du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Ces dispositifs se montrent jusqu'à présent d'une efficacité relative, conduisant à une augmentation du nombre de

112. On pense notamment aux problèmes couramment soulevés du comportement de certains agents de l'administration ou du service public (l'attitude, en particulier, de certains policiers), des difficultés de l'accès au logement, voire à certains lieux de loisir (discothèques).

113. Le rapport de la mission présidée par Bernard Stasi, qui est à l'origine de la création de la Halde, juge « décevants » les résultats obtenus sur la base des dispositifs précédemment mis en place pour réprimer les discriminations. *Vers la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*, La Documentation française, 2004.

signalements transmis aux parquets qui aboutissent le plus souvent à des décisions de classement. La comparaison avec l'étranger fait apparaître la nécessité de mettre en place au niveau national un organisme indépendant, doté de pouvoirs importants et susceptible notamment de provoquer une décision de justice. C'est ce qui a conduit à instituer en France, par la Loi du 30 décembre 2004, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde). La démarche répressive, qui consiste à judiciariser la lutte contre les discriminations, se heurte cependant à une limite objective : la victime doit s'engager dans une procédure contraignante, à l'issue incertaine et qui peut être dissuasive. Reste que des progrès sont possibles en ce domaine, en développant notamment le recours au *testing* et aux statistiques dans l'administration de la preuve¹¹⁴.

2. *Promouvoir de nouveaux instruments de lutte contre les discriminations négatives, notamment le monitoring ethnique*¹¹⁵. Pour contourner les écueils d'une approche judiciaire du problème, on peut concevoir une démarche destinée à encourager la prise de conscience du problème et la transformation des pratiques dans les entreprises. C'est le sens qu'il faut donner aux initiatives de l'Institut Montaigne, qui a contribué au lancement de la Charte de la diversité dans l'entreprise¹¹⁶ et à l'introduction de la notion de « minorités visibles » dans le débat fran-

114. Sur ce point, voir n. Michèle Tribalat, « La lutte... », art. cit.

115. Pour une présentation de cette méthode fondée sur l'usage performatif des statistiques, voir notamment : Michèle Tribalat, id., *ibid.* ; Laurent Blivet, *L'entreprise et l'égalité positive* et Claude Bébœuf, *Des entreprises aux couleurs de la France* ; G. Calvès, *Renouvellement démographique de la fonction publique...*, op. cit.

116. Une quarantaine d'entreprises ont signé, le 22 octobre 2004, une Charte de la diversité dans l'entreprise, témoignant de leur engagement « en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale ». L'exposé des motifs précise qu'il s'agit de briser le « plafond de verre » qui « bloque l'ascension sociale de nombre de nos concitoyens, discriminés en raison de leurs patronymes, de leur couleur de peau ou de leur lieu de résidence ».

çais¹¹⁷. Ces deux points appellent quelques réserves critiques¹¹⁸. L'impératif de diversité apparaît ambiguë quand on s'avise d'imaginer les types d'actions que l'on pourrait concrètement en déduire : faut-il considérer l'article 3 de la Charte – *Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification* – comme constituant une fin en soi ? Faut-il au contraire subordonner cet objectif à celui énoncé dans l'article 2 – *Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs* ? Si la diversité des composantes est le but premier, la politique à suivre est la discrimination positive, le recrutement ethnique préférentiel en fonction des besoins de l'entreprise ; s'il s'agit en revanche de lutter efficacement contre les discriminations dans la gestion des ressources humaines, la diversité n'a pas à être recherchée : elle sera automatiquement produite, comme une conséquence nécessaire de l'absence de discriminations. Sur le concept de « minorité visible », emprunté au modèle canadien, les critiques sont contradictoires : certains le jugent inadéquat et souhaiteraient que l'on use franchement du terme « ethnique¹¹⁹ » ; d'autres, au contraire, estiment que l'on introduit ainsi dangereusement en France une tendance, générale dans le monde anglo-saxon, qui consiste à ethniciser les rapports sociaux et politiques.

117. L'Institut Montaigne, présidé par Claude Bébéar, est à l'origine de la Charte de la diversité ; le mérite lui revient d'avoir lancé en France, à travers trois contributions importantes, et parfois divergentes, le débat sur les moyens de remédier aux discriminations dont sont victimes les « minorités visibles » dans l'entreprise. Les trois textes sont accessibles sur le site de l'Institut Montaigne : *Les Oubliés de l'égalité des chances*, par Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie (janvier 2004) ; *Ni quotas ni indifférence. L'entreprise et l'égalité positive*, par Laurent Blivet (octobre 2004) ; *Des entreprises aux couleurs de la France*, un rapport remis au Premier ministre par Claude Bébéar en novembre 2004.

118. Dont certaines relèvent toutefois du procès d'intention : Gwénaële Calvès ne voit dans la rhétorique de la diversité qu'un moyen d'éclater la question de la répression des discriminations ; Patrick Weil formule un autre soupçon : les patrons privilégieraient les critères de l'origine ou de l'ethnicité, au détriment des critères de lieux de naissance et de domicile, pour pouvoir remplir l'exigence de diversité en recrutant à l'étranger plutôt que dans les quartiers.

119. Voir, dans l'une des discussions relatées plus avant dans le rapport, l'intervention de Roger Fauroux.

« Veut-on et peut-on, en France, disposer des informations indispensables à la conception d'une action politique qui ne se réduise pas à faciliter et accompagner les actions en justice¹²⁰ ? » C'est la question que pose Michèle Tribalat, chercheur à l'Ined, qui souhaite, comme l'Institut Montaigne, que l'on s'inspire de l'expérience américaine visant à promouvoir « un usage pragmatique des statistiques ». Le développement des outils et des enquêtes statistiques présenterait trois grands avantages : il permettrait de produire une connaissance précise de la réalité des discriminations ethniques, de constituer l'information statistique en instrument de preuve, d'initier, enfin, au sein des entreprises, une prise de conscience du problème de la discrimination ethnique et la transformation des pratiques susceptible de lui porter remède. Le *monitoring* ethnique désigne cette dernière démarche, qui consiste à observer la composition ethnique d'une entreprise dans la double perspective d'une autorégulation de l'entreprise et d'une surveillance par une agence ou une autorité extérieure indépendante. La Halde devrait à cet égard pouvoir jouer un rôle équivalent à celui de l'*Equal Employment Opportunity Commission* aux Etats-Unis¹²¹.

Un tel dispositif emporte avec lui la nécessité de recourir à un critère ethnique, ne serait-ce que l'origine nationale, pour classer les individus et pouvoir ensuite prendre la mesure statistique de la discrimination ethnique. Or la doctrine constitutionnelle des distinctions interdites rend difficile et problématique, en France, la catégorisation ethnique nécessaire au recueil de l'information statistique. Le principe de l'aveuglement aux différences paraît condamner la diversité ethnique à l'invisibilité statistique¹²². La possibilité d'un usage pragmatique de la statistique dans la lutte contre les discriminations suppose donc que soit tranché ce

120. Michèle Tribalat, *La lutte...*, art. cit., p. 32.

121. Le problème toutefois, comme le souligne Michèle Tribalat, est que la Halde « aura à connaître toutes les formes de discrimination et tous les motifs, ce qui ne sera guère favorable à l'émergence de l'argument statistique », id., *ibid.*, p. 21.

122. L'introduction en France du *monitoring* ethnique requiert, sur le plan juridique, « l'intervention d'une loi modifiant la loi du 6 janvier 1978 relative à l'information, aux fichiers et aux libertés. Le Conseil constitutionnel, s'il était saisi, s'opposerait vraisemblablement à cette "reconnaissance" par l'appareil statistique public de catégories de population définies par une "origine" commune ». G. Calvès, *Renouvellement démographique de la fonction publique de l'Etat...*, op. cit., p. 33-34.

débat sur la légitimité de l'introduction de catégories ethniques dans la connaissance démographique. Plusieurs arguments alimentent les réticences : l'impossibilité de définir des catégories véritablement objectives autres que l'origine nationale ; le caractère nécessairement stigmatisant de toute démarche de catégorisation¹²³ ; le risque d'assister à une ethnicisation progressive des problèmes sociaux. Les partisans d'enquêtes et de recensements renseignant de manière systématique sur l'origine nationale, voire même utilisant des catégories ethno-raciales dans la connaissance statistique, dénoncent cependant l'absurdité qui consiste à vouloir lutter contre un phénomène que l'on s'interdit par ailleurs de connaître avec toute la rigueur et la précision nécessaires.

3. Privilégier le traitement social de la question ethnique. Cette orientation se fonde sur deux considérations : d'une part le refus – de principe – de recourir aux « distinctions interdites » par la Constitution (l'origine, la race, la religion) pour désigner les cibles des politiques publiques ; le constat, d'autre part, que les difficultés et les discriminations affectent pour l'essentiel une fraction de la population que l'on peut identifier par des caractéristiques autres que le critère ethnique : la situation économique et surtout l'espace urbain sur lequel elle est concentrée.

Le diagnostic sur lequel se fonde l'orientation qui privilégie l'équité, voire la discrimination positive socio-économique, tend à relativiser l'importance de la discrimination ethnique à l'embauche – considérée tout au plus comme un problème situé dans un problème plus déterminant, celui de l'exclusion sociale résultant de la ségrégation urbaine. Une certaine catégorie sociale de population – parmi laquelle les immigrés ou supposés tels sont surreprésentés – est victime d'un enfermement urbain qui se traduit par l'accumulation des ruptures d'égalité, face au travail, à l'école, à la sécurité, à la laïcité, etc. Le ressort explicatif est celui de l'inscription spatiale des inégalités sociales – l'action publique devant s'efforcer

123. Au-delà même de l'obstacle juridique, l'ethnicisation des instruments de mesure se heurte souvent au refus des individus que l'on veut « épinglez » : « Si une partie des statisticiens, des sociologues et des politiques déplorent rituellement “l’invisibilité” des Français issus de l’immigration, il semble en revanche que les individus concernés s’en accommodent fort bien. » *Id., ibid.*

de favoriser la mobilité afin de rompre le cercle vicieux de la ségrégation, « dont le principe est tout entier contenu dans l'organisation sociale du moindre quartier de la moindre commune de banlieue ¹²⁴ ».

L'idée est donc qu'une politique sociale ciblée et renforcée pourrait permettre d'assurer l'intégration sociale des personnes victimes de discriminations ethniques – sans pour autant chercher à lutter directement contre celles-ci autrement que par l'approche judiciaire. En privilégiant, par exemple, l'aide aux quartiers défavorisés où les populations d'origine étrangère sont particulièrement nombreuses, on instituera en quelque sorte, sous couvert de politique sociale, une discrimination positive ethnique indirecte. Le dispositif des Conventions ZEP de Sciences Po peut être regardé comme représentatif de cette orientation : nombre de ses défenseurs le présentent explicitement comme une alternative aux politiques de préférences raciales ¹²⁵ ; il présente les avantages de l'*affirmative action* – l'obligation de résultats liée à la rupture de l'égalité formelle – sans recourir à la classification ethno-raciale prohibée par le droit français : en dépit des allusions à l'objectif de diversité sociale et culturelle, le public cible est uniquement sélectionné sur critère social.

4. Mettre en place des politiques de discrimination positive ethno-raciale fondées sur la reconnaissance de l'ethnicité. Une telle orientation peut s'étayer sur l'idée que, s'il existe des minorités ethniques et qu'elles sont victimes de phénomènes de discrimination (intentionnelle ou structurelle, directe ou indirecte), alors il faut leur venir en aide de manière volontariste, en brisant, si le besoin s'en fait sentir, le tabou de la neutralité ethnique de l'État et des institutions. Cette stratégie peut conduire à l'ethnicisation des politiques et des services publics, mais également à instaurer des quotas ethniques ou raciaux dans différentes sphères de la représentation sociale : médias, assemblées politiques. Une telle politique est rare-

124. Éric Maurin, *Le ghetto français...*, op. cit., p. 21. Voir également Éric Keslassy, *De la discrimination positive*, op. cit., et le rapport du Conseil d'analyse économique, *Ségrégation urbaine et intégration sociale*.

125. François Dubet, *L'école des chances...*, op. cit., p. 44-47. Patrick Weil présente sa proposition dans le même esprit, comme une alternative à la préférence ethno-raciale ; *La République...*, op. cit., p. 79-102.

ment revendiquée explicitement¹²⁶ : elle est en revanche pratiquée au niveau local, sans faire l'objet d'une officialisation ; comme l'écrit G. Calvès : « Tout se passe comme si les responsables locaux du recrutement des jeunes affectés à des missions dites de "médiation sociale" (agent d'ambiance ou d'accompagnement dans les transports publics, aides-éducateurs dans les lycées, adjoints de sécurité...) adaptaient "spontanément" le profil des jeunes embauchés à la composition ethnique du milieu d'intervention¹²⁷. »

Les politiques publiques s'engagent sur la pente qui conduit à glisser vers la discrimination positive ethno-raciale dès lors qu'elles s'adossent à la théorie psycho-sociologique du « modèle d'identification positive » ou à la théorie de la représentation miroir :

a) Suivant la première, la promotion de quelques individus identifiés par leur appartenance ethnique devrait permettre de débloquer une situation de discrimination structurelle, en effaçant les effets d'autodénigrement et d'autolimitation qui résultent de siècles ou de décennies d'inferiorisation et marquent l'ensemble des membres du groupe. Comme le relève G. Calvès, cette théorie, d'origine américaine, présuppose « qu'un jeune Noir pauvre et sans instruction s'identifiera plus aisément à un Noir fils de diplomate ou Prix Nobel de physique, qu'à un *self-made man* Blanc. Par-delà les différences culturelles, sociales, économiques, etc., le

126. Même quand la tentation est grande, et affichée, comme dans le livre des frères Sabeg, *Pour la discrimination positive* : « Il faut bousculer l'ordre établi, adopter des politiques volontaristes nettement plus franches, avec des objectifs précis et chiffrés en termes de recrutement », *op. cit.*, p. 179 ; dans l'ensemble du livre les auteurs font pourtant assaut de dénégation, répudiant le principe des quotas comme celui d'un recrutement fondé sur la préférence ethnique. La tentation des quotas ethniques est également très forte dans le domaine télévisuel : France Télévisions a ainsi décidé qu'une personne sur dix présentes à l'écran devrait être « issue de l'immigration hors Union européenne », inspirant à G. Calvès ce commentaire ironique : « En toute hypothèse, l'entreprise de sémiologie socioraciste dans laquelle s'engage la télévision publique offre de belles possibilités de reconversion aux "physionomistes" de boîtes de nuit et – pourquoi ne pas le dire ? – aux caricaturistes de la presse d'extrême droite. » *La discrimination...*, *op. cit.*, p. 122.

127. Id, *ibid.*, p. 114.

noyau dur de l'identification reste la couleur de peau¹²⁸ ». Le procédé est paradoxal puisqu'il prend appui sur le stéréotype ou le stigmate (la couleur de peau, le patronyme, etc., par quoi des individus différents se ressemblent) qu'il a pour finalité de dissoudre.

b) La seconde, d'importation anglo-saxonne elle aussi, conduit à introduire le communautarisme dans les politiques publiques. Qu'il s'agisse de promouvoir l'efficacité de la mise en œuvre d'un service public (le raisonnement est notamment employé à propos de la police) ou l'authenticité de la représentation politique, dont on considère qu'elle devrait être à l'image de la diversité ethnique du pays, la mobilisation de la théorie de la représentation miroir conduit à mettre en évidence l'existence de « communautés d'intérêts » – unies par des intérêts, des valeurs, voire des origines communes. Dans une telle perspective, il apparaît rapidement que les « minorités » ne peuvent être respectées sans la mise en place d'une politique volontariste qui peut aller jusqu'à l'instauration de quotas.

Justifications et critiques de la discrimination positive

Les arguments pour ou contre la discrimination positive sont de deux ordres, relatifs à deux questions qu'il convient de distinguer : la discrimination positive est-elle juste ? La discrimination positive est-elle efficace ? La première question est *une question de principes* : les réponses apportées par les partisans et les adversaires de la discrimination positive reposent nécessairement sur une interprétation du principe d'égalité et de ses conditions d'application. Le débat se déplace du terrain de la

128. G. Calvès, *Renouvellement démographique...*, op. cit., p. 37. Voir l'argumentation de Dworkin, *Une question de principe*, op. cit., p. 369 : « La discrimination positive s'efforce de donner des "modèles" de futurs médecins noirs, non parce qu'il est souhaitable de donner aux garçons et aux filles noirs des "modèles" exclusivement chez des adultes noirs, mais parce que l'histoire les a tellement pénétrés du sentiment de leur appartenance raciale que, pour l'instant, le succès d'individus blancs a peu de chances d'avoir une quelconque signification à leurs yeux. »

philosophie politique à celui du réalisme politique quand on aborde *la question de l'efficacité* de la discrimination positive : il s'agit alors, puisqu'aux yeux de ses partisans sa principale vertu est précisément d'être efficace, de déterminer si la méthode permet réellement d'éliminer ou de réduire l'inégalité et la discrimination.

La discrimination positive est-elle juste ?

Si les politiques de discrimination positive posent problème, ce n'est évidemment pas en raison des objectifs qu'elles affichent (promouvoir réellement l'égalité, lutter efficacement contre les discriminations) mais parce que la méthode mise en œuvre pour satisfaire ces objectifs est considérée comme suspecte au regard des principes fondamentaux de la démocratie libérale (ce qu'on appelle, en France, les principes républicains). Les partisans de la discrimination positive sont contraints, sur le terrain des principes, à développer une stratégie argumentative défensive. Il faut donc paradoxalement partir, pour présenter les arguments en présence, de la critique de la discrimination positive : celle-ci prend appui sur des principes incontestés pour mettre en cause la rupture d'égalité qu'implique, par définition, toute pratique de la discrimination positive.

Critiques de la discrimination positive

Les adversaires de la discrimination positive considèrent qu'elle n'est pas compatible avec l'universalisme et l'individualisme qui caractérisent la conception des droits de l'homme héritée du siècle des Lumières. Selon la philosophie des droits de l'homme, en effet, ce n'est pas en fonction d'une identité liée à une appartenance ou à un déterminisme (race, ethnie, sexe, caste, etc.) que l'homme se voit attribuer des droits : les droits sont les droits de l'homme *en tant qu'homme* ; ils sont identiques pour *tous les hommes*, abstraction faite des différences qui les séparent et éventuellement les opposent ; ils sont attribués à *l'individu*, indépendamment de ses appartenances. Dans cette perspective, le projet inhérent à la discrimination positive de catégoriser les individus et de fonder

des droits spécifiques sur l'appartenance à un groupe ne peut qu'apparaître éminemment suspect.

Dans sa signification la plus profonde, le principe d'égalité se confond avec l'idée d'humanité : proclamer que « les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits » signifie que les hommes doivent être reconnus – et se reconnaître mutuellement entre eux – comme *semblables*, abstraction faite des appartenances particulières et des déterminismes qui les font s'apparaître différents les uns aux autres. Cet humanisme abstrait, et la relativisation des différences qui en découle, est au fondement des trois principes républicains mobilisés par l'argumentation hostile à la discrimination positive : le principe de non-discrimination, le principe d'indifférenciation du corps politique et le principe méritocratique.

Le principe de non-discrimination contre la catégorisation des individus

Le principe de non-discrimination se confond avec le principe de l'égalité de respect et de considération des personnes auquel tous les idéaux de justice, dans les démocraties libérales, se réfèrent nécessairement. Pour les adversaires de la discrimination positive, la principale vertu de ce principe n'est pas tant d'assurer la neutralité de l'État et l'égalité formelle des chances que d'exprimer l'idéal humaniste d'une société où chacun est considéré simplement comme une personne. Tandis que la discrimination positive assigne les individus à une identité particulière – sociale, ethnique, raciale, sexuelle – et les incite à mettre en avant leur appartenance à un groupe pour revendiquer des droits, le principe de l'aveuglement aux différences conduit à ne voir que la commune humilité et la singularité de chacun. C'est pourquoi, en deçà même de la différenciation des droits, la catégorisation et la différenciation des individus fondées sur la prise en compte de l'origine sociale ou ethnique, de la race ou du sexe paraissent incompatibles avec l'idéal de l'humanisme républicain.

La neutralité de l'État et l'égalité formelle des droits sont parfois présentées, par les partisans de la discrimination positive, comme des arguments conservateurs qui reposent sur le désir d'uniformité et la volonté de masquer la réalité des inégalités et de la domination. Les défenseurs de la tradition humaniste peuvent cependant faire valoir que les progrès du principe de non-discrimination accompagnent l'avènement d'une société d'individus qui se reconnaissent à la fois comme semblables, égaux et singuliers : c'est la relativisation des différences découlant de l'humanisme universaliste qui a par exemple permis aux femmes d'accéder à tous les droits de la citoyenneté, d'être reconnues comme des individus à part entière et de s'émanciper des contraintes de la différenciation traditionnelle des rôles.

Le principe de l'indivisibilité du corps politique contre la citoyenneté différenciée

En dépit de sa prétention à promouvoir l'intégration au moyen d'un traitement préférentiel des groupes sociaux défavorisés, la discrimination positive est suspectée par ses adversaires de conduire à la fragmentation sociale, au communautarisme, voire à la « tyrannie des minorités ». De bons auteurs ont notamment pu relever la dérive de l'*affirmative action* aux États-Unis, dont la visée était au départ l'intégration des groupes sociaux marginalisés ou dominés et qui a fini par donner naissance à un multiculturalisme qui menace, dans les universités américaines, la culture universelle.

L'idée selon laquelle le partage des droits et des devoirs constitue le ciment de la cohésion sociale sous-tend, à la fois, l'argumentaire des républicains de gauche contre l'État-providence sélectif, et celui des républicains de droite qui déplore le déclin du civisme et du sens de l'inté-

rêt général¹²⁹. C'est toutefois au niveau de la théorie de la représentation politique que ce principe revêt toute son importance. Il conduit à refuser l'identification d'une multiplicité de catégories d'électeurs ou d'élus qui correspondrait à la diversité des composantes de la nation. Selon la conception universaliste de la citoyenneté, la nation (ou le peuple) est « une et indivisible » par analogie avec l'unité de l'humanité. À l'inverse de la théorie de la représentation miroir, la théorie républicaine de la représentation conçoit le représentant comme un représentant de l'intérêt général (du peuple ou de la nation), et non comme le porteur et le défenseur des intérêts ou des valeurs d'une communauté ou d'une composante sociale particulière.

Le principe méritocratique contre la suspension de la règle de concurrence

Les adversaires de la discrimination positive s'appuient également sur la dimension libérale de l'idée républicaine à travers la conception de l'idéal de l'égalité des chances. L'égalité des chances exige en effet :

- l'égale liberté d'accès de tous les individus à toutes les fonctions et positions sociales ;
- une procédure de sélection des candidats qui élimine tous les motifs de distinction autres que le mérite et la compétence individuels.

L'article 6 de la Déclaration de 1789 établit en quelques mots le lien qui unit ces deux exigences au principe républicain de l'égalité devant la loi : « Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »

129. Citons, par exemple, Alain-Gérard Slama, grand pourfendeur de la discrimination positive : « Toute exception à la règle commune, si justifiée qu'elle soit en apparence, a pour résultat inéluctable de rendre plus fragiles les fondements de la confiance ; et de défaire, de proche en proche, le consentement des citoyens, de la même façon que la rupture d'une maille défait un tricot. La société n'est pas indémaillable ! Le "détricotage", comme on aime à dire, du lien politique est d'autant plus prompt que la revendication sociale "pourquoi lui et pas moi ?" croît en même temps que le niveau de vie s'élève, au point de faire disparaître les considérations d'intérêt général derrière les motivations d'ordre particulier, relevant d'une pure logique de marché. » *Pouvoirs*, n° 111, p. 135-136.

La discrimination positive se justifie par la volonté de donner réellement aux plus démunis la chance d'accéder à des positions sociales que les circonstances dans lesquelles ils sont placés ne leur permettent pas d'espérer atteindre. Toute la question est de savoir jusqu'où aller dans la prise en compte des handicaps qu'il faut compenser pour donner à chacun sa chance. Les critiques de la discrimination positive n'admettent pas l'introduction de critères autres que le mérite et la compétence dans la procédure de sélection elle-même : la réussite et l'échec de l'individu doivent pouvoir, *in fine*, être imputés à la libre activité de la personne (choix, efforts, travail, culture) et non à une détermination telle que le sexe, la couleur de peau ou l'origine sociale. La priorité de l'égalité formelle des chances sur le traitement préférentiel destiné à compenser les handicaps doit être, dans cette perspective, strictement respectée ; si l'égalité formelle n'est pas une condition suffisante de l'égalité réelle des chances, elle en constitue néanmoins une condition nécessaire. Une telle hiérarchisation des principes requiert le maintien de l'universalité de la règle de concurrence et la prohibition des « motifs de distinction illicites » au niveau de la procédure de sélection des candidats (admission dans les établissements d'enseignement supérieur, recrutement dans les entreprises et les administrations, etc.).

Justifications de la discrimination positive

La suspension de l'égalité formelle et la catégorisation (prise en compte de l'appartenance à un groupe) constituent les deux aspects problématiques de la discrimination positive au regard des principes républicains, notamment du principe méritocratique et du principe de non-discrimination. La discrimination positive se justifie avant tout en tant que méthode de réduction volontariste des inégalités qui impose une obligation de résultats, mais ses partisans n'en sont pas moins contraints, sur le triple plan philosophique, juridique et politique, de répondre aux objections qui leur sont adressées sur le terrain des principes.

Deux grandes argumentations contradictoires peuvent être mobilisées pour justifier la discrimination positive. Suivant la première, la

justice commande de substituer l'idéal de *l'égalité de résultat entre les groupes* à celui de l'égalité des chances entre individus ; l'exigence de représentativité des composantes sociales reconnues, de ce point de vue, fait passer au second plan la question de la protection des droits individuels. La seconde grande argumentation possible, plus sophistiquée, est celle développée par les libéraux progressistes américains, dont le plus éminent représentant est le philosophe et juriste Ronald Dworkin : elle consiste à justifier pragmatiquement les quotas raciaux en vue de précipiter l'avènement d'une société débarrassée des barrières raciales ; à la différence de la première, cette argumentation récuse le principe des droits collectifs et s'attache à démontrer que la discrimination positive ne porte atteinte à aucun droit individuel.

À ces deux grandes argumentations, on peut en ajouter deux autres de moindre importance : l'une consiste à substituer l'idéal de *la diversité* à celui de l'égalité entre les groupes, afin d'instituer un compromis entre la protection des droits individuels et la suspension de l'égalité formelle destinée à aider les personnes issues des groupes sociaux défavorisés ; l'autre, plus conforme à l'idéal républicain, réaffirme la priorité donnée au strict respect des principes mais justifie, dans certaines limites, leur suspension comme *une dérogation* nécessaire à la compensation d'un handicap jugé particulièrement important.

Ainsi donc, la première argumentation ignore les principes républicains ; la deuxième nie que la discrimination positive porte atteinte à aucun principe ; la troisième reconnaît l'existence d'une contradiction mais envisage la possibilité d'un compromis ; la dernière, enfin, légitime une dérogation aux principes qui devraient conduire à censurer la discrimination positive.

La justification par l'idéal de l'égalité entre les groupes

La discrimination positive est une méthode qui vise à réaliser l'égalité des chances en accordant des priviléges aux membres de groupes sociaux considérés comme défavorisés ou victimes d'une forme de discrimination structurelle. Une telle méthode suppose deux choses : la

reconnaissance publique de l'existence de groupes sociaux en situation d'inégalité ; la définition d'un nouvel objectif opérationnel des politiques publiques : la réduction de la *sous-représentation* des groupes défavorisés dans les entreprises, les universités, les médias, les administrations, les assemblées politiques ainsi que dans la composition de l'élite, quel que soit le domaine. Une pente, dont on peut se demander si elle n'est pas fatale, conduit ainsi à substituer l'idéal de l'égalité de résultats entre les groupes à celui de l'égalité des chances entre les individus. D'une part, en effet, la revendication de droits collectifs se trouve légitimée par l'identification et la reconnaissance institutionnelle des composantes ou communautés cibles du traitement préférentiel ; d'autre part, l'idéal de représentativité des groupes tend à faire passer au second plan la considération de la valeur et du mérite des individus.

À l'origine de l'*affirmative action* aux États-Unis, les appareils administratifs fédéraux chargés de la lutte active contre les discriminations ont développé un usage pragmatique des statistiques afin de mieux repérer l'existence de pratiques discriminatoires. Cet usage des statistiques qui, bien conçu, est tout à fait légitime et efficace peut néanmoins conduire à ce que l'on peut estimer être une dérive au regard de l'idéal de l'égalité des chances entre les individus. En effet, considérer la proportionnalité statistique comme le critère susceptible d'établir la présence ou l'absence d'une discrimination objective devient problématique dès lors que l'on prend pour référence la population globale : sur une telle base, les quotas se justifient en vue d'établir et de conserver l'équilibre statistique entre les composantes sociales reconnues. Dans l'administration de certaines villes américaines, des quotas raciaux ont pu être imposés, de manière que, par exemple, dans une ville comptant 20 % de Noirs dans sa population, un employé municipal sur cinq soit un Noir. En France, on l'a vu, l'argument qui fait de la parité statistique l'unique preuve tangible attestant l'absence de discrimination objective a été utilisé à l'occasion du débat sur la parité hommes/femmes en politique : à la problématique de l'égalité des chances des individus d'accéder aux mandats électifs s'est substituée celle de l'égalité entre « les deux composantes de l'humanité » ; une telle argumentation comportait deux conséquences

essentielles : la détermination du quota de femmes sur les listes électorales cessait d'être considérée comme le moyen de réaliser un droit individuel pour correspondre à un droit collectif, l'égalité entre les composantes ; le quota, confondu avec la parité, devait nécessairement être de 50 %.

En tant qu'elle se fonde sur l'objectif quantifié d'une égalité entre les groupes, la discrimination positive conduit la lutte anti-discriminatoire à changer de sens, comme le montre le destin de l'*affirmative action* : ce qui au départ avait le statut de mesures concrètes destinées prohiger les discriminations dont les Noirs continuaient d'être victimes après l'abolition de la discrimination juridique s'est mué en souci systématique d'assurer la représentation proportionnelle de membres des différents groupes identifiés comme dominés (minorités ethno-raciales, femmes) dans les populations des différentes sphères d'activité (étudiants, salariés et cadres d'une entreprise ou d'une administration, médias, etc.). Au final, l'égalité des chances entre individus importait moins que « la diversité » ou l'équilibre statistique entre les groupes – ce qui a conduit l'*affirmative action* à revêtir un caractère de *reverse discrimination*, et provoqué en conséquence la réaction hostile des Américains attachés au principe de l'intégration par le travail et le mérite.

Plus profondément – par-delà le fait d'avoir constitué la disparité statistique en critère permettant d'établir l'existence d'une discrimination – l'argumentation qui justifie la discrimination positive par l'idéal de l'égalité entre les groupes se fonde sur une certaine conception de la démocratie, éloignée du modèle républicain français : la conception qui promeut, au niveau de la sphère étatique et des diverses instances de représentation, l'exigence de représentativité des différentes catégories de population (considérées comme des « communautés d'intérêts ») au détriment de la représentation de l'intérêt général.

Deux idées conduisent ainsi à établir le primat du groupe sur l'individu : l'identité de l'individu serait profondément marquée par son appartenance à tel ou tel groupe social, au point qu'il ne pourrait se reconnaître dans un individu qui ne partagerait pas les mêmes

caractéristiques identitaires ; les intérêts de l'individu pouvant se confondre avec ceux des différentes « communautés d'intérêts » dont il est membre ne pourraient en conséquence être convenablement défendus que si ces communautés d'intérêts étaient représentées en tant que telles dans les instances de délibération et de décision. Suivant la première idée, il faudrait se soucier de la représentativité des différents groupes sociaux (race, religion, genre, etc.) dans toutes les instances qui ont vocation à refléter la société dans sa diversité et qui fonctionnent à l'identification : pas seulement, donc, dans la sphère politique mais également, par exemple, dans la sphère médiatique. De la seconde idée se déduit une théorie de la représentation politique, la théorie de la représentation miroir – selon laquelle un représentant, toujours lié aux intérêts des groupes auxquels il appartient, ne pourrait jamais délibérer et décider en se plaçant du point de vue de l'intérêt général : celui-ci n'étant donc qu'une abstraction sans aucune portée pratique, la représentation politique ne pourrait prétendre être démocratique qu'à la condition de refléter la diversité des composantes sociales. Si un Blanc ne peut convenablement prendre en compte les intérêts des Noirs, si un homme ne peut véritablement se mettre à la place d'une femme, il apparaît nécessaire que les différentes communautés d'intérêts puissent accéder également aux instances de délibération et de décision politiques, si possible en proportion de leur poids dans la société.

La théorie de la représentation miroir se décline, au niveau de l'administration, à travers la théorie de la bureaucratie représentative qui prévaut dans le monde anglo-saxon¹³⁰. L'idée est qu'une administration « à l'image de la population » est mieux acceptée par celle-ci et se montre plus soucieuse de la qualité du service rendu aux usagers. Cette préoccupation devient centrale lorsqu'il existe manifestement des tensions liées à la diversité des origines sociales ou ethniques, principalement dans le domaine du maintien de l'ordre : « Il semble en réalité que la constitution de services publics qui "ressemblent" à la population apparaisse comme une nécessité dans un contexte spécifique où les

130. Voir à ce sujet G. Calvès, *Renouvellement démographique...*, op. cit., p. 39-46.

agents sont rejetés par les usagers et/ou sont accusés de racisme. C'est ce qui explique que l'institution policière se soit trouvée placée, dans de nombreux pays, au centre de la réflexion sur le recrutement volontariste de membres des minorités [...]. L'objectif est de réduire la distance sociale entre les policiers et la population, mais aussi de désamorcer les accusations de racisme ou de "discrimination institutionnelle" »¹³¹.

La réalisation de l'idéal de la « représentativité » implique le choix de la discrimination positive comme règle de sélection des candidats : la sélection prend la forme d'un échantillonnage, accorde la préférence aux membres des groupes « sous-représentés » et relativise ainsi la prise en compte de la valeur individuelle.

La justification comme méthode de contre-discrimination fondée sur le principe de l'égale considération des individus

Une autre argumentation en faveur de la discrimination positive, plus conforme au principe libéral de l'égale considération des individus, est toutefois possible. Trois caractéristiques la distinguent radicalement de la précédente :

– la discrimination positive (par exemple la préférence raciale) n'est pas justifiée en fonction d'un l'idéal d'égalité entre les groupes mais en tant que stratégie permettant de débloquer une situation dans laquelle le fait d'appartenir à un groupe victime d'une discrimination structurelle réduit les chances d'insertion ou de réussite sociale¹³² ;

131. *Id., ibid.*, p. 43.

132. Le « déblocage » doit résulter de l'association de deux mécanismes : l'identification positive aux membres du groupe qui auront réussi grâce à la discrimination positive ; la constitution d'une « masse critique » susceptible de dissuader les groupes dominants de pratiquer la discrimination.

- une telle justification conduit à rejeter l'institutionnalisation et la généralisation de la discrimination positive qui se déduiraient en revanche de l'idéal d'égalité entre les groupes¹³³ ;
- elle implique également le refus de sacrifier les droits individuels dans la mise en œuvre du traitement préférentiel.

De ces trois traits, le dernier est sans doute le plus important ; les partisans de l'*affirmative action*, soucieux de démontrer sa compatibilité avec les principes fondamentaux de la démocratie américaine, doivent ainsi produire une argumentation négative, ou défensive : il leur faut non seulement justifier l'idée que la discrimination positive permet de surmonter les discriminations héritées du passé, mais aussi établir qu'elle ne porte pas atteinte au principe constitutionnel de l'égale protection des lois – principe qui paraît, aux yeux de certains, devoir conduire à prohiber la discrimination, même quand celle-ci se veut bienveillante.

L'argumentation produite par le philosophe et juriste Ronald Dworkin est celle qui fait sans doute ressortir de la manière la plus cohérente l'articulation entre les trois éléments. Dworkin établit en premier lieu *l'unique raison positive d'être favorable à l'affirmative action*. Ce n'est pas en référence à des *droits* individuels ou collectifs que l'on peut justifier la discrimination positive mais simplement en vertu de son *utilité sociale*. Aux priviléges accordés à quelques individus par les programmes de discrimination positive on ne peut faire correspondre aucune créance dérivée d'un droit dont eux-mêmes, ou la communauté à laquelle ils appartiennent, seraient porteurs. Dworkin récuse en particulier

133. Une telle perspective conduit à réfléchir de manière pragmatique à l'opportunité de mettre en œuvre la discrimination positive ; il faut, comme l'écrit Denis Lacorne, « penser l'exception, délimiter ses contours, préciser ses limites temporelles ». Cette question relève d'une appréciation politique concernant l'utilité sociale de la discrimination positive en fonction de la nature des problèmes de discrimination à résoudre. Voir *La crise de l'identité américaine*, op. cit., p. 332-333. Denis Lacorne, après avoir passé l'*affirmative action* au crible des principes républicains justifie son usage en faveur des Noirs et à l'exclusion des autres minorités ethniques et des femmes : « Faut-il pour autant exclure tout traitement préférentiel ? Je ne le crois pas davantage. Le problème Noir aux États-Unis est trop ancien et trop douloureux pour que rien ne soit fait en faveur d'une collectivité que la majorité des Américains traite trop longtemps en esclaves, puis en citoyens de deuxième classe. » Le traitement préférentiel devrait, selon lui, privilégier « des Noirs qui ne sont pas issus des nouvelles classes moyennes et qui ne sont pas préférés pour la seule couleur de leur peau, c'est-à-dire des individus qui ont déjà fait preuve d'un certain talent (peu importe si celui-ci est d'abord artistique, social, sportif ou intellectuel) ».

l'essentialisation des groupes à laquelle procèdent certains partisans de la discrimination positive : l'interprétation qui fait de celle-ci une méthode destinée à promouvoir la diversité dans les universités, les entreprises ou les médias est erronée, de même que celle qui pose l'existence d'un droit des différents groupes ethniques, ou des différents genres, à se voir garantir une part des ressources et des carrières proportionnelle à leur nombre dans la société. Cela revient en fait à prendre le moyen pour la fin : « Si les programmes de discrimination positive utilisent des critères explicitement raciaux, c'est parce que leur objectif immédiat est d'accroître le nombre des représentants de certaines races dans les professions concernées. Mais, à long terme, leur but est de réduire le sentiment que les États-Unis peuvent avoir de leurs divisions raciales¹³⁴. »

Les programmes de discrimination positive répondent, selon Dworkin, à un objectif politique d'intérêt général : faire disparaître la discrimination structurelle dont sont victimes les Noirs dans la société américaine. Ils ne visent pas l'instauration d'une société consciente de ses barrières raciales et soucieuse d'équilibre entre les races mais l'avènement d'une société où les hommes puissent se reconnaître comme semblables et se considérer en tant qu'individus ; une société où la barrière raciale ne constitue plus un obstacle à l'égalité des chances, où l'évaluation selon le mérite individuel soit en conséquence légitime, où les Noirs puissent enfin se sentir intégrés à la communauté politique de manière à pouvoir s'identifier à ses valeurs et à ses intérêts. Bref, Dworkin dessine, pour justifier la discrimination positive, un programme politique à la fois humaniste, libéral et même, en un sens (l'accent mis sur l'intégration), républicain.

L'intérêt général que représente l'objectif de l'intégration des Noirs commande la mise en œuvre de programmes tels que les quotas raciaux dans les procédures d'admission des universités, en tant que moyen présumé efficace de réalisation de l'objectif : « Nous n'avons pas réussi à réformer le sentiment d'appartenance raciale dans notre société

134. Ronald Dworkin, *Une question...*, op. cit., p. 368.

par des moyens racialement neutres, écrit-il. Nous sommes donc contraints de considérer les arguments en faveur de la discrimination positive avec sympathie et ouverture d'esprit¹³⁵. » Le raisonnement qui fonde la présomption d'efficacité qui s'attache à l'*affirmative action* est celui qui voit dans la promotion de quelques individus le moyen d'arracher toute une communauté à la marginalité due à la discrimination structurelle dont elle est victime : « Ces programmes reposent sur deux types d'appréciations. La première est un jugement qui relève des sciences sociales : les États-Unis souffriront de divisions raciales aussi longtemps que les carrières les plus importantes, les plus satisfaisantes et les plus lucratives resteront la prérogative de la race blanche, tandis que d'autres se sentiront systématiquement exclus de l'élite sociale ou professionnelle. La deuxième appréciation relève d'un calcul pragmatique : augmenter le nombre de Noirs dans les professions libérales fera à long terme diminuer les sentiments de frustration, d'injustice et d'appartenance raciale dans la communauté noire, au point que les Noirs pourront commencer à se considérer comme des individus susceptibles de réussir comme les autres, du fait de leurs talents et de leurs initiatives¹³⁶. »

S'il est vrai que la corrélation entre la couleur de peau et l'échec social contribue à la perpétuation des stéréotypes raciaux et du sentiment d'appartenance raciale, alors la disparition de cette corrélation, même résultant d'un mécanisme de promotion fondé sur la classification raciale, devrait conduire à transformer progressivement les mentalités de manière à rendre la société réellement indifférente à la couleur de peau. La préférence raciale se justifie ainsi en tant que méthode permettant d'éradiquer la discrimination raciale et de faire advenir, en quelques années, une société réellement intégrée dans laquelle, les préjugés raciaux ayant disparu, chacun pourrait être considéré comme un

135. Id., *ibid.*, p. 370.

136. Id., *ibid.*, p. 368-369.

individu¹³⁷ La discrimination positive n'a donc pas vocation à être pérennisée : elle se justifie en tant que stratégie permettant, à un moment donné de l'histoire des États-Unis, d'apporter une solution à un problème – l'exclusion et la marginalisation des Noirs – dont rien n'indique qu'il puisse être résolu par une autre méthode. Dans la mesure où elle ne vise pas à satisfaire un droit mais à résoudre d'urgence un problème contingent, la discrimination positive devrait être doublement circonscrite : d'une part, elle ne vise pas à instaurer un système général de répartition des places entre les groupes mais doit être centrée sur ceux qui sont identifiés en fonction de la discrimination structurelle attestée dont ils sont victimes ; d'autre part, elle n'a pas pour objet de maintenir la discrimination structurelle et doit par conséquent se concevoir comme temporaire.

L'argument positif en faveur de la discrimination positive est donc un argument *pragmatique* : la considération du rapport fin/moyen permet de justifier l'idée que des programmes utilisant des critères raciaux puissent être plus efficaces que la simple neutralité raciale des lois et des politiques publiques pour effacer la division raciale au sein de la société américaine. Dworkin souligne cependant avec force combien une telle justification, qui fait abstraction de *la question de principe*, est insuffisante. La fin, en effet, c'est-à-dire en l'occurrence l'intérêt général ou l'utilité sociale, ne justifie pas les moyens : ceux-ci ne peuvent être véritablement justifiés, dans une société démocratique, que s'il est démontré qu'ils ne violent aucun droit individuel. L'argumentation décisive en faveur de la discrimination positive se situe donc sur le terrain des principes et ne peut être que *négative* : « La question cruciale qui se pose est alors la suivante : existe-t-il un principe *s'opposant* à cette politique d'intérêt général¹³⁸ ? » Dworkin s'accorde en effet avec les adversaires de la discrimination positive pour considérer que la violation d'un droit

137. L'argument vaut bien entendu pour tous les dispositifs de discrimination positive, quelle que soit leur cible : le but est toujours de favoriser l'émergence d'une élite au sein du groupe marginalisé – groupe défini par une caractéristique considérée comme un stigmate (la couleur de peau, l'origine ethnique, le sexe) – afin d'éliminer les stéréotypes négatifs associés à celui-ci et de rendre possible son intégration.

138. *Une question...*, op. cit., p. 6.

individuel établi sur la base des principes fondamentaux du droit tels qu'ils sont énoncés par la Constitution suffirait à condamner les systèmes de quotas et de préférences, quand bien même l'on reconnaîtrait leur utilité sociale. Il estime cependant pouvoir démontrer qu'aucun principe n'est susceptible de leur être opposé, de manière à ce que, au final, il apparaisse que la justification de la discrimination positive dépende de la seule prise en compte du critère politique – constitué par la comparaison coûts/bénéfices pour la société.

L'argumentation de Dworkin se déploie sur le terrain du commentaire de la jurisprudence de la Cour suprême américaine concernant les procès relatifs aux programmes de discrimination positive mis en œuvre par des entreprises ou des universités. L'enjeu principal des décisions prises par la Cour suprême est en effet de déterminer si les personnes qui s'estiment lésées par ces programmes peuvent se prévaloir de droits garantis par le principe constitutionnel de « l'égale protection des lois » (*equal protection of the laws*). Dworkin considère que les interprétations de ce principe constitutionnel ne peuvent dépendre uniquement du formalisme juridique : elles s'alimentent en dernière instance à un principe consensuel de morale politique – l'égalité de respect et de considération des individus – lui-même susceptible d'être interprété diversement. Par-delà les enjeux juridiques et politiques immédiats des délibérations et des décisions relatives aux procès mettant en cause les programmes de discrimination positive se trouve donc posé un authentique problème de philosophie politique de portée universelle. C'est dans cette perspective que se voient examiner les deux principes au nom desquels la discrimination positive peut être censurée : le principe méritocratique et le principe de non-discrimination.

La stratégie argumentative de Dworkin consiste à se situer sur le terrain des principes, non pour tenter de démontrer l'existence d'un droit – individuel ou collectif – à bénéficier de la discrimination positive, mais pour démontrer l'impossibilité d'invoquer le principe méritocratique et le principe de non-discrimination en vue de dénoncer l'injustice et l'inconstitutionnalité des programmes de discrimination positive.

Le principe méritocratique, suivant lequel une personne a le droit d'être considérée en tant qu'individu et jugée sur sa valeur, est purement et simplement nié comme principe constitutionnel à partir duquel on pourrait faire valoir un droit. Dworkin conteste en effet que l'on puisse faire valoir le principe de l'égale protection des lois pour faire reconnaître le droit constitutionnel d'être jugé sur sa valeur ou en tant qu'individu. Il oppose à l'idée de « mérite » trois arguments¹³⁹ :

- il est impossible d'imputer à l'individu la responsabilité des qualités qu'on lui attribue dans la mesure où, comme l'incapacité physique ou mentale, elles relèvent de facteurs non choisis (déterminismes naturel et social) ;
- la valeur individuelle prise en compte, la compétence, n'a pas une signification absolue dans la mesure où elle est toujours liée à l'utilité sociale – laquelle ne relève pas davantage de la responsabilité individuelle¹⁴⁰ ;
- la mesure du mérite est toujours empiriquement difficile à établir et demeure nécessairement approximative.

Il est ainsi inévitable, dans une procédure de sélection de candidats, de recourir à des généralisations qui portent sur des groupes et interdisent de véritablement « juger l'individu en tant que tel » ; l'imposition d'une limite d'âge, par exemple, apparaît sans doute utile dans l'organisation du recrutement des étudiants mais s'avère arbitraire au regard de la considération du mérite individuel. Même l'utilisation d'un test d'aptitude officiel demeure insatisfaisante s'il s'agit de satisfaire réellement à l'exigence d'évaluer « l'individu en tant que tel » : en matière de recrutement de futurs médecins par exemple, la capacité de dévouement et de compassion que pourrait révéler un entretien individuel ne devrait-elle pas importer davantage qu'une infime insuffisance de points

139. La critique de l'idée de mérite trouve également des adeptes en France ; voir notamment, François Dubet, *L'école des chances*, op. cit., p. 31-34 : « Le mérite existe-t-il vraiment ? »

140. Dworkin va jusqu'à affirmer que si le fait d'avoir la peau noire peut constituer « une caractéristique utile en certaines circonstances », alors il doit également pouvoir être considéré comme « un mérite ». Si la théorie des modèles d'identification positive (*role model*) permet de considérer qu'il est socialement utile, afin d'éliminer la discrimination structurelle, d'augmenter le nombre de médecins noirs, alors il n'est absurde de considérer le fait d'avoir la peau noire comme une caractéristique intégrée à la valeur d'un individu dans la procédure d'admission au sein d'une faculté de médecine.

causant l'élimination ? En posant ce type de questions, Dworkin entend montrer que les considérations pragmatiques relatives à l'efficacité administrative et à l'utilité sociale l'emportent par trop sur le critère du mérite individuel dans les procédures d'admission pour que l'on fasse de la prise en compte de celui-ci « un droit constitutionnel reconnu ».

Le principe de non-discrimination, qui garantit le droit d'une personne de ne pas être sacrifiée ou privée d'une possibilité sociale donnée à cause de sa race, doit être considéré, à l'inverse, comme un principe constitutionnel fondamental, indissociable du principe de « l'égale protection des lois ». De son interprétation dépend donc la justification ou la condamnation de la discrimination positive.

Or, estime Dworkin, le principe constitutionnel de l'égale protection des lois établit fondamentalement que « tout citoyen possède le droit constitutionnellement reconnu de ne pas se voir refuser un avantage (du moins dans un concours officiel) parce que sa race, sa religion, sa secte, sa région d'origine ou son appartenance à un groupe défini naturellement ou par convention font l'objet de préjugés ou de mépris¹⁴¹ ». Cette définition du principe de non-discrimination se démarque du principe de neutralité, lequel exige l'égalité formelle de traitement, abstraction faite de toute prise en compte de l'appartenance à un groupe. La non-discrimination raciale ne se confond pas avec l'aveuglement à la couleur de peau, ou plus généralement avec l'interdit des distinctions ; elle consiste essentiellement à ne mépriser personne en raison de son appartenance raciale réelle ou supposée. Une politique utilisant des critères raciaux, visant à promouvoir l'égalité entre les races mais ne défavorisant aucun individu à cause du mépris dont sa race est l'objet, ne lèse les droits constitutionnels de personne et ne peut être qualifiée de discriminatoire.

Ainsi dans « l'affaire Bakke », qui sert du support à l'argumentation de Dworkin, l'avocat du plaignant avait invoqué le droit de ne pas être exclu du seul fait de sa race – droit garanti en vertu du principe de

141. *Une question..., op. cit.*, p. 376.

l'égale protection des lois contenu dans le XIV^e amendement de la Constitution américaine. Rappelons que l'université attaquée avait instauré un quota de places réservées qui avait pour but, et pour effet, de permettre à des candidats noirs d'être admis en dépit d'un niveau scolaire inférieur à celui de certains des candidats éliminés par la procédure normale. Le plaignant, Allan Bakke, pouvait à raison, Dworkin en convient, estimer qu'il aurait été accepté s'il avait été noir. Dworkin considère cependant, conformément à la définition qu'il donne de la discrimination, que Bakke ne pouvait prétendre être victime d'une exclusion motivée par la différence raciale : il aurait fallu pour cela que le traitement préférentiel accordé aux Noirs soit fondé sur le mépris envers la race blanche et la volonté d'exclure les Blancs : « Dans le passé, affirmer qu'un Noir ou un Juif était sacrifié à cause de sa race ou de sa religion avait un sens précis ; cela signifiait que son exclusion était jugée souhaitable en elle-même, et non parce que son exclusion contribuait à la réalisation d'un but dont la société et lui-même pourrait s'enorgueillir. Si Allan Bakke est "sacrifié" à cause de sa race, c'est dans un sens très artificiel du terme. Il est "sacrifié" également, dans un sens tout aussi artificiel, à cause de ses capacités intellectuelles, puisqu'il aurait été accepté s'il avait été plus intelligent. Dans les deux cas, ce n'est pas à cause d'un préjugé qu'il est rejeté, mais en vertu d'un calcul rationnel sur l'utilisation la plus bénéfique socialement des ressources limitées dont dispose l'enseignement de la médecine ¹⁴². »

L'idée que les individus doivent être jugés selon leurs mérites sans être lésés à cause de la couleur de leur peau est juste, en tant qu'elle se réfère à cette conception du principe de non-discrimination – de ce principe « qui veut que dans notre société personne ne soit lésé à cause de son appartenance à un groupe considéré à tort comme moins estimable que les autres ¹⁴³ ». Mais précisément, juge Dworkin, les programmes de discrimination positive ne dérogent pas à ce principe fondamental

142. *Id.*, *ibid.*, p. 377.

143. *Id.*, *ibid.*, p. 378. « Nous nous référons à divers aspects de ce même principe, précise Dworkin, lorsque nous affirmons que les individus doivent être jugés selon leurs mérites, qu'ils doivent être jugés en tant qu'individus, et qu'ils ne doivent pas être lésés à cause de la couleur de leur peau. »

puisque'ils ne favorisent pas les Noirs du fait d'un racisme anti-Blanc : leur unique but est de promouvoir une société réellement indifférente à la couleur de peau.

Le principe de non-discrimination, tel que Dworkin le conçoit conduit à prohiber non le fait de tenir compte des différences raciales et d'assigner les individus à une appartenance raciale mais le fait de mépriser une race, ou de mépriser un individu à cause de son appartenance raciale. L'interprétation française du principe de non-discrimination, fondée sur « la doctrine des distinctions interdites », apparaît, de ce point de vue, comme une erreur provenant de l'illusion qui consiste à prendre un principe dérivé – en l'occurrence le principe de neutralité raciale ou d'égalité formelle – pour un principe fondamental. Le principe démocratique fondamental est, selon Dworkin, le principe de l'égalité de respect et de considération de tous les individus : il se définit non par *l'égalité de traitement* mais par *le traitement en égal*. Traiter les individus en égaux peut exiger dans certains cas l'égalité de traitement ; le traitement en égal peut néanmoins justifier également des politiques d'équité sociale visant à favoriser l'égalité des chances par la compensation des handicaps, ou encore des programmes de discrimination positive destinés à promouvoir l'avènement d'une société déracialisée. Le respect et le souci de l'individu impliquent en un sens de faire abstraction des préférences ; l'égale dignité des êtres humains conduit à prohiber le mépris et la volonté malveillante d'exclure, de dominer ou de marginaliser un individu ou un groupe. Le traitement préférentiel est cependant, lorsque la situation l'exige, la seule manière de traiter les individus comme des individus d'égale dignité : la discrimination entre les individus se présente alors comme le moyen permettant de les traiter en égaux, la condition nécessaire d'une égalité réelle des chances.

L'argumentation développée par Dworkin constitue sans doute la justification la plus cohérente de la discrimination positive considérée comme stratégie anti-discriminatoire. Elle est en outre la seule qui soit véritablement compatible avec la valorisation démocratique de la dignité individuelle. Dworkin présente en effet une défense de la discrimination positive sur une base individualiste : la discrimination positive ne lèse

personne dans la mesure où elle ne viole aucun droit constitutionnel reconnu ; elle est inspirée par le principe de l'égale considération de tous les individus et a pour but de réaliser une société d'individus libres et égaux. La prise en compte du critère racial se veut un moyen de faire tomber la barrière raciale et non d'essentialiser les races, d'établir entre elles un équilibre statistique, de définir des droits spécifiques aux groupes ou de promouvoir la « diversité colorée ». En ce sens l'argumentation de Dworkin, qui justifie pourtant les quotas raciaux, est compatible avec la critique républicaine du communautarisme et du multiculturalisme. La négation de l'idée de mérite et l'interprétation du principe de non-discrimination qui permettent à Dworkin de justifier la préférence raciale sont toutefois discutables : en France comme aux États-Unis, on pourra notamment considérer que le respect de la dignité de la personne commande l'aveuglement à la couleur de peau et, plus généralement, l'indifférence aux distinctions identitaires qui font obstacles à la reconnaissance de l'individualité¹⁴⁴.

La justification par l'idéal de la diversité

Les deux argumentations précédentes conduisent à justifier la politique des quotas, notamment des quotas raciaux. Une défense de la discrimination positive associée à un refus des quotas est néanmoins concevable : elle consiste à lui donner pour finalité la promotion de *la diversité*. La diversification du recrutement, considérée comme fin en soi, implique d'accorder la préférence à tel ou tel individu en fonction d'une caractéristique identitaire dont il est porteur, en relativisant la prise en compte de la valeur individuelle et de la compétence. L'idéal de diversité est cependant incompatible avec le fait d'accorder un privilège à une catégorie ou à une identité en particulier : il commande un échantillonnage qui fasse droit à la diversité des différences – genres, races, cultures, origines sociales, etc.

144. Si la Constitution française est plus explicitement *color-blind* que la Constitution américaine, il n'en demeure pas moins que les deux interprétations possibles de la non-discrimination – l'interdit du mépris ou l'interdit des distinctions – sont partout en concurrence au plan des argumentations mobilisées dans la lutte contre les discriminations.

C'est le sens de l'opinion exprimée par le juge Powell dans le fameux arrêt *Bakke*¹⁴⁵. Le juge y signifiait son rejet des programmes de sélection instituant des quotas mais approuvait les programmes qui, à l'instar de celui de Harvard, ne fixaient pas d'objectif chiffré pour l'admission des minorités. Leur objet devrait être, selon lui, de diversifier la population étudiante, en considérant que la diversité des races est aussi importante que la diversité géographique, celle des talents extra-scolaires ou des ambitions professionnelles. Dans cette perspective, la couleur de la peau peut faire pencher la balance en faveur d'un individu au même titre que son talent de sportif ou de musicien.

En fait, comme le révèlent les circonstances qui ont présidé à l'émergence de l'argument, la valorisation de la diversité remplit deux fonctions :

- elle permet d'éviter d'avoir à justifier la rupture de l'égalité formelle dans la situation de concurrence qu'instaurent de manière évidente les quotas : suivant l'argumentation du juge Powell, la race peut par exemple être considérée comme « un plus » dans l'examen d'une candidature mais ne doit jamais être érigée en critère de sélection explicite, ce qui apparaîtrait en contradiction avec l'exigence de traiter les individus en tant que tels, en fonction de leur valeur et de leur mérite.
- elle permet d'éviter en conséquence d'avoir à trancher le débat sur la discrimination : la discrimination « bienveillante » peut être à la fois condamnée dans son principe comme étant incompatible avec le principe de non-discrimination et tolérée de manière pragmatique en tant que moyen d'instaurer la diversité ;

C'est cette vertu « utilitaire », ce caractère de compromis apaisant, qui explique le relatif succès de l'argument de la diversité : il permet de ménager la chèvre des principes et le chou de l'efficacité. Comme dans un jeu de bonneteau, la préférence raciale peut ainsi être la fois présente et dissimulée dans l'argumentation : elle ne se laisse jamais explicitement formuler et justifier ; on plaide en faveur de la « flexibilité »,

145. Voir le chapitre *Perspectives historiques*.

contre les quotas fixes et l'automaticité de la préférence accordée à tel ou tel groupe. Cette force « pratique » a cependant pour revers une grande faiblesse théorique, que l'on peut faire apparaître à travers deux critiques :

1. Le compromis que les partisans de *la diversité* pensent établir entre la discrimination positive d'une part, la règle de concurrence et le principe méritocratique d'autre part, est purement factice : le choix de la « flexibilité » contre la systématicité des quotas a les vertus de l'hypocrisie mais ne change en rien la nature de la discrimination positive qu'il tolère. La vraie question est de savoir si la prise en compte d'une distinction identitaire pour justifier une préférence dans la procédure de sélection des candidats viole ou non un principe ou un droit constitutionnel. Comme l'écrivit Dworkin : « Si le critère racial est pris en compte dans un programme flexible, alors il se trouvera toujours un candidat blanc qui perdra une place et qui ne l'aurait pas perdue si ce critère n'avait pas compté. » Il n'est pas important, à cet égard, que la race « représente constamment un petit handicap dans la compétition pour toutes les places, ou qu'elle ne soit pas un handicap du tout dans la compétition pour un nombre de places légèrement inférieur ¹⁴⁶. »

2. La diversité n'a manifestement aucune valeur éthique. Elle peut à la rigueur être valorisée comme une conséquence heureuse de l'égalité des chances et de l'absence de discriminations mais non comme une fin morale en soi. C'est notamment ce que fait ressortir cette critique ironique adressée par Dworkin à la position exprimée par le juge Powell : « La diversité est le but “d'urgence extrême” que, selon Powell, les universités peuvent poursuivre avec des politiques flexibles (et fines) usant de critères raciaux. Mais que dire alors si une faculté de droit, dans l'exercice de son droit à “déterminer elle-même [...]” quels étudiants seront admis”, décide de considérer comme négatif le fait que tel candidat soit juif, même si cela ne constitue pas un critère d'élimination, dans la concurrence qui oppose les candidats ? La faculté pourrait estimer que “la diversité” dans les classes et “l'échange vigoureux d'idées contradictoires” sont

146. Ronald Dworkin, *Une question...*, op. cit., p. 387-388.

mis à mal par la présence si massive et si disproportionnée des Juifs dans les facultés de droit actuellement¹⁴⁷. »

On ne peut en outre pas prétendre que l'ambition de promouvoir la diversité puisse être confondue avec celle de combattre les discriminations ou encore avec la volonté de réaliser l'égalité des chances. La diversité, considérée comme une richesse en elle-même, à ce titre désirable en tant que fin en soi, constitue une finalité distincte de la lutte contre les discriminations : elle pourrait demeurer un idéal à réaliser quand bien même il serait prouvé que toutes les pratiques discriminatoires ont disparu. Quant à l'égalité des chances entre les individus, elle passe au second plan puisque l'important est d'obtenir la présence (dans les entreprises, les universités, les assemblées politiques, etc.) d'échantillons *représentatifs* de tous les groupes jugés porteurs d'identités, de valeurs, d'expériences différentes. Une chose est, par exemple, de revendiquer la parité hommes/femmes dans les assemblées politiques au nom de « l'égalité des chances et des droits entre hommes et femmes », autre chose est de la justifier parce que « le regard des femmes, leur expérience, leur culture manquent cruellement au moment de l'élaboration des lois¹⁴⁸ ». La valorisation de la diversité en tant qu'elle est porteuse d'une multiplicité de perspectives, d'expériences et d'apports culturels différents fait en réalité le lit du multiculturalisme et constitue un dévoiement de l'idéal individualiste de l'égalité des chances.

La justification comme dérogation aux principes requise par l'exigence d'équité

Une dernière argumentation est enfin possible, qui recoupe pour une part la deuxième et tend à inscrire la discrimination positive dans la perspective de l'équité républicaine. La volonté, sinon de réaliser l'égalité des chances, à tout le moins d'élargir réellement le champ des possibles pour chaque individu, notamment les plus défavorisés, commande la

147. Id, *ibid.*, p. 392.

148. Les deux arguments, qui expriment deux finalités différentes de la discrimination positive, sont ici empruntés au même texte : le Manifeste des Dix, signé en 1996 par dix femmes politiques appelant de leurs vœux une loi sur la parité.

différenciation des moyens destinée à prendre en compte la diversité des situations et des handicaps. Ainsi conçue, l'équité peut être parfaitement conforme au strict respect des principes républicains dans la mesure où elle ne porte pas atteinte à l'égalité formelle entre individus dans les situations de concurrence. Cependant, il peut arriver que l'inégalité des conditions soit si criante, le handicap si lourd, qu'il n'est pas envisageable, sans injustice, de laisser les individus concourir dans la même catégorie. À situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles : la discrimination positive, sous la forme de quotas ou de procédures distinctes de sélection ou de recrutement, peut se justifier à titre de *dérogation exceptionnelle* ou provisoire à des principes – principe de non-discrimination et principe méritocratique – que l'on reconnaît comme justes par ailleurs.

Cette argumentation « républicaine » en faveur de la discrimination positive se distingue de l'argumentation développée par Dworkin en ceci qu'elle reconnaît la validité du principe méritocratique ainsi que la légitimité de la prohibition des politiques qui recourent à une classification fondée sur des distinctions identitaires. La discrimination positive n'est pas justifiée en fonction du fait qu'elle ne porte atteinte à aucun principe, mais en dépit de son caractère transgressif. Cela implique bien entendu qu'elle soit clairement circonscrite, et proportionnée à son objet. Deux motifs sont susceptibles de pouvoir justifier une telle dérogation aux principes :

- la prise en charge d'un handicap jugé insurmontable ; on pense évidemment au handicap *stricto sensu*, en tant qu'il crée une situation d'infériorité objective pour ceux qui en sont porteurs ;
- le déblocage d'une situation d'inégalité structurelle liée à une histoire marquée par la domination ou la ségrégation dont un groupe humain (les Noirs, les femmes, etc.) peut être estimé victime ; la discrimination positive doit alors être rigoureusement circonscrite dans le temps – c'est-à-dire prendre la forme d'un moratoire – si l'on veut éviter la persistance du stigmate qu'il faut éliminer : le risque est en effet

d'affecter d'un coefficient d'incapacité objective des personnes que l'on devrait pouvoir considérer comme pleinement autonomes¹⁴⁹.

Qu'il s'agisse d'accès à la formation ou à l'emploi, de réussite professionnelle, de carrière politique ou de pratique culturelle, les chances des uns et des autres ne sont pas égales sur la ligne de départ. La justification républicaine de la discrimination positive l'inscrit dans le prolongement de l'équité républicaine – laquelle se justifie par la nécessité de « donner plus à ceux qui ont moins » – et la conçoit comme une dérogation nécessaire aux principes qui doivent généralement prévaloir : la discrimination des moyens a pour fonction de compenser les handicaps sur la ligne de départ ; elle doit conduire jusqu'à l'octroi de priviléges dans les situations de concurrence dès lors que l'on estime ces handicaps trop importants pour pouvoir être compensés d'une autre manière.

La discrimination positive est-elle efficace ?

Qu'elle soit présentée comme conforme ou dérogatoire aux principes républicains, la discrimination positive est promue en tant que méthode permettant de réduire réellement l'inégalité des chances et la discrimination. L'injonction volontariste conduit volontiers, en raison de l'ampleur des injustices à combattre, à balayer les scrupules fondés sur la considération des principes. Une telle présomption d'efficacité est-elle cependant justifiée ? Les arguments, en la matière, ne peuvent être qu'empiriques : ils doivent prendre appui sur la prise en compte des effets observables et mesurables des politiques de discrimination positives – lesquels effets doivent être évalués à l'aune des objectifs poursuivis.

Pourtant, et même si cela peut sembler paradoxal de prime abord, aucun argument empirique ne permet de trancher cette question de l'efficacité de la discrimination positive, laquelle donne inévitablement

¹⁴⁹. La question du « handicap » est à cet égard ambiguë : le handicapé est à la fois victime de son handicap et de la discrimination à l'égard des handicapés ; nombre de personnes considérées comme handicapées souhaiteraient pouvoir être reconnues comme « capables » de rivaliser avec les autres dans les situations de concurrence que propose la vie en société, sans se voir assigner un statut protecteur.

lieu à des réponses contradictoires et infalsifiables. Cela s'explique sans doute par le fait que l'évaluation des résultats de la discrimination positive peut se rapporter à deux types d'objectifs :

- les objectifs immédiats, qui peuvent être ou non des objectifs chiffrés mais qui sont toujours quantifiables, et dont la réalisation peut être précisément mesurée ;
- les objectifs ultimes, l'égalité des chances ou l'éradication de la discrimination, dont la réalisation ne se laisse véritablement discerner que sur le long terme et par rapport auxquels il est possible de mettre en évidence des effets non voulus et contradictoires de la discrimination positive.

Partisans et adversaires de la discrimination positive argumentent sur des terrains différents : les premiers font valoir les effets immédiats attendus de l'obligation de résultats qui caractérise la discrimination positive *stricto sensu* ; les seconds soulignent les effets pervers de la méthode et expriment leur scepticisme quant à son efficacité structurelle. Une évaluation objective de la discrimination positive s'avère donc particulièrement difficile, dans la mesure où elle devrait se fonder sur une comparaison coûts/avantages qui prenne en compte les effets positifs et négatifs, à court et à long terme, des programmes mis en œuvre.

L'efficacité de l'obligation de résultats

L'obligation de résultats est contenue dans la définition même de la discrimination positive. C'est elle qui étaie la présomption d'efficacité de la méthode dans la lutte contre l'inégalité des chances et les discriminations. Qu'il s'agisse d'emplois, de mandats électifs ou de places dans les établissements d'enseignement supérieur, la discrimination positive consiste à réservier (implicitement ou explicitement) un quota de places aux membres d'un groupe social identifié comme victime (considéré comme sous-représenté), et dont on entend ainsi accroître proportionnellement le nombre. La réalisation de l'objectif – l'augmentation de la part réservée au groupe sous-représenté – se confond donc avec la mise en œuvre du moyen (la réservation d'un quota de places). L'efficacité de la discrimination positive, dans cette perspective, n'a donc pas à être

démontrée, sauf à produire une argumentation purement tautologique. Dans le cas, par exemple, où les entreprises se voient imposer par la loi un quota de salariés handicapés, la question de l'efficacité ne se pose pas au niveau des résultats de la discrimination positive mais uniquement au niveau de l'application de la loi : si l'application de la loi est effective, elle aura nécessairement pour conséquence une augmentation du nombre de salariés handicapés dans les entreprises, ce qui correspond au but recherché.

L'évaluation des programmes les plus emblématiques de l'*affirmative action* est à cet égard éloquente : elle montre, par exemple, que l'*affirmative action* a joué un rôle majeur dans l'accroissement du nombre d'étudiants Noirs dans les universités américaines. Le pourcentage des étudiants Noirs admis au sein des institutions autres que les collèges Noirs est passé de 1,8 % en 1960 à 9 % en 1994. Sur la période 1960-1995, le pourcentage de Noirs âgés de 25 à 29 ans ayant reçu un diplôme d'un collège est passé de 5,4 % à 15,4 %. Une étude de référence, conduite en 1998, parvient à estimer entre 50 % et 75 % la baisse du nombre d'étudiants Noirs qui aurait résulté de la non mise en place des programmes d'*affirmative action*¹⁵⁰. En contrepartie – mais là encore l'évaluation est sans surprise puisque la discrimination positive consiste à recruter des candidats qui ne pourraient être admis sur la seule considération du test d'aptitude – il apparaît que les étudiants Noirs accédant à l'enseignement supérieur ont en moyenne de moins bonnes performances¹⁵¹. On a en outre pu observer, dans la plupart des six États où ont été démantelés les programmes de discrimination positive dans l'admission aux universités, un déclin spectaculaire du nombre de Noirs et d'Hispaniques au sein de la population étudiante des meilleurs établissements concernés. À Berkeley, par exemple, on ne dénombrait plus en 1997, dans le cycle initialement affecté par la suppression de l'*affirmative action*, que sept étudiants Hispaniques (au lieu de vingt-huit en 1996) et un seul étudiant Noir (au lieu

150. Voir Denis Maguain, « *Affirmative action* et discrimination positive : une synthèse des expériences américaines et européennes », dans *Diagnostics Prévisions et Analyses Économiques*, n° 58, janvier 2005.

151. Voir Daniel Sabbagh, *L'égalité par le droit...*, op. cit., p. 387-388. Le rapport entre les taux d'obtention du diplôme universitaire des étudiants Noirs et celui des étudiants Blancs est du simple au double.

de vingt en 1996) ¹⁵². Il est donc clair que la mise en place puis le retrait des programmes de discrimination positive ont eu mécaniquement et respectivement pour effet l'augmentation et la diminution du nombre d'étudiants issus des catégories qu'ils avaient pour objet de privilégier.

Les effets pervers de la discrimination positive

Le débat sur la question de l'efficacité des politiques de discrimination positive ne peut véritablement s'engager que si l'on se situe d'un point de vue « qualitatif », consistant à prendre en considération les objectifs ultimes de la discrimination positive. Au regard de ces objectifs – la réduction de l'inégalité des chances et l'éradication des discriminations – les politiques de discrimination positive paraissent produire des effets contradictoires. La mise en évidence des « effets pervers » alimente les deux grandes objections que l'on peut formuler à l'encontre de la discrimination positive : la discrimination positive fixe – voire instaure – la discrimination qu'elle est supposée faire disparaître ; elle contribue à perpétuer – voire à accroître – l'inégalité des chances entre les individus.

La stigmatisation des bénéficiaires de la discrimination positive

Une action destinée à compenser des handicaps de départ, dès lors qu'elle prend la forme d'une rupture de l'égalité formelle dans la concurrence entre les individus, peut conduire à relativiser le mérite et la compétence de ses bénéficiaires. La discrimination positive tend à accréditer et à figer les préjugés qu'elle vise à combattre : elle présente comme un handicap à compenser le trait identitaire qui sert à désigner les bénéficiaires du traitement préférentiel. Ce qui se conçoit sans trop de réticences pour le handicap *stricto sensu* devient problématique dès lors que ce sont la féminité, la couleur de la peau ou l'origine sociale qui se voient considérées comme des handicaps objectifs. Le trait identitaire, au lieu d'être relativisé dans l'appréciation de la valeur individuelle, risque alors de faire naître une présomption d'infériorité ou d'incompétence. Cet

152. *Id., ibid.*, p. 115-116.

argument a été exposé avec force par Steele Shelby, un universitaire Noir, professeur de littérature à *San Jose State University*, en Californie : « Ce qui justifie les préférences qui nous sont accordées, c'est, implicitement, notre infériorité. Quelle que soit la manière dont on explique cette infériorité (et les multiples privations engendrées par l'oppression y suffisent bien), le fait est qu'elle existe. Or, aucun fait ne se laisse résorber par les explications qu'on en donne, et c'est l'individu, en l'occurrence, qui en subit le poids – abstraction faite de toutes les explications possibles, et même si d'autres que lui partagent sa condition. Dans les situations de mixité raciale où des Noirs se trouvent en concurrence avec des Blancs qui peuvent être mieux armés, les "explications" risquent de faire long feu, et l'individu est amené à douter de sa race et de lui-même¹⁵³. »

La discrimination positive pallie l'absence d'une authentique politique sociale

Destinée à compenser les effets d'une discrimination structurelle, la discrimination positive vise moins à garantir l'égalité des chances qu'à établir la parité entre les diverses « composantes » de la société (races, sexes, etc.). Elle tient lieu de politique sociale cosmétique qui substitue l'affichage d'une apparence d'égalité à l'ambition d'un authentique développement économique et culturel des populations défavorisées. Dans le pire des cas, comme l'écrit le philosophe Michael Walzer, la discrimination positive garantit uniquement que « les derniers seront les avant-derniers » ; dans le meilleur des cas elle permet de promouvoir ce que Pierre Bourdieu appellera la fraction dominante de la classe dominée : certains sociologues américains soulignent que si l'*affirmative action* a pu contribuer à accélérer le développement d'une classe moyenne noire, ainsi que son intégration au sein d'une société dominée

153. De larges extraits de ce remarquable texte, publié en 1990 et intitulé « The Price of Preference » (« Ce que nous coûtent les préférences »), sont traduits par G. Calvès dans *Problèmes politiques et sociaux*, n° 822, p. 37-40.

par les Blancs, elle n'a pas bénéficié à l'ensemble de la communauté noire, marginalisant même davantage la population des ghettos¹⁵⁴.

Les programmes de préférence raciale font ainsi naître le soupçon que la classe dominante, à majorité blanche, cherche davantage à apaiser sa mauvaise conscience qu'à promouvoir la justice sociale. Denis Lacorne précise que ceci est particulièrement vrai des politiques d'admission à l'université : « Il est en effet plus facile, écrit-il, de donner la préférence à quelques milliers de Noirs que d'investir massivement dans les ghettos pour y créer des emplois et surtout pour rénover les écoles qui sont, littéralement, en perdition. L'*affirmative action* n'existerait pas si les lycées des grandes villes remplissaient correctement leur rôle d'éducateur et de formateur de citoyens¹⁵⁵. » Steele Shelby, dans l'article précédent, insiste lui aussi sur les exigences d'une politique sociale susceptible d'accroître de manière non artificielle le nombre de Noirs titulaires d'un doctorat universitaire : « C'est en effet à l'école maternelle que commence la gestation d'une thèse. Le futur candidat doit pouvoir compter sur un soutien familial et communautaire. Il doit pouvoir acquérir le système de valeurs qui lui permettra de travailler d'arrache-pied sans en retirer de satisfaction immédiate. Certaines politiques sociales peuvent (et doivent) aider les Noirs à se développer dans tous les domaines, mais je ne crois pas que les préférences raciales puissent en tenir lieu. Elles ne sont rien d'autre qu'un moyen douteux pour nous récompenser d'être noirs¹⁵⁶. »

L'institutionnalisation de la discrimination positive et ses conséquences

Le plus problématique des effets pervers de la mise en œuvre de la discrimination positive comme mode d'action en faveur de l'égalité est

154. Voir sur ce point Denis Lacorne, *La crise...*, op. cit., p. 326-328 : « Les mesures préférentielles, en effet, perpétuent la fracture sociale qui sépare la black middle class de l'underclass. Elles n'aident, au fond, que ceux qui ont le moins besoin d'aide : les Noirs les plus dynamiques et les mieux éduqués, ceux qui avaient déjà les moyens de s'en sortir et qui pouvaient espérer être traités à l'égal de leurs homologues Blancs. »

155. *Id.*, *ibid.*

156. *Problèmes politiques et sociaux*, n° 822, p. 40.

sans doute son *institutionnalisation*¹⁵⁷, laquelle, loin de favoriser l'avènement d'une société d'individus qui se reconnaissent comme tels, génère une démultiplication des formes d'assistance et des revendications catégorielles, des clivages sociaux et des conflits identitaires.

Destinée à promouvoir, en tant que tel, un groupe social (une race, un genre, etc.) victime d'une forme de discrimination structurelle – c'est-à-dire une discrimination inscrite dans les pratiques habituelles et inconscientes d'une société – la discrimination positive a théoriquement pour finalité ultime de faire advenir une société d'individus libres et égaux dans laquelle le mérite et la compétence individuels devraient constituer les seuls facteurs légitimes de distinction. La période de mise en œuvre de la discrimination positive a, autrement dit, par définition, vocation à n'être que *transitoire* : elle se conçoit comme une échelle que l'on peut retirer après usage. Un certain recul historique est donc nécessaire pour pouvoir juger de l'efficacité de la méthode ; la réussite ou l'échec se constate, après quelques années ou quelques décennies de mise en œuvre des politiques de discrimination positive, par le fait que leur maintien s'avère devenu inutile ou, à l'inverse, toujours nécessaire. Or il semblerait, au regard des expériences historiques, que la disparition de la discrimination structurelle désirée et annoncée – tel l'avènement de la société sans classe dans la théorie marxiste de l'Histoire – doive être incessamment reportée à un avenir sans doute prochain mais toujours indéterminé. Par contraste, le démantèlement des programmes en faveur des Noirs fait ainsi apparaître l'échec du projet d'éradication de la discrimination structurelle ou de l'inégalité des chances : après plusieurs décennies de mise en œuvre, la stratégie de « l'intégration par le toit » n'a pas permis d'éliminer les facteurs qui font obstacle à la réussite des Noirs. Les chiffres qui attestent l'efficacité immédiate de la discrimination positive (voir ci-dessus) constituent à cet égard un argument qui se retourne contre la prétention à

157. Voir G. Calvès, *La discrimination...*, op. cit., p. 38-57. Le chapitre intitulé « Un dispositif (théoriquement) temporaire » décrit les facteurs et les effets de cette institutionnalisation de la discrimination positive dans les pays où elle a été instaurée : « L'institutionnalisation de la discrimination positive, écrit-elle, se traduit par son inscription dans la durée, mais aussi par un mouvement d'extension continue à de nouveaux groupes de bénéficiaires ou de nouveaux domaines d'application, comme les médias ou la sphère politique. »

l'efficacité de la méthode, en tant qu'elle est supposée produire sur le long terme – d'après la théorie des modèles d'identification positive – des effets de déracialisation de la structure sociale.

Partout où elle a été pratiquée, la discrimination positive s'est donc institutionnalisée, en ce sens qu'elle a fini par apparaître comme une forme de justice sociale destinée à s'inscrire dans la durée. Cette institutionnalisation s'opère par la mise en place d'une véritable « ingénierie ethno-raciale et sexuelle¹⁵⁸ » et conduit à faire de l'équilibre statistique entre les groupes, dans les différentes sphères de la société, une fin en soi¹⁵⁹. Le pli de la victimisation et de l'assistance est vite pris, renforcé en outre par le clientélisme politique : les individus sont ainsi incités à revendiquer la satisfaction de leurs intérêts en s'identifiant aux groupes ou communautés dans lesquels les programmes de discrimination positive tendent à les enfermer¹⁶⁰. Chaque groupe social pouvant s'estimer victime des effets présents d'une discrimination passée ou d'une forme quelconque de discrimination indirecte peut faire valoir une créance auprès de la société, en considérant que les autres groupes ont une dette envers lui. Un tel système emporte un certain nombre de conséquences dommageables pour le lien social et civique :

a) Le juste équilibre entre groupes créditeurs et groupes débiteurs est difficile à trouver ; les victimes de la discrimination à rebours peuvent *in fine* constituer à leur tour un groupe créditeur. La discrimination positive provoque un phénomène de *backlash* : un retour de bâton

158. Expression utilisée par Steele Shelby, reprise par Gwénaële Calvès pour caractériser les dispositifs qui contribuent à institutionnaliser la discrimination positive.

159. « Partout où elle s'est institutionnalisée, la discrimination positive a connu une véritable *mutation*. Elle n'est plus définie comme une politique d'intégration, un dispositif transitoire destiné à (re) mettre à niveau des groupes injustement maintenus dans une position de désavantage relatif. Elle n'est plus un moyen voué à s'effacer une fois atteint le résultat désiré ; elle devient une fin ou, à tout le moins, une donnée structurelle de l'organisation politique et sociale. Un nouvel objectif est assigné aux politiques de discrimination positive : garantir, au nom d'un principe de diversité, une "représentation équitable" des groupes minoritaires. » Gwénaële Calvès, *La discrimination...*, op. cit., p. 48.

160. L'argument est clairement mis en évidence par Steele Shelby : « L'*affirmative action* a aussi pour effet pervers d'encourager les Noirs à faire valoir leur passé de victimes pour en tirer du pouvoir et des priviléges. Dans la mesure où c'est le statut de victime qui, tout comme la position d'infériorité implicite, justifie le traitement préférentiel, il devient nécessaire de se percevoir soi-même comme une victime. A cet égard, l'*affirmative action* entretient chez les Noirs une culture de la victimisation. » *Problèmes politiques et sociaux*, n° 822, p. 39.

né du ressentiment éprouvé par ceux qui pâtissent de l'inversion de la discrimination, notamment les « petits Blancs » qui sont les concurrents directs, dans l'accès aux places, des membres des minorités défavorisées bénéficiant des traitements préférentiels. Aux États-Unis, le *white ethnic backlash* ainsi que, dans une moindre mesure, la réaction des Asiatiques américains – lesquels subissent, en raison de leurs trop bonnes performances, les effets de l'exigence de « diversité » dans les procédures d'admission des universités – permettent d'expliquer le recul électoral du parti démocrate qui a conduit au démantèlement de la discrimination positive dans certains États. En France, la question des victimes de la parité, encore taboue et à vrai dire peu susceptible de provoquer un mouvement de masse, a été récemment soulevée dans un dossier du magazine *L'Express* consacré aux effets de l'application de la loi¹⁶¹.

b) La multiplicité des clivages possibles crée une situation de rivalité dans la victimisation ; les membres d'un groupe considéré comme débiteur peuvent souvent, d'un autre point de vue, se considérer comme appartenant à un groupe créditeur. Les discriminations sont en effet nombreuses et multiformes : elles peuvent être dues à l'origine ethnique, au handicap, au sexe, à l'âge, à l'apparence physique, etc. Le choix d'ins tituer une discrimination positive en faveur de tel ou tel groupe victime de discrimination est particulièrement difficile ; le risque est de promouvoir certaines minorités aux dépens d'autres et d'aggraver ainsi la situation de ces dernières. Il faudrait, pour être juste, prendre en compte toutes les discriminations passées, tous les facteurs présents de discrimination et tenir compte du cumul possible des handicaps. Si l'on voulait pousser la logique de la discrimination positive anti-discriminatoire jusqu'au bout, il faudrait concevoir un dispositif tel que celui ironiquement imaginé par Antonin Scalia, l'un des juges de la Cour suprême des États-Unis hostile à

161. Les jeunes hommes des partis politiques sont les victimes de la discrimination à rebours dont bénéficient les femmes – spécialement les jeunes – pour satisfaire à l'impératif de renouvellement. La discrimination positive est organisée par les caciques de ces partis, lesquels s'accrochent à leurs positions de pouvoir en cumulant les mandats : le renouvellement est ainsi entièrement capté par la parité. Voir « Le blues de messieurs les trentenaires », *L'Express* du 7 mars 2005.

l'*affirmative action*¹⁶² : un système de justice réparatrice (ou correctrice) à points, par lequel on accorderait aux individus un crédit de points donnant droit à des faveurs, en fonction des discriminations subies par le groupe social, le groupe ethnique, le sexe, l'âge auxquels ils appartiennent.

c) La culture de la victimisation et la différenciation des droits sur la base de critères identitaires favorisent le communautarisme aux dépens de la communauté des citoyens ou de la société des individus (suivant que l'on voudra emprunter un langage républicain ou libéral). C'est par exemple le diagnostic établi par le philosophe Allan Bloom dans son livre best-seller – « L'âme désarmée » – à propos des nouvelles générations d'étudiants américains ; il souligne ainsi que la présence des Noirs dans les universités n'a pas produit l'oubli de la race « prédit et attendu avec confiance depuis le moment où les barrières ont été levées ». Les lois discriminatoires sont de l'histoire ancienne pour les étudiants des années 1970 et 1980 et « le sentiment de l'égalité, écrit-il, est ancré en eux jusqu'à la moelle des os ». Cependant, si les étudiants Blancs ignorent désormais la race et sont spontanément disposés à nouer des relations d'amitiés avec les Noirs, ceux-ci tendent à faire de la race un critère d'identité : « Ainsi, au moment précis où tous les autres hommes sont devenus des "personnes" les Noirs sont devenus des Noirs. » : « Formellement, l'intégration universitaire a eu lieu, et Noirs et Blancs ont pris l'habitude de se voir. Mais le contact humain réel, indifférent à la race, le contact d'âme à âme qui s'établit dans tous les autres aspects de l'existence étudiante n'existe pas entre les deux races [...] L'étudiant noir

162. Pour dénoncer le caractère raciste du système de l'*affirmative action*, en tant qu'il repose « sur des concepts de dette raciale et de droits raciaux plutôt que sur la valeur et les besoins des individus », le juge Scalia en pousse la logique jusqu'à l'absurde en imaginant un système de points de handicaps attribués aux responsables de l'oppression dont les Noirs ont été victimes aux États-Unis : « Grâce à mon système, chaque individu se verrait octroyer, à la naissance, un certain nombre de points de handicaps, déterminé en fonction de son origine. Il est clair qu'un maximum de points serait alloué à ceux qu'on pourrait approximativement qualifier d'Aryens [...]. Mais, hélas, cette catégorie n'est pas totalement adaptée à la situation. L'Allemagne nazie a pu s'en contenter, mais il nous faudra, quant à nous, distinguer entre plusieurs sous-catégories d'Aryens. Il est en effet probable que la dette raciale des Irlandais (qui sont arrivés plus tard) est moindre que la dette raciale des Allemands, laquelle est sans doute moindre que celle des Anglais. Il sera certainement difficile de tracer précisément les frontières et d'établir le nombre exact de points de handicaps attribués à chaque race, mais je reste confiant : les juges de la Cour suprême, dont j'ai examiné la jurisprudence en matière d'avortement, ne reculeront pas devant l'ampleur de la tâche. » Extrait de « The Disease as a Cure » (« Un remède pire que le mal »), cité dans *Problèmes politiques et sociaux*, n° 822, p. 40-42.

qui désire être seulement un étudiant comme les autres et ne pas faire allégeance au groupe noir doit payer très cher son audace : il est jugé négativement par ses camarades de couleur et son comportement paraît atypique aux yeux de ses camarades blancs¹⁶³. »

Bloom dénonce, dans son livre, le multiculturalisme qui a gagné l'université américaine au détriment de sa mission d'universalisation, et considère que la discrimination positive en faveur des Noirs « pourrait bien donner naissance à long terme, en tout cas dans le domaine universitaire, à une détérioration permanente [...] dans les relations entre races aux États-Unis ».

Cette critique, qui est la plus sévère que l'on puisse formuler à l'égard de la prétention à l'efficacité de la discrimination positive, constitue une interprétation possible du paradoxe énoncé plus haut : l'institutionnalisation de la discrimination positive pourrait permettre de satisfaire en permanence l'objectif de proportionnalité statistique de la représentation des différents groupes dans toutes les sphères d'activité sociale ; mais elle entérinerait, ce faisant une conception de la justice sociale fondée sur les clivages identitaires et attesterait l'échec de la discrimination positive en tant que stratégie d'éradication de la discrimination structurelle. L'effet de structure, à long terme, ne serait pas l'avènement désiré d'une communauté de citoyens – où chacun pourrait disposer des mêmes droits et des mêmes chances que les autres en tant qu'il est « comme les autres » – mais le durcissement ou la fixation des clivages identitaires et de la culture de victimisation.

L'efficacité des politiques d'équité

Le critère de l'efficacité revêt une signification différente selon que l'on considère l'équité ou la discrimination positive *stricto sensu*. Les politiques d'équité ont pour objectif de compenser les handicaps individuels : elles recourent rarement à l'obligation de résultats, le traitement

163. Allan Bloom, *L'âme désarmée*, Julliard, 1987, p. 100-107.

préférentiel visant généralement à différencier les moyens mis en œuvre en vue de les ajuster aux besoins des uns et des autres. Ces politiques bénéficient cependant d'une présomption d'efficacité en comparaison de la forme égalitaire dans la gestion des moyens – laquelle demeure aveugle aux différences de situation et interdit le ciblage en fonction de l'importance des besoins.

Un tel avantage comparatif *a priori* n'évite pas aux politiques d'équité de se voir soumises à quatre types de critiques relatives à la question de leur efficacité :

a) La différenciation et la mobilisation des moyens peuvent être jugées insuffisantes pour être réellement efficaces. L'effet de la politique des ZEP en France est ainsi considéré comme quasi-nul sans que le principe d'une telle politique ne soit remis en cause. C'est le saupoudrage indifférencié des moyens qui fait alors l'objet de la critique, caractéristique aggravée au fur et à mesure que se généralise le dispositif : « Les ZEP couvraient plus de 8 % des élèves de collège en 1982, près de 11 % des élèves et 15 % des collégiens au milieu des années 1990 et environ 20 % des écoliers et collégiens aujourd'hui, soit un million et demi d'enfants et d'adolescents. [...] Il s'agit d'une politique ambitieuse, accompagnée d'un effort budgétaire globalement important. L'effort est toutefois saupoudré sur une telle quantité de zones et une telle masse d'enfants qu'au total les ressources allouées en moyenne à un élève de ZEP sont à peine 8 % à 10 % supérieures à celles allouées à un élève hors ZEP¹⁶⁴. »

Dans une étude récente consacrée à l'impact de la réduction de la taille des classes que permet le ciblage des moyens sur les établissements classés en ZEP, l'économiste Thomas Piketty met l'accent sur la nécessité d'arbitrer entre une politique d'intégration sociale (ou de mixité sociale) et une politique de discrimination des moyens : la première entend lutter contre la ségrégation sociale, par des outils tels que la carte

164. Éric Maurin, *le ghetto français...*, op. cit., p. 65.

scolaire ou le *busing*, tandis que la seconde s'efforce d'en pallier les effets : « Avec le ciblage des moyens en vigueur actuellement, écrit-il, l'intérêt des plus défavorisés est d'obtenir beaucoup plus d'intégration sociale¹⁶⁵. ». S'il faut néanmoins prendre acte de la puissance du déterminisme qui cause la ségrégation urbaine, l'urgence est peut-être dans le renforcement du ciblage des moyens.

La différenciation des moyens peut également être jugée insuffisante au regard de l'obligation de résultats impliquée par la discrimination positive *stricto sensu* : dans la comparaison, par exemple, entre le dispositif de l'Essec et celui de l'IEP de Paris en matière d'aide aux lycéens défavorisés, certains préfèrent le second qu'ils jugent plus efficace parce qu'il instaure une voie spéciale de recrutement pour les lycéens concernés.

b) La discrimination positive territoriale peut également être jugée trop lourde et trop grossière pour satisfaire à l'équité authentique, laquelle requiert une adaptation permanente aux besoins individuels, à la diversité et à l'évolution des situations. Alors qu'une évaluation et une remise en cause régulière seraient nécessaires à leur efficacité, les dispositifs existants tendent à se pérenniser et s'avèrent souvent inadéquats au regard des objectifs poursuivis : « Prendre les territoires pour cibles, c'est presque immanquablement s'exposer à oublier une fraction non négligeable des plus démunis – installés ailleurs, dans les interstices des territoires jugés "non sensibles" – et à n'atteindre que trop peu l'autre partie, d'où injustices et inefficacités. C'est également s'exposer à voir le dispositif s'alourdir au fil des pérennisations et de généralisations politiquement difficiles à refuser, mais qui tuent dans son principe même l'idée du ciblage tout en finissant par stigmatiser des territoires qui s'enlisent dans l'aide sociale¹⁶⁶. »

c) L'efficacité des politiques d'équité peut être contestée en raison des effets pervers qu'elles génèrent. Le phénomène est bien connu

165. *L'impact de la taille des classes et de la ségrégation sociale sur la réussite scolaire dans les écoles françaises : une estimation à partir du panel primaire 1997*, EHESS, 2004, p. 30

166. Éric Maurin, *Le ghetto français...*, op. cit., p. 69.

des économistes s'agissant des éventuels effets secondaires indésirables de la réglementation qui limite la liberté des acteurs économiques. Il peut arriver que le résultat obtenu par la mise en œuvre d'une mesure qui vise à inciter les entreprises à changer de comportement soit contraire aux effets recherchés. La fameuse « contribution Delalande » est à cet égard un cas exemplaire : destinée à protéger l'emploi des plus de 55 ans – une population particulièrement touchée par le chômage –, elle a en fait abouti à en décourager l'embauche ; en voulant dissuader les entreprises, par la menace d'une taxe, de licencier les seniors, on a créé pour elles un risque supplémentaire qu'elles pallient en évitant d'embaucher.

La discrimination positive territoriale suscite des critiques en tant qu'elle cristallise « les risques inhérents à toute politique de discrimination positive (effet de seuil, effets de marquage ou de stigmatisation, effets d'aubaine, effets de spirale ou de surenchère). Elle organise en effet le *cumul* de différents types de préférences (en matière d'emploi, de prestation de service, de fiscalité...) et *matérialise* dans l'espace les "privileges" ainsi accordés, ce qui les expose à une visibilité maximale¹⁶⁷ ». Même si l'équité, à la différence de la contre-discrimination, ne vise pas à promouvoir un groupe en tant que tel, l'aide destinée à compenser les handicaps individuels suppose la distinction administrative de groupes de population. Comme pour la discrimination positive *stricto sensu*, mais dans une moindre mesure, un effet de stigmatisation des bénéficiaires peut être déploré. Dans le cas où le traitement préférentiel est accordé à un territoire défavorisé, il est certes possible de considérer, *a priori*, que l'identité des individus n'est pas définie par l'appartenance à ce territoire, lequel n'est pour eux qu'un lieu de résidence peut-être provisoire ; il n'en demeure pas moins que les enquêtes statistiques attestent l'existence d'une discrimination en raison du quartier d'origine. Certains estiment en conséquence que l'identification administrative de zones dites sensibles ou défavorisées ne peut que venir renforcer la discrimination subie par leurs résidents. Une telle identification peut, en outre induire des

167. G. Calvès, *La discrimination..., op. cit.*, p. 112.

stratégies d'évitement qui viennent renforcer la ghettoïsation : c'est là notamment un effet pervers parfois dénoncé de la politique des ZEP.

Le rapport coût/avantage doit aussi être examiné. Ainsi le bilan des Zones franches urbaines, mises en place en 1997, semble satisfaisant : alors que l'objectif était initialement de créer 10 000 emplois, on pouvait noter en 2002 la création de 35 000 emplois ; nonobstant le contexte économique favorable, les effets d'aubaine et de substitution, la principale interrogation porte sur le coût des emplois créés pour la collectivité (de l'ordre de 20 000 euros par emploi) ¹⁶⁸.

d) La critique peut, enfin, mettre en garde contre un effet de structure que les politiques sociales fondées sur le principe d'équité sont susceptibles de produire à long terme : en privilégiant les exclus ou les plus défavorisés, ces politiques pourraient susciter la réticence des classes moyennes à en assurer le financement. Le principe majoritaire qui préside aux décisions démocratiques pourrait alors jouer au détriment de la protection des plus faibles, là où un système d'allocation universelle favorise la solidarité des citoyens (laquelle n'est jamais qu'une forme d'égoïsme à plusieurs). La politique d'équité, en effet, comme le résume Eric Keslassy, est fondée sur l'idée que la situation sociale « commande aux détenteurs des revenus les plus élevés de renoncer à certaines aides sociales – ou au minimum de consentir à une modulation des allocations en fonction des ressources – tout en acceptant de continuer à contribuer plus que les autres ¹⁶⁹ ».

Les politiques alternatives à la discrimination positive

La question de l'efficacité de la discrimination positive n'est pas épousée par la mise en évidence des résultats obtenus en matière de promotion de la diversité et des effets pervers qu'elle peut générer. Une telle évaluation laisse subsister deux interrogations qui sont curieusement

168. Denis Maguain, « Affirmative action et discrimination positive... », art. cit.

169. *De la discrimination positive...*, op. cit., p. 55.

assez rarement évoquées. La première est relative au diagnostic qui permet de justifier la mise en œuvre de la discrimination positive : il importe en effet de bien connaître la situation que l'on veut transformer pour juger de l'opportunité de la méthode employée. La seconde concerne l'efficacité des politiques alternatives : s'agissant de la lutte contre les phénomènes de discrimination, la discrimination positive ne constitue ni la seule orientation possible, ni peut-être la plus efficace.

La question du diagnostic

La discrimination positive *stricto sensu* a pour finalité de compenser ou de corriger les effets de la discrimination dont un groupe est victime. Le choix d'une méthode aussi radicale repose sur un jugement pessimiste concernant l'état des mœurs : la contrainte exercée par l'État et par la loi, nécessaire pour inverser le sens de la discrimination, paraît requise du fait de l'intensité des discriminations négatives qui est diagnostiquée et, surtout, en raison de son enracinement profond dans les mœurs et les représentations sociales. Une vue complète de la situation suppose toutefois un minimum d'autoréflexion : c'est bien l'extrême sensibilité aux discriminations au sein des démocraties contemporaines qui explique la sévérité d'un tel diagnostic ; sans nier l'existence des problèmes, il importe cependant, si l'on veut s'assurer que l'on choisit bien le type de solutions le plus adapté, d'éviter les réflexes idéologiques. Des progrès restent à faire en matière de connaissance empirique sur l'existence, la nature et l'ampleur des discriminations en France – progrès qui pourraient sans doute permettre d'ajuster le diagnostic et de concevoir, en conséquence, des moyens d'action plus efficaces.

Pour illustrer cette exigence d'approfondissement du diagnostic, on peut évoquer le problème de la discrimination à l'égard des femmes dans les partis politiques et la question de l'évaluation des premiers effets de la loi sur la parité. Peut-on identifier précisément les mécanismes et les lieux de la discrimination permettant d'expliquer la sous-représentation des femmes dans les instances de délibération et de décision politiques ? Comment interpréter la persistance de la discrimination alors que les femmes disposent désormais des mêmes droits que les hommes et

qu'elles sont en nombre au moins aussi important ? On se représente plus aisément les facteurs constitutifs du fameux « plafond de verre » auquel se heurtent, notamment dans la vie politique, les individus « stigmatisés » par la couleur de leur peau ou leur patronyme. Le sociologue Jean-François Amadieu fait justement observer que la situation des femmes dans les partis politiques est plus favorable que celle des personnes appartenant à une minorité ethno-raciale : « Les partis politiques français préfèrent multiplier le nombre des femmes sur leurs listes que de faire une place à des candidats français issus de l'immigration. Sans doute se disent-ils que présenter un grand nombre de candidats de couleur aux élections heurterait les réticences des électeurs. Finalement, les partis politiques ne fonctionnent pas différemment des employeurs qui arguent du racisme implicite de leurs clients pour pratiquer une discrimination à l'embauche... En revanche, leur engouement pour les femmes n'est pas étranger aux profits d'image et de voix qu'ils espèrent en tirer¹⁷⁰.

Du côté des électeurs, en effet, les enquêtes d'opinion paraissent indiquer que les femmes politiques, loin d'être victimes d'une discrimination négative, bénéficient au contraire d'une véritable discrimination positive : par rapport aux hommes, elles semblent plus proches des gens, plus现实istes, plus ouvertes aux idées nouvelles, plus courageuses et plus honnêtes. « Quelle que soit l'image que renvoie une femme politique, écrit Jean-François Amadieu, qu'elle fasse office de grand-mère ou de grande sœur, qu'elle soit masculine ou bien féminine, il y aura toujours un effet positif qui s'explique notamment par les stéréotypes favorables attachés aux visages et aux traits féminins¹⁷¹. » Ce constat est corroboré par l'observation que la percée des femmes en politique est antérieure à la loi sur la parité : à l'issue des élections législatives de 1997, la proportion de femmes parmi les députés passe de 6 % à près de 11 %¹⁷² ; en 1999, alors même qu'aucune loi ne les y obligeait, les partis ont présenté

170. Jean-François Amadieu, *Le poids des apparences*, Odile Jacob, 2005, p. 170-176.

171. *Id.*, *ibid.*

172. Sans y avoir été contraint par la loi, le parti socialiste avait alors présenté un nombre exceptionnellement élevé de candidates. Rappelons que de 1945 à 1993 la proportion était passée de 5,6 % à 6 %.

aux élections européennes des listes presque paritaires. La faveur dont les femmes politiques bénéficient spontanément dans l'opinion n'est sans doute pas étrangère à cette évolution, dont on peut néanmoins faire observer qu'elle demeure limitée.

L'ampleur de la sous-représentation des femmes dans les assemblées politiques constitue incontestablement non une preuve mais une présomption de l'existence de discriminations à l'égard des femmes dans la vie politique. Il importe toutefois d'appliquer à l'analyse de ce problème toute la rigueur nécessaire pour parvenir à un diagnostic précis. Le critère objectif permettant de mesurer l'intensité de la discrimination dont les femmes sont victimes ne peut être la comparaison, à laquelle on recourt pourtant systématiquement, entre la proportion de femmes dans les assemblées politiques et la part qu'elles représentent dans l'ensemble de la population ; le bon critère – celui qui doit être également utilisé pour prendre la mesure de la discrimination dans les entreprises – est constitué par la comparaison avec la part représentée au sein du « vivier de recrutement ». Une enquête digne de ce nom portant sur la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique devrait donc commencer par apporter des informations précises sur la présence et l'engagement des femmes dans les partis politiques, en tenant compte des différences générationnelles.

L'évaluation des effets de la loi sur la parité comporte aujourd'hui deux insuffisances notoires :

a) Les objectifs par rapport auxquels l'efficacité de la loi doit être mesurée demeurent flous : s'agit-il de favoriser l'élargissement du vivier de recrutement ? De lutter contre les discriminations par une politique de quotas ? S'agit-il, de manière plus radicale, de garantir une représentation politique qui soit « à l'image de la population » ? Répondre précisément à ces questions permet de déterminer l'action à mettre en œuvre : dans la première perspective, la politique des quotas pourrait se justifier

au niveau local uniquement¹⁷³ ; dans la seconde, elle se justifierait comme un mal nécessaire durant une période transitoire, le temps de constituer une « masse critique » susceptible de faire dissuasion ; dans la dernière perspective, enfin, la discrimination positive devrait être considérée comme la seule méthode efficace, sans qu'il y ait lieu de pousser l'exigence de connaissance au-delà du simple constat de la sous-représentation des femmes : au regard des résultats obtenus, un surcroît de contrainte, réclamé par certains partisans de la parité, paraîtrait même indispensable.

b) L'efficacité limitée de la loi est relevée mais n'est pas expliquée. On observe que si, dans les conseils municipaux des communes de plus de 3 500 habitants, seules concernées par l'application de la loi, la proportion des femmes a presque doublé (passant de 27 % à 47,5 %), l'accès aux fonctions exécutives leur échappe, puisque le pourcentage de femmes maires y est de 6,7 %, contre 4,4 % en 1995 ; quant à la proportion de femmes parmi les députés, qui était légèrement inférieure à 11 % (10,9 %) avant le vote de la loi, elle a péniblement franchi la barre des 12 % (12,3 %) après les élections législatives de juin 2002 (71 femmes élues, contre 63 en 1997)¹⁷⁴. Comment faut-il interpréter la modestie de ces résultats ? Faut-il l'imputer à l'insuffisance de l'engagement des femmes dans le militantisme et la carrière politiques ? Faut-il à l'inverse considérer que la loi est insuffisamment contraignante pour faire échec aux discriminations dont les femmes sont victimes dans les partis politiques ? Une dernière hypothèse, parfois suggérée, demeure insuffisamment examinée : elle consiste à imputer la modération des effets de la loi

173. Stratégie suggérée par exemple dans les lignes de conclusion du *Rapport d'évaluation de la loi du 6 juin 000 tendant à favoriser l'accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives* : « Depuis longtemps, les conseils municipaux sont le principal vivier où se recrutent les élites politiques de la République. Le fait que, depuis 2001, les femmes y siègent presque à parité avec les hommes, sauf dans les communes de moins de 3 500 habitants, ne manquera pas d'avoir des conséquences importantes sur le recrutement de toutes les autres instances locales ou nationales. »

174. Source : ministère de la Parité, *Rapport d'évaluation de la loi du 6 juin 000* ; voir également, sur cette question de l'évaluation, G. Calvès, *La discrimination..., op. cit.*, p. 90-95. Précisons que, toutes communes confondues, la proportion de femmes parmi les maires est de 10,9 %, contre 7,5 % en 1995.

sur la parité au cumul des mandats – notamment dans le temps – qui fait obstacle au renouvellement du personnel politique¹⁷⁵.

Si cette dernière hypothèse s'avérait pertinente, la discrimination positive ne constituerait pas le remède le plus adapté. La limitation du cumul des mandats, qui permet le renouvellement de la classe politique, pourrait représenter le moyen le plus efficace de favoriser également sa féminisation – pour autant que le vivier des femmes politiques soit plus important dans les nouvelles générations que dans les classes d'âge où furent recrutés ceux qui occupent aujourd'hui les positions de pouvoir.

184

L'efficacité du principe de non-discrimination

La discrimination positive se conçoit comme une méthode permettant d'attaquer les discriminations qui traversent la société civile et que la mise en œuvre du principe de non-discrimination, au niveau du droit et de l'État, laisse cependant subsister. Ses partisans dénoncent volontiers l'hypocrisie de l'aveuglement aux différences quand celles-ci sont sources de discriminations : cela revient à traiter de manière identique les bénéficiaires et les victimes de ces discriminations, en occultant le handicap que constitue le fait d'appartenir à certains groupes. Deux arguments critiques sont adressés à la non-discrimination simplement formelle :

- la répression des conduites de discrimination caractérisées est insuffisante, en raison, pour l'essentiel, de la difficulté à fournir des preuves en la matière ;
- quand bien même elle serait efficace, la traque des discriminations intentionnelles au cas par cas demeurerait insuffisante dès lors que la discrimination est structurelle, c'est-à-dire enracinée dans l'histoire et

175. La proportion de femmes est plus importante parmi les candidats que parmi les élus, ce qui ne s'explique pas par un moindre succès des candidatures féminines auprès de l'électorat mais par le fait que ces candidatures ont été présentées dans des circonscriptions *a priori* difficiles à gagner. De l'observation de ce phénomène, le *Rapport d'évaluation de la loi du 6 juin 000*, ne conclut pourtant pas à une discrimination directe intentionnelle à l'égard des femmes : « Si les circonscriptions les meilleures ont généralement été attribuées à des hommes, c'est sans doute parce que les sortants ou les militants les plus présents sur le terrain appartaient, dans la grande majorité des cas, au sexe masculin. » p. 43.

dans les mœurs au point de devenir inconsciente chez les auteurs et d'être intériorisée par les victimes.

C'est en vertu de ce second argument, on l'a vu, que Ronald Dworkin justifie la discrimination positive en faveur des Noirs aux États-Unis, dont l'histoire est marquée par l'esclavage et la ségrégation : « Les hommes et les femmes noirs, les garçons et les filles noirs ne sont pas libres de choisir les rôles (liés à la race ou à la classe sociale) où les autres membres de la société les placent d'office. Ils sont noirs, et aucun trait de leur personnalité, aucune appartenance ou aucune ambition n'influencera autant la manière dont ils seront perçus et traités par les autres américains, et n'affectera autant le type et la variété des vies qui leur seront accessibles¹⁷⁶. » Par-delà la question de l'opportunité d'importer en France la discrimination positive pour lutter contre la discrimination structurelle, il convient cependant de ne pas écarter sans discussion l'hypothèse d'une efficacité structurelle de la non-discrimination formelle (ou neutralité bienveillante de l'État). La formation d'une classe moyenne noire aux États-Unis au cours des dernières décennies et l'accès pour un certain nombre d'entre eux à l'establishment économique ou politique résultent-ils des programmes de discrimination positive mis en place dans les années 1970 ou bien sont-ils l'effet de l'institutionnalisation de la non-discrimination dans les années 1950 et 1960 ? Il est *a priori* difficile de répondre de manière catégorique à cette question ; difficile également d'affirmer que les deux stratégies ont conjugué leurs effets, puisqu'elles sont antinomiques dans leurs principes.

Deux hypothèses peuvent donc être formulées au sujet des quelques avancées vers la déracialisation de la société américaine : elles peuvent être imputées ou bien à l'application des programmes de discrimination positive ou bien aux progrès du principe de *color blindness* – non seulement dans les lois, mais aussi dans la restructuration du lien social qu'entraîne avec elle l'institutionnalisation d'une nouvelle norme juridique. Le cas français permet d'illustrer la manière dont une tradition

176. Ronald Dworkin, *Une question...*, op. cit., p. 368.

juridique et politique qui sacrifie le principe formel de non-discrimination est susceptible de produire des effets de structuration du lien social : le taux élevé de mariages mixtes en France, comparativement, notamment, aux unions entre Turcs et Allemand en Allemagne ou entre Noirs et Blancs aux États-Unis peut être considéré comme un indice de la faible ethnicisation du lien social¹⁷⁷. Tout se passe comme si la doctrine constitutionnelle des « distinctions interdites » ne produisait pas seulement des effets directs sur la législation mais influait en profondeur sur les mœurs, favorisant la propension au dépassement des clivages ethniques qui seul permet la reconnaissance de la valeur et de la personnalité de chaque individu, abstraction faite de son origine ou de son appartenance.

Une conception active et efficace de la lutte contre les discriminations intentionnelles est en outre tout à fait possible, en dépit de l'argument selon lequel une telle approche serait vouée à l'impuissance en raison de l'absence d'instruments de preuve. La France est très en retard sur ce terrain et il pourrait être opportun d'emprunter à l'expérience américaine, plutôt que les programmes de discrimination positive, les pratiques qui permettent la répression des discriminations négatives. Michèle Tribalat le souligne dans un article dans lequel elle attire l'attention sur la richesse de l'expérience américaine en matière de lutte contre les discriminations¹⁷⁸ : les États-Unis ont expérimenté, depuis les années 1950, les tests de situation (*paired tests*), une pratique totalement ignorée en France jusqu'à une date récente¹⁷⁹ ; « Les tests de situation reviennent à mettre dans les mêmes situations (recrutement, recherche d'appartement, etc.) des individus, par paires, avec des profils identiques à l'exception d'une caractéristique qui est celle dont on veut tester si elle influe sur les réponses qui sont faites aux individus ainsi sélection-

177. Voir les chiffres rapportés par Yacine Sabeg dans *Les oubliés de l'égalité des chances*, p. 75-77.

178. Michèle Tribalat, « La lutte contre les discriminations... », art. cit., p. 24-25.

179. La pratique du *testing* a été expérimentée par SOS racisme, principalement à la porte des boîtes de nuit. Le premier test à ambition statistique a été réalisé en 2004 par Jean-François Amadieu, qui a créé en 2003 un Observatoire des discriminations rattaché à l'université Paris I. Les résultats de cette enquête, qui portait sur la question des discriminations à l'embauche, ont conduit à concevoir l'idée des CV anonymes.

nés¹⁸⁰. » Ces tests, qui nécessitent une grande rigueur de conception (construction d'un échantillon, choix et formation de paires diversifiées), peuvent constituer des éléments de preuve susceptibles d'entraîner la condamnation de certains employeurs ou propriétaires¹⁸¹.

La lutte contre les discriminations, adossée au principe de non-discrimination, ne se donne pas directement pour objectif la promotion des groupes considérés comme dominés ou victimes d'une forme de discrimination structurelle. Elle vise à faire obstacle aux discriminations intentionnelles en offrant aux libertés individuelles la protection de la loi. Il est difficile d'affirmer qu'une telle stratégie est vouée à l'échec tant que l'on n'a pas fait usage des instruments (l'usage systématique du *testing*, le *monitoring*) susceptibles de la rendre efficace.

Discrimination et chômage : les effets de la politique économique

Le chômage, source d'exclusion économique, sociale et morale des individus, rend particulièrement insupportables les discriminations à l'embauche. Les enquêtes de l'Observatoire des discriminations font clairement apparaître que les chances de trouver un emploi, à compétences équivalentes, ne sont pas égales : des caractéristiques personnelles indépendantes du mérite ou de la compétence peuvent constituer des obstacles à l'embauche ; le handicap, la couleur de peau, le patronyme, le lieu de résidence, le sexe, voire l'âge et l'apparence physique sont des facteurs de sélection illicites au regard du principe de non-discrimination. Quelle que soit la stratégie privilégiée (discrimination positive ou répression des discriminations négatives), force est de constater la difficulté de combattre l'arbitraire des choix et les croyances sur les caractéristiques supposées de telle ou telle catégorie de population. Plus que la

180. *Id., ibid.*, p. 25.

181. « Concentrés dans les domaines de l'emploi et du logement, précise Michèle Tribalat, ces tests ont plus récemment été expérimentés dans les services rendus aux consommateurs, tels que les taxis, les vendeurs de voitures et les restaurants » ; ils constituent donc l'outil adéquat pour traquer les conduites discriminatoires subsistant au niveau de la société civile dans un État dont le droit et les institutions respectent scrupuleusement le principe de non-discrimination.

lutte frontale contre les discriminations, une politique économique efficace, parvenant à éliminer le chômage de masse, constituerait sans doute le meilleur moyen de réduire l'inégalité des chances et l'intensité des discriminations.

La métaphore de la file d'attente met particulièrement bien en lumière le rapport entre chômage et discrimination : « Il faut se représenter les chômeurs comme formant diverses files d'attente aux différents portails de l'entreprise ou du secteur public (par métier, par qualification), ordonnées selon les critères de la discrimination statistique. Certaines populations se trouveront systématiquement reléguées dans la file d'attente, et la probabilité d'être embauchées sera d'autant plus faible que la file d'attente est longue, c'est-à-dire que le taux de chômage est élevé. Le chômage de longue durée va ainsi injustement peser de façon disproportionnée sur certaines catégories de la population, généralement les plus fragiles¹⁸². »

La discrimination positive, envisagée de ce point de vue, est une méthode qui peut permettre aux derniers de passer devant les autres dans la file d'attente, mais sans réduire la longueur de celle-ci ; à l'inverse, la disparition de la file d'attente entraînerait *ipso facto* la disparition des effets de la discrimination, laquelle, à proprement parler, demeurerait virtuelle. Sans l'efficacité économique, la discrimination positive est vouée à n'être qu'une des modalités du partage de la rareté.

182. Jean-Paul Fitoussi, « La France européenne », *Le Monde* du 7 mai 2005.

Bibliographie

AMADIEU Jean-François

- *Le poids des apparences*, Odile Jacob, 2005, 199 pages.

AMAR Micheline (textes réunis par)

- *Le piège de la parité. Arguments pour un débat*, Hachette Littératures Pluriel, 1999, 251 pages.

BÉBÉAR Claude

- *Des entreprises aux couleurs de la France. Minorités visibles : Relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise*, Rapport au Premier ministre, novembre 2004.

BEGAG Azouz

- *La République à ciel ouvert : rapport à M. le ministre de l'Intérieur, de la Sécurité intérieure et des libertés locales*, La Documentation française, 2004.

BELORGEY Jean-Michel

- *Lutter contre les discriminations. Stratégies institutionnelles et normatives*, Éditions de la MSH (publié en 2001), 1999.

BLOOM Allan

- *L'âme désarmée. Essai sur le déclin de la culture générale*, Julliard, 1987, 332 pages.

CALVÈS Gwénaële

- *La discrimination positive*, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2004, 84 pages.
- *L'affirmative action dans la jurisprudence de la Cour suprême des États-Unis. Le problème de la discrimination « positive »*, L.G.D.J., 1998, 375 pages.
- « Pour une analyse (vraiment) critique de la discrimination positive », *Le Débat*, n° 117, 2001.
- *Renouvellement démographique de la fonction publique de l'État : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ?* La Documentation française, 2005, 76 pages.

COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN

- *La France de l'an 2000*, Odile Jacob, 1994.
- *Immigration, marché du travail, intégration*, La Documentation française, 2002.

CONSEIL D'ANALYSE ÉCONOMIQUE

- *Ségrégation urbaine et intégration sociale*, rapport de Jean-Paul Fitoussi, Laurent Eloi et Joël Maurice, La Documentation française, 2004, 326 pages.

CONSEIL D'ÉTAT

- *Sur le principe d'égalité*, La Documentation française, 1998, 245 pages.

COUR DES COMPTES

- *L'accueil des immigrants et l'intégration des populations issues de l'immigration*, Rapport public, novembre 2004, Les éditions des Journaux officiels.

DEKEUWER-DÉFOSSEZ Françoise

- *L'égalité des sexes*, Dalloz, 1998, 101 pages.

DUBET François

- *L'école des chances. Qu'est-ce qu'une école juste ?*, coll. « La République des Idées », Seuil, 2004, 96 pages.

DWORKIN Ronald

- *Une question de principes*, PUF, 1996, 500 pages.

FASSIN Eric

- « Penser la discrimination positive », dans Daniel Borillo (dir.), *Lutter contre les discriminations*, La Découverte, 2003.

HAUT CONSEIL A L'INTÉGRATION

- *Pour un modèle français d'intégration. Premier rapport annuel*, La Documentation française, 1991.
- *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, Rapport au Premier ministre, La Documentation française, 1998.
- *Les parcours d'intégration. L'accès des Français d'origine étrangère et originaires des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations*, La Documentation française, 2001.
- *Le contrat et l'intégration*, La Documentation française, 2004.

INSTITUT MONTAIGNE

- *Les oubliés de l'égalité des chances*, janvier 2004.
- *Ni quotas, ni indifférence. L'entreprise et l'égalité positive*, octobre 2004.

JOUANJAN Olivier

- « Égalité », dans Denis Alland et Stéphane Rials (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, PUF-Lamy, 2003.

KESLASSY Eric

- *De la discrimination positive*, Bréal, 2004, 95 pages.

KYMLICKA Will

- *La citoyenneté multiculturelle*, La Découverte, 2001, 358 pages.

LACORNE Denis

- *La crise de l'identité américaine. Du melting-pot au multiculturalisme*, coll. « Tel », Gallimard, 1997, 448 pages.
- « Pour un multiculturalisme modéré », *Le Débat*, n° 97, 1997.

LE POURHIET Anne-Marie

- « Pour une analyse critique de la discrimination positive », *Le Débat*, n° 114, 2001.

MAURIN Eric

- *Le ghetto français. Enquête sur le séparatisme social*, coll. « La République des Idées », Seuil, 2004, 95 pages.

MELIN-SOUCRAMANIEN Ferdinand

- *Le principe d'égalité dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel*, Economica-PUAM, 1997.

MEURET Denis

- « Les politiques de discriminations positives en France et à l'étranger », dans Agnès Van Zanten (dir.), *L'École, l'état des savoirs*, La Découverte, 2000.

MINISTÈRE DE LA PARITÉ ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- *Rapport d'évaluation de la loi du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives*, La Documentation française, 2005, 59 pages.

POUVOIRS n° 111

- *Discrimination positive*, Seuil, 2004, 223 pages.

PROBLÈMES POLITIQUES ET SOCIAUX n° 822

- *Les politiques de discrimination positive*, La Documentation française, juin 1999, 74 pages.

ROSANVALLON Pierre

- *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Points Seuil, 1995, 223 pages.

SABBAGH Daniel

- *L'égalité par le droit. Les paradoxes de la discrimination positive aux États-Unis*, Economica, 2003, 452 pages.

SABEG Yazid et Yacine

- *Discrimination positive. Pourquoi la France ne peut y échapper*, Calmann-lévy, 2004, 247 pages.

SARKOZY Nicolas

- *La République, les religions, l'espérance*, Les Éditions du Cerf, 2004, 172 pages.

SCHNAPPER Dominique

- *Qu'est-ce que la citoyenneté ?*, Folio-Gallimard, 2000.
- *La démocratie providentielle. Essai sur l'égalité contemporaine*, Gallimard, 2002.

SIMON Patrick

- « Le rôle des statistiques dans la transformation du système de discrimination », *Confluences*, n° 48, 2003-2004.
- *Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux États-Unis, Canada, Australie, Royaume-Uni et Pays-Bas*, rapport remis à la Commission européenne, Direction générale emploi et affaires sociales, 2004.

STASI Bernard

- *Vers la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité : rapport au Premier ministre*, La Documentation française, 2004, 132 pages.

STASSE François

- « Égalité et discriminations positives », *Regards sur l'actualité*, n° 232, 1997.

TRIBALAT Michèle

- « La lutte contre les discriminations en France. L'apport de l'expérience américaine en matière d'emploi », *Futuribles*, n° 304, janvier 2005.
- « Les populations d'origine étrangère en France », *Commentaire*, n° 109, 2005.
- *Faire France : une grande enquête sur les immigrés et leurs enfants*, La Découverte, 1995.

WEIL Patrick

- *La République et sa diversité. Immigration, intégration, discriminations*, coll. « La République des Idées », Seuil, 2005, 111 pages.
- *Qu'est-ce qu'un français ? Histoire de la nationalité française depuis la Révolution*, Grasset, 2002.

WIEVIORKA Michel (Sous la direction de)

- *Une société fragmentée ? Le multiculturalisme en débat*, La Découverte, 1997, 319 pages.

Sites Internet

- Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (Geld)
- Institut Montaigne
- Observatoire du communautarisme
- Observatoire des discriminations

DEUXIÈME PARTIE

TROIS DÉBATS AUTOUR

DE LA DISCRIMINATION

POSITIVE : LES GRANDES

ÉCOLES, L'ÉGALITÉ DANS

L'ENTREPRISE, LA LOI DE 1905

193

Face aux défis de l'intégration, le problème posé, dans le cadre d'un État de droit où l'égalité formelle constitue un acquis irréversible, est celui de l'égalité réelle des chances d'accéder aux possibilités de réalisation de soi que devrait offrir à tous une société démocratique. C'est dans cette perspective qu'il convient de se placer pour juger s'il est opportun de recourir à la méthode de la discrimination positive. Le Conseil d'analyse de la société a organisé plusieurs discussions avec quelques-uns des décideurs qui se sont particulièrement impliqués dans la réflexion et l'action sur le sujet. Ce chapitre est destiné à rendre compte de ces discussions, relatives à trois grands domaines : le recrutement des élites, par le biais des grandes écoles, la lutte contre les discriminations dans les entreprises, le libre exercice du culte, enfin, dont les conditions sont garanties par la loi de 1905. Claude Bébérard et Dominique de Villepin ont présenté leurs propositions, le premier en vue de créer les conditions favorisant l'accès de tous au monde du travail, le second, qui était alors ministre de l'Intérieur, pour apporter une solution au problème du financement de l'islam de France. La question de l'ouverture de l'enseignement supérieur d'élite aux jeunes issus de familles ou de quartiers défavorisés devait être abordée en confrontant des approches différentes : Roger Fauroux, président de la Fondation Euris, le directeur de l'IEP de Paris, Richard Descoings, et le directeur de l'Essec, Pierre Tapie, présentent les dispositifs qu'ils ont initiés ou contribué à mettre en

Pour une société de la nouvelle chance
Une approche républicaine de la discrimination positive

œuvre – lesquels obéissent à des logiques quelque peu différentes mais qui visent tous les trois à accroître les chances de réussite de lycéens affectés de handicaps sociaux.

La question de l'accès à l'enseignement supérieur d'élite : faut-il mettre en cause le modèle de l'élitisme républicain ?

L'écho médiatique suscité par la mise en place des Conventions ZEP de Sciences Po, puis la rédaction, par la Conférence des grandes écoles, d'une Charte de l'égalité des chances ont remis au goût du jour le principe de l'élitisme républicain. Un consensus s'est établi sur le plan politique, la gauche et la droite ayant de bonnes raisons de promouvoir un principe qui participe à la fois de l'idéal d'une plus grande égalité entre les groupes sociaux et du projet d'une meilleure valorisation des talents disponibles, au bénéfice de la nation et des entreprises françaises.

Il apparaît, depuis longtemps déjà, à la lumière des statistiques relatives à l'origine sociale des étudiants admis dans les grandes écoles, que l'égalité des chances reste une fiction. La question de l'intégration des populations issues de l'immigration en provenance du Maghreb ou d'Afrique noire – populations appartenant pour l'essentiel aux catégories populaires et vivant dans les quartiers considérés comme défavorisés – conduit à faire ressortir cette insuffisance : l'absence des « minorités visibles » au sein de l'élite scolaire mais aussi, en conséquence, au sein des élites économiques, politiques, médiatiques, scientifiques et culturelles rend en effet visible – *stricto sensu* – cette inégalité sociale des chances.

Le sentiment que chacun, en dépit des handicaps de départ propres à la situation qui est la sienne, peut réussir au plus haut niveau dans la société grâce à l'école est un vecteur essentiel de la confiance que les individus peuvent éprouver envers les institutions et en l'avenir. Certes, l'égalité des chances d'accéder à l'élite scolaire et sociale ne constitue ni l'unique, ni même sans doute le premier des objectifs du système éducatif : on peut même soutenir qu'une école démocratique doit, pour être juste, se soucier au moins autant de « l'égalité sociale des chances »

que de « l'égalité méritocratique des chances¹⁸³ ». Cet objectif a cependant été trop négligé lors des dernières décennies, au point que le diagnostic relatif à « la panne de l'ascenseur social » est aujourd'hui des plus partagés.

La stratégie républicaine de réalisation de l'égalité des chances, telle qu'elle a jusqu'à présent été conçue, repose sur deux principes :

1. L'égalité formelle des chances, assurée par l'universalité de l'offre scolaire et par l'anonymat des concours, est considérée comme une condition nécessaire de l'égalité réelle des chances ; elle garantit le caractère non-discriminatoire et méritocratique de la sélection.

2. L'équité – ou discrimination positive « à la française » – vise à compenser les handicaps territoriaux ou sociaux qui font obstacle à l'égalité dans la compétition scolaire : les bourses délivrées sur critères sociaux et la discrimination positive territoriale peuvent ainsi être considérées comme des moyens d'influer sur le destin scolaire des individus les plus démunis, sans pour autant porter atteinte au premier principe.

Le débat sur l'égalité des chances qui s'est aujourd'hui ouvert en France met en cause le système scolaire, incapable de compenser les inégalités sociales de manière à promouvoir les meilleurs parmi les plus défavorisés, mais aussi le système des grandes écoles ou celui des grands établissements universitaires d'élite, dont les procédures de sélection paraissent favoriser la reproduction sociale des élites. Au plan scolaire, l'égalité de l'offre en matière de moyens et de normes, la gratuité des études et la possibilité offerte à tous d'accéder aux études secondaires contribuent à peine à entamer le déterminisme social de la réussite scolaire ; la discrimination positive territoriale, à travers la mise en place et

183. Distinction formulée par François Dubet dans *L'école des chances. Qu'est-ce qu'une école juste ?*, coll. « La République des Idées », Seuil, 2004. Supposons, fait-il observer, que l'on puisse garantir une égalité des chances réelle, que la population des grandes écoles soit représentative de la distribution des individus dans les divers groupes qui composent la société, nous ne serions pas pour autant, « par la grâce de cette méritocratie pure », entrés dans un monde parfaitement juste, ni même simplement vivable ; encore faudrait-il que l'inégalité des talents et des mérites ne se traduisent pas par l'exclusion et l'humiliation des plus faibles : *l'égalité sociale des chances* doit viser à élargir pour chacun le champ des possibles et à garantir aux plus démunis des élèves les conditions leur permettant de s'insérer convenablement dans la société pour y mener une « vie bonne ».

le renforcement des ZEP au cours des deux dernières décennies, très loin d'être suffisante pour garantir l'égalité des conditions de la scolarité, n'a pas non plus accru les chances des plus défavorisés d'accéder à l'enseignement supérieur d'élite¹⁸⁴. Celui-ci, pour sa part, ne paraît pas en mesure de contribuer à inverser la tendance à la reproduction sociale : les concours d'accès aux grandes écoles, la sélection à l'entrée des classes préparatoires, auxquels il faut ajouter la sélection à l'entrée d'établissements universitaires tels que les IEP ou Dauphine, entérinent la hiérarchie scolaire sans donner davantage de chances à ceux dont la destinée scolaire est marquée par les effets des disparités économiques, territoriales et culturelles.

La marge de progression en matière d'usage différencié des moyens demeure importante, dans la mesure où le système français, comme le souligne François Dubet, continue de privilégier – notamment à travers le système de la gratuité des études – l'égalité et l'universalité de l'offre par rapport à l'équité : « De façon générale, le principe de quasi-gratuité des études supérieures fait que la France a un système de bourses relativement parcimonieux alors qu'il pourrait atténuer efficacement les effets des inégalités sociales en permettant aux bons élèves des milieux les moins favorisés de bénéficier de bonnes conditions d'études¹⁸⁵. » L'égalité de l'offre n'est cependant pas à négliger : le problème est qu'elle demeure, bien souvent, purement formelle, dissimulant en réalité une inégale distribution des moyens ; ce qu'on appelle l'équité, c'est-à-dire la différenciation des moyens en fonction des différences de situation, tend donc, à cet égard, à n'être qu'un correctif destiné à approcher une égalité réelle de traitement. La mise en place de classes

184. La différenciation sociale des chances s'opère très en amont du lycée et des procédures de sélection. Jacques Attali fait observer qu'« on pourrait même sans doute établir que la majorité des élèves des plus grandes écoles françaises ont commencé leur scolarité dans une ou deux centaines de classes maternelles. »

185. *L'école des chances..., op. cit.*, p. 41-42. L'IEP de Paris a récemment conçu un projet de financement audacieux, élaboré sur la base d'un rapport rédigé par Jean-Paul Fitoussi et Louis Chauvel et qui rompt avec l'égalité formelle des droits d'inscription ; l'augmentation équitable des droits d'inscription envisagée serait fondée sur quatre principes : *modération*, *progressivité* (modulation des droits en fonction du revenu des familles), *lissage* (modulation destinée à éviter les effets de seuil), *simplicité* (clarté des procédures de manière à être compris des familles et des élèves).

préparatoires sur l'ensemble du territoire, notamment dans les ZEP, ressortit par exemple à une politique d'égalisation de l'offre scolaire. Là encore, la marge de progression est considérable, en particulier dans l'enseignement supérieur où l'inégalité de moyens est criante entre les grandes écoles et les universités¹⁸⁶. Or, s'il y a moins de 5 000 enfants d'ouvriers dans les classes préparatoires, il y en a plus de 150 000 dans les universités : la piste qui consisterait à doter les universités des moyens qui leur permettraient de diversifier les parcours d'accès à l'élite ne devrait donc pas être négligée, si toutefois l'on souhaite que l'égalité des chances ne demeure pas une formule creuse¹⁸⁷.

La volonté de promouvoir l'élitisme républicain se trouve ainsi confrontée à un dilemme : faut-il imaginer de nouveaux dispositifs s'inscrivant dans le cadre d'une stratégie républicaine qui associe l'universalité de l'offre et l'équité ? Ne faut-il pas renoncer à une logique de fonctionnement qui a prouvé son inefficacité, afin de s'inspirer de la méthode de l'*affirmative action* ? Celle-ci promet, en effet, un gain d'efficacité en matière de diversification sociale de l'élite, au prix toutefois d'une rupture de l'égalité formelle, et au risque d'une stigmatisation des individus contraints de se définir par leur appartenance à un groupe défavorisé¹⁸⁸. Trois initiatives récentes, destinées à soutenir des jeunes gens talentueux

186. Le coût moyen annuel pour la collectivité d'un étudiant inscrit à l'université est de 6 850 euros, celui de l'étudiant des classes préparatoires est 13 220 euros. Comme l'écrivait Yannick Vallée, premier vice-président de la CPU, dans un article récent, « l'État français investit bien plus pour un enfant de cadre en école d'ingénieur que pour un enfant d'employé modeste inscrit en université. C'est de la redistribution à l'envers ».

187. L'investissement de la France dans son enseignement supérieur, discriminant en défaveur des universités, est de surcroît nettement inférieur à celui de la moyenne des pays de l'OCDE. La Conférence des présidents d'université estime ainsi que la nation devrait ajouter 2,7 milliards d'euros annuels à son investissement dans les universités pour atteindre la norme européenne.

188. La discrimination positive *stricto sensu* suppose la combinaison de deux éléments : l'*assiguation identitaire*, c'est-à-dire l'identification des individus à un groupe d'appartenance et la *suspension de la règle de concurrence* qui résulte de la prise en compte, dans la procédure de sélection, de critères autres que le mérite et le talent des individus. La présence de l'un ou de l'autre de ces deux éléments dans un dispositif de soutien ou de sélection ne suffit pas à établir une discrimination positive : un programme d'aide peut identifier des individus à leur origine sociale sans que l'égalité devant la règle de sélection ne soit suspendue, dès lors que l'aide intervient *en amont de la situation de concurrence* ; inversement, la rupture d'égalité formelle dans la procédure de sélection peut n'être qu'apparente si elle ne se fonde pas sur l'assiguation identitaire des individus sélectionnés mais sur la *prise en compte de la diversité des parcours de formation et des acquis professionnels* (techniques de l'admission parallèle et du troisième concours).

mais socialement défavorisés, permettent d'illustrer cette problématique : l'initiative de la Fondation Euris s'inscrit dans le cadre de la tradition républicaine, le dispositif conçu par l'Essec la renouvelle, le système des Conventions ZEP de Sciences Po l'interpelle, voire la subvertit.

Le dispositif de la Fondation Euris

La démarche de la Fondation Euris consiste à aider substantiellement et spécifiquement des élèves talentueux mais défavorisés au départ, en leur octroyant une bourse « au mérite ». Elle s'inscrit dans la tradition républicaine des élèves boursiers, laquelle consiste à aider financièrement les meilleurs parmi les élèves issus de milieux sociaux économiquement défavorisés afin de leur donner les moyens matériels de l'ambition et le pouvoir de suivre une formation supérieure.

Crée en juin 2000, à l'initiative de Jean-Charles Naouri, et présidée par Roger Fauroux, ancien ministre de l'Industrie, la Fondation Euris remet chaque année une bourse, d'un montant maximum de 7 630 euros, à une cinquantaine de jeunes bacheliers talentueux et méritants mais ne disposant pas des moyens économiques qui leur permettraient de s'engager dans des études longues.

Les deux critères de sélection pour l'attribution des bourses sont les suivants :

- Les bacheliers doivent être issus de lycées polyvalents d'enseignement général situés en ZEP, en Réseaux d'éducation prioritaire (REP) ou en Zone sensible (ZS) ou, s'ils ne sont pas scolarisés dans des établissements situés dans ces zones, ils doivent avoir effectué précédemment une partie significative de leur scolarité dans des collèges de ZEP, REP ou ZS.
- Les bacheliers doivent avoir obtenu une mention « bien » ou « très bien » au baccalauréat.

Un tel dispositif, qui permet à des élèves issus d'un milieu social défavorisé de cultiver l'ambition d'une formation supérieure – ambition qu'ils ont spontanément tendance à limiter en raison du coût que représente pour leur famille la poursuite d'études longues – indique l'une des voies possibles pour la promotion de l'égalité méritocratique des

chances. L'objectif ultime d'une telle politique pourrait être d'éradiquer le handicap matériel qui empêche les meilleurs élèves parmi les plus défavorisés d'accéder à l'élite scolaire et sociale. Pour ce faire, il faut développer autant que possible la distribution de bourses au mérite. Dans son rapport au Premier ministre, *Des entreprises aux couleurs de la France*, Claude Bébéar propose d'amplifier l'initiative d'Euris par une mobilisation des 1 000 plus importantes entreprises françaises, de manière à passer, sur trois ans, « de 50 à un minimum de 300 jeunes sélectionnés ». La République devrait également engager un effort dans ce sens : c'est le vœu formulé ci-dessous par Roger Fauroux qui estime que l'Éducation nationale pourrait distribuer 500 bourses par an du même type.

Le dispositif de l'Essec

L'initiative de l'Essec déborde le cadre du soutien matériel et conduit, par le biais d'un partenariat établi entre l'école et les lycées de son environnement, à proposer un soutien qualitatif à des élèves volontaires issus d'un milieu social défavorisé. Elle représente ainsi une voie de renouvellement possible pour une politique d'équité républicaine qui se satisfait, pour l'heure, d'une timide différenciation matérielle de traitement.

Le programme mis en œuvre par l'Essec depuis 2002-2003 a pour titre « Une prépa, une grande école : pourquoi pas moi ? » : il a pour objet d'instaurer, au sein de lycées partenaires, une forme de tutorat auprès d'élèves issus de milieux défavorisés, dans le but d'accroître leurs chances de poursuivre et de réussir des études supérieures ambitieuses. Le handicap traité n'est pas, dans cette perspective, l'insuffisance des moyens matériels mais le déficit d'informations, d'ambition scolaire, de soutien pédagogique et de maîtrise des codes culturels : la combinaison de ces handicaps, « qualitatifs » en quelque sorte, constitue sans doute le principal obstacle à l'engagement et à la réussite des jeunes d'origine modeste dans les études supérieures. Il s'agit donc de leur donner les clés de la réussite auxquelles ils n'ont pas accès dans leur environnement familial et social.

La démarche de l'Essec est fondée sur l'idée républicaine selon laquelle la véritable égalité des chances consiste à donner à tous les moyens de réussir les mêmes épreuves. L'Essec, à travers son directeur Pierre Tapie, a exprimé son refus de principe de « changer les haies » pour favoriser la réussite des jeunes défavorisés. Le concours doit demeurer accessible pour tous, et le même pour tout le monde. Le dispositif mis en place pour favoriser la promotion sociale des jeunes défavorisés doit, en conséquence, leur proposer un entraînement (ou *coaching*) destiné à leur permettre de concourir dans la même catégorie que les autres, « à sauter les mêmes haies pour tous ». Il s'en déduit deux caractéristiques essentielles de la démarche :

- Elle consiste à *agir en amont de la formation supérieure* ; le travail avec les lycéens, de la seconde à la terminale, doit permettre la remise à niveau nécessaire à l'égalisation des chances ;
- Elle n'a pas pour finalité de diversifier le recrutement de l'Essec mais d'accroître l'égalité des chances réelle des lycéens concernés ; le projet, autrement dit, n'est pas d'abord destiné à préparer l'entrée à l'Essec : les lycéens sont incités à aller au plus loin de leurs possibilités dans la voie qui est la leur¹⁸⁹.

Le dispositif, en 2005, touche 75 lycéens 18 – sont en terminale, 27 en première, 30 en seconde. Un tel chiffre peut sembler dérisoire. La direction de l'Essec met cependant en avant le caractère « duplicable » du programme qu'elle a conçu, lequel a du reste inspiré la Charte signée le 14 janvier 2005 par le Gouvernement avec la Conférence des grandes écoles¹⁹⁰. « Avec 100 partenariats en France, estime Pierre Tapie dans la discussion ci-dessous, cela fait 3 000 jeunes par an qui bénéficieraient d'un tel programme, dont le coût global serait de 18 millions d'euros sur trois ans. »

189. L'Essec tire avantage de l'intérêt pédagogique du programme, qui offre aux futurs diplômés une expérience humaine ainsi qu'une connaissance plus large de la société.

190. L'objet de la Charte est précisément d'encourager l'ensemble des établissements supérieurs à imiter la démarche de l'Essec. Dans un livre récent, Patrick Weil souligne néanmoins les limites de l'entreprise : « Mais que dit-on aux élèves des lycées qui ne sont pas dans l'environnement direct d'une grande école ? Que rien n'est prévu pour eux ? » *La République et sa diversité...*, op. cit., p. 90.

Les Conventions d'éducation prioritaire de Sciences Po

Politique audacieuse et efficace de discrimination positive républicaine pour les uns, importation des travers de l'*affirmative action* pour les autres, les « Conventions ZEP » de Sciences Po ont suscité la polémique et connu un grand succès médiatique. L'originalité de ce dispositif, par rapport aux deux précédemment décrits, tient en effet à la mise en place d'une procédure dérogatoire de recrutement permettant à des lycéens issus de ZEP d'espérer intégrer Sciences Po en étant dispensés du concours d'entrée. La question s'est donc posée de savoir si une telle procédure de recrutement pouvait être considérée comme une possibilité ouverte par les principes républicains ou si elle en constituait une transgression inacceptable.

Conçu en 2000, mis en place en 2001, le programme « Conventions éducation prioritaire » a pour objet d'instaurer des partenariats entre Sciences Po et des lycées situés en ZEP ou en Zone sensible : sept lycées étaient associés à l'expérience en 2001, ils sont 23 en 2004-2005, situés dans les académies de Metz-Nancy, Lyon, Montpellier, Versailles et Créteil.

Le dispositif des CEP tient en trois points :

1. En amont de la procédure de sélection, les équipes enseignantes des lycées partenaires sont chargées de repérer, de former et d'évaluer les élèves qui pourront, après avoir ainsi bénéficié d'une préparation spécifique depuis la seconde, se présenter au concours spécial¹⁹¹.

2. Une procédure distincte de sélection à l'entrée à Sciences Po est réservée aux élèves issus des lycées conventionnés, lesquels sont ainsi dispensés du concours « normal », ouvert à tous. La sélection s'opère en deux temps : l'admissibilité est dévolue à un jury collégial composé

191. Un tel dispositif permet à la fois de créer une émulation et une dynamique de travail chez les élèves, à qui il donne l'espoir d'une réussite possible, et de remobiliser les enseignants qui se trouvent, à l'instar des « hussards » de la III^e République, investis de la mission de détection et de promotion des élèves talentueux afin de leur permettre d'échapper à l'enfermement social. Pour un témoignage de l'engouement passionné que l'expérience peut susciter chez des professeurs confrontés aux difficultés de l'enseignement en banlieue, voir Carole Diamant, *École, terrain miné*, Éditions Liana Lévi.

d'enseignants des lycées conventionnés ; l'admission s'opère à l'issue d'un « grand oral » effectué devant un jury mis en place par Sciences Po, lequel cherche à évaluer le « potentiel » des candidats en appréciant les qualités de maîtrise de l'expression orale, la curiosité intellectuelle et la motivation. 132 étudiants ont été admis à Sciences Po selon cette procédure spéciale depuis le début du programme.

3. En aval de la procédure de sélection, Sciences Po assure le suivi pédagogique des étudiants issus des ZEP et leur octroie des bourses de mérite, complétées par des bourses de logement.

Les points 1 et 3 n'ont provoqué aucune contestation. Ils se fondent sur la même exigence d'équité républicaine qui inspire les dispositifs mis en place par la Fondation Euris et l'Essec. Le débat s'est focalisé sur la procédure spéciale de recrutement instituée par le dispositif et qui permettait à des lycéens socialement défavorisés d'être dispensés du concours « normal ». Une telle procédure s'inscrit-elle dans le cadre d'une stratégie républicaine de lutte pour l'égalité des chances ? Est-elle au contraire assimilable aux programmes d'*affirmative action* tels qu'ils sont mis en œuvre par les universités américaines ? Quelle que soit l'interprétation que l'on en donne, c'est à cette rupture délibérément assumée avec le principe de l'égalité formelle des chances (tel qu'il se concrétise sous la forme d'un concours instaurant une même situation de concurrence pour tous les candidats) que Sciences Po doit la médiatisation de son initiative et les critiques qui lui ont été adressées.

L'argument avancé par la direction de Sciences Po pour justifier la mise en place d'une procédure spéciale de recrutement tient en une formule : « La pluralité des chances est une condition de l'égalité des chances¹⁹². » Elle conditionne également la diversité sociale qui commande, selon Sciences Po, au nom de l'enrichissement par la différence des expériences, de recruter des échantillons représentatifs des diverses composantes de la société. Devant le constat établissant qu'à

192. *Le Monde* du 10 mars 2001. Contribution signée par Richard Descoings, Michel Euvrard, Jean-Paul Fitoussi, Michel Pébereau et René Rémond.

Sciences Po « plus de quatre étudiants sur cinq sont enfants de cadres, de chefs d'entreprise, d'enseignants ou de professions libérales¹⁹³ », la direction de l'IEP exprime deux craintes, qui valent pour l'ensemble de l'enseignement supérieur recrutant par sélection : l'étroitesse de la base sociale de recrutement affaiblit la légitimité républicaine d'un enseignement d'excellence qui apparaît comme « une simple machine de reproduction sociale¹⁹⁴ » ; l'endogamie sociale a pour conséquence que « les étudiants de l'enseignement supérieur sélectif [...] méconnaissent des pans entiers de la société française, faute d'avoir été confrontés, au cours de leur formation, à l'altérité de ceux qui sont d'une origine culturelle et sociale différente¹⁹⁵ ». Il apparaissait donc nécessaire, à la lumière de ce diagnostic, d'instaurer une voie distincte de recrutement pour pallier les effets « socialement discriminants » du concours, de manière à restaurer l'égalité des chances dans les ZEP et à promouvoir « la diversité des origines sociales et culturelles » au sein de l'établissement.

Prévenant les objections à l'égard d'un projet qui donne aux étudiants qu'elle recherche – ceux dont la présence permettrait d'accroître la diversité sociale au sein de l'établissement – la possibilité de contourner l'obstacle du concours d'entrée, la direction de Sciences Po s'efforce de justifier la rupture de l'égalité formelle, soulignant l'impuissance à compenser autrement l'inégalité des conditions : « Comment voir dans ce projet pilote une atteinte au principe d'égalité, dans une société où les différences de conditions sont telles que l'application mécanique du principe d'égalité ne fait, en réalité, que consolider les inégalités¹⁹⁶ ? » Au regard de ses adversaires, cependant, le dispositif de Sciences Po s'inscrit dans la perspective d'une discrimination « bienveillante » à l'égard d'élèves qui vont être recrutés préférentiellement en raison de leur origine sociale et culturelle – pour ne pas dire ethnique –,

193. *Id., ibid.* En 1998, seuls 3 % des étudiants admis à Sciences Po par l'examen d'entrée étaient issus de catégories socioprofessionnelles défavorisées (chômeurs, ouvriers, employés), contre 29 % des étudiants du premier cycle universitaire.

194. *Id., ibid.*

195. *Id., ibid.*

196. *Id., ibid.*

en contradiction avec le principe républicain de non-discrimination. Sciences Po paraît même établir un système triplement discriminatoire :

- la procédure distincte de recrutement met en place une discrimination positive qui est indissociablement une contre-discrimination, c'est-à-dire une discrimination à rebours¹⁹⁷ ;
- cette discrimination s'opère par le biais d'une « discrimination dans la discrimination », dans la mesure où sont écartés de la possibilité d'accéder à Sciences Po par la voie distincte tous les élèves défavorisés qui ne sont pas issus des lycées conventionnés¹⁹⁸ ;
- enfin, et c'est peut-être la principale critique adressée au dispositif, la discrimination positive est ici conçue comme visant à pallier une forme de discrimination indirecte inhérente aux caractéristiques du concours d'entrée et dont on peut s'étonner qu'elle soit maintenue à l'identique¹⁹⁹.

En instituant une voie spéciale de recrutement, réservée aux candidats issus des lycées conventionnés, à côté du concours « normal » ouvert à tous, Sciences Po porte-t-il atteinte aux principes républicains de promotion au mérite et de non-discrimination ? Pour ses partisans, ce dispositif n'est pas assimilable à un programme *d'affirmative action*, en dépit de la rupture d'égalité dans la compétition entre les candidats ; s'il ressortit à la discrimination positive, il s'agit de discrimination positive à la française,

197. En dépit de la décision prise de ne pas diminuer le nombre des places accessibles par le concours « normal », la suspension de la situation de concurrence introduite par la procédure spéciale de recrutement a bien pour fonction, *in fine*, de faire en sorte qu'un candidat issu d'un groupe social considéré comme défavorisé puisse être préféré à des candidats issus de milieux sociaux considérés comme favorisés et dont on soupçonne qu'ils pourraient s'avérer supérieurs dans la compétition.

198. Critique formulée notamment par Patrick Weil : « Introduire de la diversité dans les grandes écoles, c'est bien. Mais si l'on se contente d'introduire un zeste de diversité, ciblée sur quelques établissements, tout en continuant à tenir *de facto* une grande majorité des élèves à l'écart de toute possibilité d'y accéder, alors on risque de créer de la discrimination dans la discrimination. » *La République et sa diversité...*, *op. cit.*, p. 90.

199. Tout se passe en effet comme si Sciences Po instituait une contre-discrimination pour contrarier les effets d'une discrimination instaurée par lui-même, reconnue comme telle par lui-même mais néanmoins délibérément maintenue. Que Sciences Po veuille mieux assurer le droit à l'égalité des chances, écrit Zaïr Kédadouche dans *Le Monde* du 8 mars 2001, « c'est un objectif tout à fait honorable. Mais que n'a-t-il pas introduit, comme l'ont déjà fait les écoles de commerce, des épreuves fondées sur les disciplines scientifiques ou techniques moins discriminantes socialement que les épreuves de langue ou de dissertation de français ? Que ne finance-t-il pas des classes préparatoires à Sciences Po dans ces fameux lycées de ZEP ? Ainsi, plus d'enfants des banlieues pourraient passer les concours et les épreuves avec succès, sur leur talent et mérite personnels, sans pour autant pouvoir être distingués des autres : ils resteraient alors leurs égaux. »

c'est-à-dire d'équité. Trois arguments sont ainsi avancés en vue démarquer le dispositif Sciences Po des programmes d'*affirmative action* :

1. la procédure de sélection mise en place par Sciences Po ne recourt pas à la technique des quotas. Il n'y a pas, autrement dit, une détermination par avance du nombre de places réservées. Ce qui permet à la direction d'affirmer que « contrairement aux exemples anglo-saxons dont on connaît les dérives, aucun quota ne sera appliqué. Si plusieurs dizaines de lycéens font preuve de leur excellence, ils seront admis. Si aucun ne correspond aux rigoureux critères d'exigence qui sont les nôtres, il n'y aura pas d'admis²⁰⁰ ».

2. Le critère qui préside à la distinction des voies de recrutement ne repose pas sur une classification ethno-raciale ou ethno-religieuse : le dispositif, à la différence de la politique de préférence raciale pratiquée par les universités américaines, n'est donc pas en contradiction avec la doctrine des « distinctions interdites » par l'article 1^{er} de la Constitution de 1958 (l'origine, la race ou la religion). La discrimination positive est de type « socio-économique » puisque le traitement préférentiel bénéficie à des élèves de lycées situés en ZEP ; centrée sur des individus méritants, en vue de compenser les handicaps socioculturels qui font obstacle à leur réussite au plus haut niveau de l'enseignement supérieur, elle n'est pas assimilable à la discrimination positive « ethnique » – laquelle rompt l'unité de la communauté des citoyens et stigmatise les différences en les considérant comme des handicaps²⁰¹.

3. Ce n'est pas la sélection-recrutement, à l'entrée de l'établissement, mais la sélection-certification à l'issue de la formation qui constitue le niveau pertinent pour juger de la conformité au principe républicain de

200. *Le Monde* du 10 mars 2001. Ce point de vue, qui exprime la position officielle de l'IEP de Paris, est ici défendu par Jeannette Bougrab – qui précise notamment que si des places sont réservées aux lycéens privilégiés, cela ne s'accompagne pas d'une diminution du nombre de places ouvertes au concours normal – et, bien entendu, par Richard Descoings.

201. C'est notamment l'interprétation d'Éric Keslassy, initiateur d'une pétition en faveur de la généralisation de l'expérience des CEP à l'ensemble des grandes écoles. François Dubet abonde dans ce sens : critique radical de l'*affirmative action*, au motif notamment que celle-ci pourrait induire « une cristallisation des appartenances sociales attribuées ou « innées » en obligeant les individus à se définir par leur héritage social, ethnique ou sexuel », il fait l'éloge du dispositif mis en place par Science Po dans la mesure où « il ne cible pas des collectifs mais des individus » – l'élève concerné se voyant offrir « une simple mise à égalité lui permettant de faire valoir véritablement son mérite ». *L'école des chances...*, op. cit., p. 45-47.

non-discrimination. S'agissant des épreuves conduisant à l'obtention du diplôme, il ne saurait y avoir de traitement préférentiel : tous les étudiants, quelle que soit la voie par laquelle ils ont été recrutés, sont égaux devant l'examen final où seuls comptent « le mérite et le talent » des individus, à l'exclusion de toute autre considération. À l'entrée, en revanche, la multiplicité des voies de recrutement est admise ; le recrutement, qui n'a pour fonction que de détecter un potentiel, la capacité de suivre une voie de formation et de parvenir éventuellement à l'excellence, relève des choix et des besoins de l'établissement²⁰².

Quelque valeur que l'on reconnaisse à ces arguments, force est de constater qu'ils ressortissent à une volonté d'opposer une stratégie républicaine de lutte contre l'inégalité des chances à la méthode de l'*affirmative action*. L'enjeu de la discussion déborde donc largement l'appréciation que l'on peut porter sur le programme des Conventions ZEP : la question fondamentale est celle de la définition d'une stratégie cohérente et efficace de lutte contre les phénomènes de ségrégation sociale et de discrimination qui font obstacle à l'égalité des chances réelle entre les citoyens. Entre la méthode républicaine et la discrimination positive *stricto sensu*, en effet, il faut choisir : il n'y a aucun compromis possible. L'égalité formelle des chances, d'un point de vue républicain, n'est certes pas une condition suffisante pour réaliser l'égalité des chances, mais elle en est assurément une condition nécessaire, en tant qu'elle concrétise le principe de non-discrimination sans lequel le principe méritocratique n'a lui-même aucun sens. La spécificité de la discrimination positive consiste, au contraire, à soustraire à la règle de sélection commune les membres du groupe social que l'on entend privilégier en raison de l'ampleur de la discrimination dont on l'estime victime. L'objectif est ainsi de promouvoir indirectement l'égalité des chances entre

202. « À ceux qui, sous prétexte d'égalité, stigmatisent une sélection, un enseignement et un diplôme dont ils prétendent qu'ils deviendraient à deux vitesses, rappelons que la multiplicité des voies de recrutement, qui ne date pas d'aujourd'hui, est un gage de vitalité et donc d'excellence. Rappelons que ce qui fait la valeur de Sciences Po, ce n'est pas un ticket d'entrée – quelque mérite qu'on ait eu à l'obtenir –, mais la formation de cinq ans que l'on y reçoit, validée par un diplôme de sortie. Rappelons que celui-ci ne peut être obtenu qu'en réussissant, tout au long de la scolarité, des épreuves semblables pour tous. » *Id., ibid.* Voir la discussion rapportée ci-dessous entre Richard Descoings et Pierre Tapie.

individus mais en lui substituant au préalable, comme une dérogation nécessaire et provisoire, une égalité des résultats (la diversité) qui tend à faire des individus bénéficiaires du traitement préférentiel les instruments de réalisation d'un droit collectif à l'égalité²⁰³.

La question de la « stigmatisation » conduit à souligner un autre aspect de l'incompatibilité entre les deux méthodes : le choix du principe républicain de non-discrimination s'adosse à l'idée que l'aveuglement aux différences dans la situation de concurrence constitue une protection indispensable contre la stigmatisation (chacun, abstraction faite de son identité ou de son appartenance, est considéré « comme les autres ») ; à l'inverse, le choix de la discrimination positive est fondé sur une appréciation négative portée sur cette « neutralité bienveillante », considérée comme une forme d'hypocrisie destinée à maintenir la stigmatisation résultant de la ségrégation sociale ou des discriminations.

Inspirée par les expériences de l'Essec et de Sciences Po, la Charte pour l'égalité des chances dans l'accès aux formations d'excellence, signée le 14 janvier 2005²⁰⁴, témoigne d'une volonté politique de favoriser la multiplication des initiatives qui permettront peut-être de donner davantage de réalité à l'idéal de l'élitisme républicain dont l'accomplissement paraît encore à venir. Elle s'inscrit dans le cadre d'une stratégie de lutte contre l'inégalité des chances qui demeure républicaine en se fondant sur deux exigences :

- maintenir l'égalité entre tous dans les situations de concurrence – l'unique critère admissible de discrimination entre les individus

203. La discrimination positive fonde sa prétention à l'efficacité sur un argument de psychologie sociale : elle s'appuie sur la théorie des « modèles d'identification positive », laquelle suggère de faire un usage systématique de la force de l'exemple ; à travers la promotion de quelques individus choisis parmi le groupe considéré comme dominé ou discriminé, on entend promouvoir, grâce au mécanisme de l'identification, l'ensemble du groupe. Cet effet d'intégration des groupes sociaux défavorisés à la communauté – qui se conçoit du point de vue de l'élitisme républicain comme une conséquence heureuse, et certes désirable, de l'égalité des chances – constitue le but premier de la discrimination positive.

204. Charte établie entre le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale d'une part et, d'autre part, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des grandes écoles, la Conférence des directeurs d'écoles et formations d'ingénieurs.

devant rester la compétence, abstraction faite de l'origine sociale, du sexe, de la religion ou de la race – ;

– agir en amont ou en aval des situations de concurrence par des programmes d'aide matérielle ou qualitative, de manière à compenser les handicaps sociaux.

La question de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail : faut-il mettre un terme à l'invisibilité statistique de la diversité ethnique ?

La discussion avec Claude Bébéal présente de manière synthétique les propositions formulées par celui-ci dans le cadre de son rapport – *Minorités visibles : Relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise. Les entreprises aux couleurs de la France* –, remis au Premier ministre en novembre 2004 et publié depuis à La Documentation française. La problématique dans laquelle s'inscrivent ces propositions, ainsi que la perspective nouvelle ouverte par l'Institut Montaigne, ont été présentées dans le texte d'Eric Deschavanne²⁰⁵.

Une grande partie des propositions formulées par Claude Bébéal est relative à la formation des jeunes, considérée sous trois aspects : on retrouve d'abord le souci d'élargir la sélection des élites par des dispositifs de soutien aux élèves doués mais d'origine modeste ; pour ceux qui n'ont pas vocation à intégrer l'élite, l'accent est en outre mis sur la nécessité de mieux articuler les formations scolaires avec l'univers des métiers ; enfin, il apparaît urgent d'imaginer des solutions pour socialiser et former les jeunes qui sortent du système éducatif de manière précoce et sans qualification.

L'originalité du propos de Claude Bébéal tient, cependant, essentiellement à la mise en évidence de la réalité des discriminations ethno-raciales dans l'entreprise. À l'instar de Roger Fauroux, il met en cause le modèle républicain français – en tant que celui-ci repose sur l'interdit des distinctions ethniques et conçoit en conséquence l'aveuglement aux différences comme la méthode la plus appropriée pour

205. Voir le chapitre intitulé *La lutte contre les discriminations ethno-raciales*.

lutter contre les discriminations. Un tel aveuglement institutionnel constituerait le principal obstacle à la prise de conscience du caractère pluriethnique de la France, à la mesure de la réalité des discriminations ethno-raciales et, surtout, à la mise en œuvre des actions susceptibles de les réduire réellement : « Autant les entreprises peuvent établir des statistiques permettant de mesurer les discriminations basées sur le sexe, le handicap et l'âge, écrit Claude Bébérard dans son rapport, autant il leur est impossible de mesurer l'ouverture à la diversité ethnique. » Il propose donc de doter les entreprises des outils statistiques qui devraient leur permettre de prendre la mesure de la *diversité* dans l'entreprise, afin de mieux la promouvoir. Une telle proposition soulève cependant deux questions qui nourrissent les objections qu'on a pu parfois formuler à son encontre :

- la mesure statistique de la diversité ethnique ne contribuerait-elle pas, en incitant les individus à se définir en fonction de catégories ethniques, à « ethniciser » la vie sociale et politique ?
- est-il simplement possible d'identifier de telles catégories, difficulté qui est attestée par le débat sémantique sur la réalité que ces catégories sont supposées désigner (la diversité « visible » ou la diversité « ethnique », ou encore la diversité des origines étrangères) ?

La question du financement de l'islam de France : faut-il mettre en cause la loi de 1905 ?

Quelques mots sont nécessaires pour situer le propos de Dominique de Villepin relatif au financement de l'islam de France. Il répond à une question qui ressortit, elle aussi, à la problématique de l'égalité des chances. La liberté des musulmans de France de pratiquer leur culte serait en effet vouée à demeurer purement formelle si l'on ne réglait pas le problème du financement de la construction des mosquées²⁰⁶. La République se trouve, à cet égard, confrontée à une double contrainte :

206. On compte en France 1 685 lieux de culte, contre 2 500 en Allemagne, où les musulmans sont pourtant moins nombreux.

– d'un côté, l'exigence d'équité semble commander la prise en charge, par les pouvoirs publics, du financement des lieux de culte d'une religion qui souffre d'un double handicap – l'absence de patrimoine, du fait de son implantation récente sur le territoire français, et la faiblesse de ses moyens financiers, du fait de la pauvreté des musulmans français – ;

– d'un autre côté, l'impératif de laïcité interdit la prise en charge par l'État de la construction des lieux de culte ; la loi du 9 décembre 1905, qui institue la séparation des Églises et de l'État, établit en effet une conception formelle de la laïcité, exigeant de l'État non seulement l'impartialité et le respect de la liberté religieuse, mais aussi sa non-intervention de principe dans les affaires de religion, considérées comme relevant de la sphère privée²⁰⁷.

Il faut ajouter qu'à l'exigence de justice se greffe un problème non négligeable de sécurité intérieure : si le financement ne peut être assuré par la nation ou par la communauté des musulmans de France, il ne peut l'être que par des fonds provenant de l'étranger, ce qui accroît le risque de voir l'islam français subir des influences étrangères.

Il existe en réalité des possibilités, pour les pouvoirs publics, de contribuer à doter les musulmans des structures dont ils ont besoin : les collectivités locales et l'État peuvent déjà, dans le cadre de la loi de 1905, fournir des aides connexes aux lieux de culte : salles culturelles, parking, etc. Il est également possible d'utiliser le bail emphytéotique pour la mise à disposition de terrains par les collectivités publiques²⁰⁸. Ces possibilités risquent fort, cependant, de s'avérer insuffisantes : il paraît dès lors légitime de se demander s'il ne serait pas nécessaire d'aller plus loin en autorisant l'État et les collectivités locales à financer plus largement les lieux de culte. Pour cela, il faudrait toutefois consentir soit à suspendre provisoirement l'application de la loi de 1905, soit à la modifier. Cette dernière hypothèse a été évoquée par Nicolas Sarkozy qui a prudemment mais

207. L'article 1^{er} de la loi garantit « le libre exercice des cultes » tandis que l'article 2 stipule que « la République ne reconnaît, ne finance ni ne subventionne aucun culte. »

208. Les baux emphytéotiques sont des baux de longue durée (jusqu'à 99 ans) dont le loyer est très modique parce que le preneur s'engage à réaliser les travaux relevant du propriétaire dans un bail de droit commun.

fermement levé le tabou pesant sur la question du financement public des lieux de culte : « En matière de financement public des lieux de culte, je suis convaincu qu'à partir du moment où la loi de 1905 et la conception française de la laïcité reconnaissent la religion comme un élément important et structurant de la société ainsi que la liberté de croire comme une des grandes libertés, l'État doit poser la question de façon plus ambitieuse qu'aujourd'hui. Ainsi on trouve naturel que l'État finance un terrain de football, une bibliothèque, un théâtre, une crèche ; mais à partir du moment où les besoins sont cultuels, l'État ne devrait plus engager un centime ! Je n'ignore pas les problèmes qu'entraînerait une contribution directe de l'État. La question des critères se poserait nécessairement : qui a droit à l'aide de l'État ? Qui n'y a pas droit ? Mais ce n'est pas parce qu'un problème est difficile qu'il faut l'occulter. À mon sens, il est temps de poser la question du financement national des grandes religions et celle de la formation "nationale républicaine" des ministres du culte. À cet effet, je suis partisan de compléments à la loi de 1905, sans en modifier pour autant la structure profonde²⁰⁹. »

Beaucoup considèrent cependant la loi de 1905 comme une clé de voûte du modèle républicain auquel il est difficile de toucher. La laïcité à la française garantirait, à la fois, la préservation de la sphère publique contre l'empiétement du communautarisme religieux, en assignant la religion à la sphère privée, et l'indépendance des religions – la nécessité pour les fidèles de prendre en charge eux-mêmes le financement de leur culte constituant la meilleure des garanties contre l'empiétement de l'État. Considérant qu'il n'était pas souhaitable de modifier la loi de 1905, qui fait obstacle à la subvention des cultes, Dominique de Villepin a initié le projet d'une *Fondation pour les œuvres de l'islam de France*. La fondation apparaît comme étant l'outil juridique approprié puisqu'elle se définit comme une institution qui poursuit un but d'intérêt général, mais dont le capital est alimenté par des dons privés (français ou étrangers) et non par de l'argent public. L'exigence d'indépendance du religieux peut donc être satisfaite, ainsi que l'exigence de rigueur et de transparence souhaitée par l'État.

209. Nicolas Sarkozy, *La République, les religions, l'espérance*, les Éditions du Cerf, 2004, p. 123.

Un cas d'école : pour une discrimination positive à l'entrée de l'enseignement supérieur ?

**Discussion avec Pierre Tapie, Richard Descoings
et Roger Fauroux**

212

Roger Fauroux

Même s'il s'agit d'une évidence, il me semble tout d'abord important de rappeler que le concept de « discrimination positive » est indissociable de celui de « discrimination négative ».

On ne parlerait pas aujourd'hui de discrimination positive si un certain nombre de Français, dont la couleur de peau, le nom, ou même l'accent ne sont pas ceux du plus grand nombre, n'étaient victimes d'une forme de rejet ou d'exclusion. Il est, en effet, plus difficile à ces populations issues de l'immigration qu'aux autres de trouver un emploi ou encore, plus modestement, d'accéder à un simple stage d'entreprise. Le niveau du diplôme n'est pas en cause ici : les statistiques montrent que pour cette catégorie de la population, le niveau d'étude et de qualification ne représente aucune garantie d'emploi.

J'ai pu le vérifier moi-même : il ne se passe pas un mois sans que je rencontre un de ces jeunes issus de l'immigration à la recherche d'un stage. Saint-Gobain, sans doute parce qu'il s'agit d'une société sur laquelle j'ai un reste d'influence, est aujourd'hui l'un des rares groupes français susceptibles d'accéder à leur demande.

Plus profondément, tout se passe comme si après deux générations d'immigrés, les problèmes d'intégration se posaient désormais de

manière encore plus aiguë. Paradoxal ? Pourtant, il y a deux raisons à cela. La première tient simplement au fait que le sentiment d'exclusion de ces populations issues de l'immigration s'accentue. Il s'agit là d'une donnée nouvelle dont il nous faut prendre conscience. J'ai fait personnellement l'expérience de cette réalité : la passivité ou la résignation des « primo-arrivants » a, de nos jours, cédé la place à une très grande impatience. Les jeunes maghrébins qui se considèrent, à juste titre, comme défavorisés n'ont plus cet esprit de sacrifice qui caractérisait la première génération d'immigrés. Déjà largement intégrés, ces ressortissants d'Afrique du Nord n'attendront pas indéfiniment que leurs enfants et petits-enfants puissent bénéficier des promotions sociales auxquelles ils aspirent. Leur passé de colonisés, le relatif isolement dans lequel ils se trouvent par rapport aux Turcs ou aux Asiatiques protégés par une communauté, bref, un ensemble de représentations vraies ou fausses, explique ce besoin de reconnaissance.

Il nous faut donc l'admettre : au-delà des polémiques et des controverses de spécialistes soulevées par la notion de discrimination positive, il existe bel et bien un problème lié à la discrimination négative qui nous constraint à inventer des solutions nouvelles.

Alain-Gérard Slama

Pour ma part, lorsque je suis arrivé en France, je n'étais pas impatient. Et je crois qu'il faut interpréter le sentiment que vous décrivez à la lumière de Tocqueville et de la règle de la frustration relative. Plus on est près du but, plus la distance qui nous en sépare est alors ressentie comme une injustice. Mais à mon sens, ce sentiment ne justifie pas que l'on doive avoir recours à la discrimination positive.

Selon moi, la culture libérale n'est ni inutile, ni un luxe de riches. Au contraire : on voit bien que les plus motivés, ceux qui ont connu des difficultés mais qui ont réussi à franchir la plupart des obstacles, ceux-là aspirent, presque naturellement, à une culture libérale. Lorsque j'entends Azouz Begag, je retrouve exactement ce discours-là : « Cessons de nous renvoyer à nos origines, cessons de nous accorder des traitements

s particuliers qui nous privent de ce à quoi nous aspirons. » Plus généralement, je crois que la culture libérale est un ensemble de codes que tout individu a besoin d'acquérir à l'intérieur d'une société à laquelle il veut appartenir. Le vrai sentiment d'exclusion est celui que subit l'exclu des codes, celui qui ne parle pas la même langue, qui n'a pas les mêmes systèmes de référence juridiques, littéraires, bref, les mêmes fondements de pensée.

Richard Descoings

Je comprends parfaitement votre point de vue sur ces populations exclues des codes, mais il me semble que l'évolution de la société a inversé le problème. La mode, aujourd'hui, est à l'appropriation du langage des banlieues et pas l'inverse.

Roger Fauroux

Le discours libéral me paraît un peu optimiste. En effet, je ne crois pas que l'évolution générale de la société soit de nature à faire disparaître les discriminations. La raison est simple : « l'ascenseur social » fonctionne beaucoup moins bien, aujourd'hui, qu'il y a quelques années. Nous ne sommes plus comme sous la III^e ou la IV^e République lorsque les petits Pompidou ou les petits Forni, issus de milieux très modestes ou de la périphérie de l'hexagone, finissaient par atteindre les plus hautes fonctions. Inutile d'insister sur les problèmes de l'école, débordée par nombre de conflits et de tensions de toutes natures. On ne peut plus guère compter, comme dans mon enfance, sur des facteurs de promotion sociale tels que l'armée, la gendarmerie, la SNCF et autres grands services publics qui intégraient les fils de paysans et d'immigrés par des promotions internes successives.

Amélie de Bourbon

La discrimination positive est-elle compatible, selon vous, avec l'idée républicaine telle qu'elle existe en France ?

Roger Fauroux

Il est vrai que l'idéal républicain, très fortement ancré dans notre société et dans le fonctionnement de notre régime politique, l'attachement au principe d'égalité, peuvent expliquer la méfiance de notre pays à l'égard d'un concept importé des États-Unis. En tant que pilier de ce modèle républicain, l'école est donc le lieu le moins favorable, par définition, à ces mesures de discrimination positive.

Depuis une dizaine d'années, cependant, je crois que les choses ont commencé à changer. Le tabou qui entoure la notion de discrimination positive est en train de disparaître : on assiste à un début de conscience collective touchant aux aspects les plus insupportables des discriminations raciales.

Il ne faut pas oublier une chose : c'est le général de Gaulle lui-même qui a introduit la discrimination positive en France. Lorsque j'étais jeune inspecteur des Finances, je me souviens des ordonnances de 1958 et 1959, inspirées par Jacques Soustelle, qui prévoyaient que 10 % des recrutements de la fonction publique étaient réservés à des candidats originaires d'Afrique du Nord. Dans le contexte de l'époque, cette disposition avait porté ses fruits : plusieurs de nos camarades d'origines maghrébines ont ainsi fait une brillante carrière à l'inspection des Finances, de même que certains préfets, qui ont pris leur retraite, il y a un petit nombre d'années. Directement inspirée de l'*affirmative action* dans sa forme la plus brutale, une telle disposition serait aujourd'hui inconcevable pour des jeunes gens issus de l'immigration qui la ressentiraient, à juste titre, comme une humiliation.

Il est inutile, cependant, de chercher si loin, car il existe aujourd'hui une politique de discrimination positive qui s'exerce de façon masquée dans le domaine de l'urbanisme et de l'éducation nationale. Qu'est-ce que la politique des Zones d'éducation prioritaire mises en place dans les années 1980, sinon un privilège accordé, à travers une aire géographique, à un certain segment de la population ?

Alain-Gérard Slama

Je ne crois pas que les ZEP puissent être citées comme exemples de discrimination positive. Car au fond, qu'est-ce que la discrimination positive ? Rien d'autre qu'une pratique susceptible de créer, en faveur de telle ou telle catégorie de la population, des situations privilégiées destinées à compenser une inégalité de départ ou un privilège. Or les ZEP, c'est autre chose. Pour des raisons évidentes de sélection de population, et de contribuables, ces zones géographiques sont soumises à des charges plus lourdes et doivent faire face à des dépenses plus importantes. Il est donc naturel que la collectivité nationale consente à un effort particulier envers ces zones-là : il s'agit simplement de compenser les dépenses accrues auxquelles elles doivent faire face. Ceci procède tout naturellement de la redistribution des richesses et du rôle classique de l'État-providence, au même titre, par exemple, que la progressivité de l'impôt.

Roger Fauroux

C'est toute l'ambiguïté de la discrimination positive à la française dont l'utilité reste limitée car la cible de départ n'a pas été clairement identifiée. Sur le papier, la politique des ZEP n'accorde aucun privilège particulier à telle catégorie de la population mais l'accorde, de manière plus abstraite, à une zone géographique. Cependant on ne peut ignorer que les populations « déshéritées » qui habitent ces zones sont, pour leur plus grande part, issues de l'immigration. Il en résulte donc une discrimination molle et sans objet qui peut même s'avérer nuisible car elle stigmatise certaines zones géographiques, plus connues, désormais, sous le nom de « quartiers difficiles ».

Michel Guénaire

À travers ce que vous venez de dire, j'ai en effet le sentiment que, pour être efficace, la politique de discrimination positive devrait reposer sur une évaluation précise des populations discriminées. Notre société peut-elle toutefois assumer un tel inventaire ?

À ce stade de nos discussions, je voudrais apporter un témoignage d'employeur. Dans mon cabinet où travaillent 450 avocats issus de 48 nationalités différentes, je n'ai jamais eu connaissance de discrimination fondée sur la couleur de peau, le sexe ou la religion – qui n'entrent pas en ligne de compte dans notre recrutement ou notre façon de travailler ensemble. La qualité des rapports, l'adaptabilité d'une personne, son sens commercial sont beaucoup plus importants que de supposés éléments d'origines.

Roger Fauroux

Cela est vrai, mais vous faites partie d'une minorité. J'ai déjà remarqué que les recrutements des professions mondialisées appartenant au secteur tertiaire, comme les avocats ou les métiers de l'audit et du conseil, ne tiennent pas compte de la nationalité mais seulement de la compétence. Or, malheureusement, ceci ne concerne qu'un petit nombre de candidats. Sans céder à la caricature, il me paraît tout à fait évident qu'en vue d'obtenir un stage, un emploi, ou même un entretien, mieux vaut s'appeler Luc ou Roger que Mustafa ou Mohammed.

Votre remarque va d'ailleurs me permettre de préciser une chose : la discrimination dont sont victimes ces personnes n'est pas toujours le résultat de sentiments racistes mais, simplement, d'une discrimination structurelle, presque inconsciente, favorisée par la saturation du marché du travail. Ainsi le directeur des ressources humaines d'un grand groupe qui reçoit chaque année 40 000 candidatures, dont 20 000 via Internet, élimine, par commodité ou par surmenage, tous les prénoms ou les noms qui ne lui conviennent pas. Le choix immense dont ils disposent incite alors les responsables de ces groupes à écarter tous les candidats qui pourraient leur poser un problème.

Enfin, comme vous l'avez dit, je crois en effet qu'il est urgent d'enquêter sur la réalité de l'intégration. C'est une question qui me tient particulièrement à cœur. On dit beaucoup de choses sur l'intégration : par exemple qu'elle est en panne ou, au contraire, qu'elle n'a jamais connu autant d'effets positifs. Or, en vérité, nous ne savons à peu près

rien sur ce sujet à propos duquel les statistiques sont pratiquement muettes.

Un consensus tacite s'est formé en France pour ne pas chercher à savoir. Je vois deux raisons à cela. Premièrement, nous répugnons à prendre conscience des limites de notre modèle républicain, bref, à nous remettre en cause. Deuxièmement, et c'est à mon avis la véritable origine de ce malaise, la France n'a pas eu, jusqu'ici, le courage d'admettre que sa population est multiple, composée de minorités ethniques comme les autres pays. Ce malaise est particulièrement sensible à travers le terme « ethnique », écarté par l'Institut Montaigne lorsqu'il lui a fallu désigner les populations victimes de discrimination. À ce terme, qui n'a pourtant rien de péjoratif, on a préféré l'expression « minorités visibles », à peine moins désobligeante, et surtout inadéquate.

Emmanuel Le Roy Ladurie

Pour faire cette enquête sur l'intégration, il faudrait, comme aux États-Unis, disposer en France de données statistiques sur la religion.

Roger Fauroux

On touche ici au cœur de la sacro-sainte idéologie républicaine qui ne connaît qu'un citoyen français, universel : une entité abstraite, en somme, qui n'existe pas ailleurs que dans le vocabulaire. Nous vivons dans une fiction extraordinaire qui consiste à croire que, dès que quelqu'un a acquis la nationalité française, on peut gommer tout le reste : son passé, la couleur de sa peau, son accent, certains traits de son caractère, tout ce qui fait son identité. Au moment de passer un concours, un jeune issu d'une autre culture se trouvera pourtant désavantagé par rapport à un candidat installé en France depuis plusieurs générations.

Je me suis rendu compte de ce problème lorsque j'étais président du Haut Conseil à l'intégration. Il y a cinq ou six ans, j'ai fait l'expérience de ce refus de connaître la situation réelle des personnes issues de l'immigration dans notre société. Nous avions voulu faire une enquête anodine sur la présence de ces personnes dans les administrations, les entreprises,

les syndicats et collectivités locales. Or, si banale qu'elle pouvait sembler, une telle enquête n'avait jamais été menée. Nous avions choisi le Credoc²¹⁰ comme outil d'analyse, et nous nous étions mis d'accord avec la Cnil sur la façon de procéder. Il était convenu que l'on ferait circuler des questionnaires dans lesquels les personnes seraient libres de révéler leur identité ethnique ou non. Au final, les résultats du questionnaire resteraient anonymes.

Les trois quarts des organismes contactés ont tout simplement refusé de se soumettre à cette enquête. Aucune administration n'a accepté de participer à cette étude, ce qui confine, manifestement, à une certaine volonté d'ignorance de l'État sur ce sujet. Trois sociétés seulement ont accepté de coopérer : Saint-Gobain, Aviva, et Arthur Andersen, au sein de laquelle, comme je l'ai dit tout à l'heure, on ne considère que le talent des employés, abstraction faite de leurs origines. Enfin le barreau de Paris, un hôpital, et un ou deux lycées ont accepté de s'y soumettre. C'est tout.

J'ai dû compléter mon enquête clandestinement en feuilletant les annuaires de la fonction publique. Sur celui du Quai d'Orsay, je n'ai trouvé que deux femmes aux noms exotiques : c'était leur nom de mariage. À l'époque, Aïssa Dermouche n'avait pas encore été nommé, il n'y avait aucun préfet issu de l'immigration sur les listes de l'annuaire préfectoral. Un membre du cabinet du ministre de la Défense, auquel j'avais demandé d'enquêter, n'avait pu me fournir aucun nom d'officier supérieur.

Les choses ont peut-être changé aujourd'hui. Au-delà de la faiblesse des effectifs d'immigrés parmi les cadres de notre société, c'est cette volonté de dissimuler le problème, de le nier, que j'ai ressenti comme un échec. Les débats d'aujourd'hui doivent permettre de faire évoluer les mentalités.

210. Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie.

Car s'il faut remédier à la discrimination sociale, économique et donc souvent ethnique, au moment de l'accès aux études supérieures, la discrimination au moment de l'emploi doit aussi être combattue.

Il serait très important de réaliser, comme j'ai tenté de le faire, un bilan de la situation des populations issues de l'immigration dans les entreprises et, éventuellement, dans les administrations françaises. Nous saurions ainsi quels sont les itinéraires d'intégration, les échecs, les réussites. Les mesures de discrimination positive à leur égard ne pourront être prises qu'à cette condition, faute de quoi, elles ne seront pas adaptées et donc inefficaces. Il s'agirait d'une sorte de bilan social. Là encore, l'expression devrait être choisie très prudemment. Car il ne s'agit bien souvent que d'une question de mots.

Hanifa Chérifi

Les métiers de la fonction publique sont des métiers de représentation à travers lesquels la collectivité nationale dans son ensemble doit pouvoir se reconnaître. Faute de quoi, nous courons le risque de créer dans notre pays, en plus d'une fracture sociale, une fracture ethnique. Au-delà du talent des personnes concernées, les nominations des personnes issues de l'immigration à des postes de hauts fonctionnaires ont une valeur symbolique très forte. La nomination du préfet Dermouche montre ainsi qu'il est possible d'être préfet en France lorsque l'on s'appelle Dermouche.

Je voudrais rendre hommage à Roger Fauroux qui a pris la présidence du Haut Conseil à l'intégration en 2000. Avant sa nomination, cette instance, qui a pour mission de réfléchir aux questions de l'intégration, n'avait compté aucune personne issue de l'immigration depuis sa création en 1989. On réfléchissait sur l'intégration mais sans les immigrés. Cela semblait évident pour tout le monde. Dès son arrivée, lorsque Roger Fauroux a remédié à cet « oubli », le visage du Haut Conseil a radicalement changé. À l'image, donc, de ce qui s'est passé pour le Haut Conseil, je crois qu'accueillir ces personnes à l'intérieur de ces instances,

au cœur même du fonctionnement de notre République, permet de changer l'orientation collective d'un pays.

Roger Fauroux

Lorsque j'avais réalisé l'enquête pour le Haut Conseil à l'intégration, j'avais aussi étudié la liste des élèves des grandes écoles telles que l'Ena ou Saint-Cyr. L'absence d'élèves issus de l'immigration signifiait qu'il n'y aurait pas de cadres représentatifs de ces populations dans un avenir proche. La Fondation Euris que je préside et dont Jean-Michel Naouri est le principal donateur, s'inscrit dans cette volonté d'aider des jeunes défavorisés à suivre des études supérieures. Nous distribuons 50 bourses par an à des étudiants issus de ZEP dont les dossiers ont été sélectionnés par leurs lycées, à condition qu'ils aient obtenu mention bien ou très bien au bac. Nous conciliions donc des pratiques de discrimination ciblée avec des mécanismes républicains traditionnels. Par cet argent, nous les incitons à suivre des parcours plus exigeants, des formations auxquelles ils n'auraient peut-être pas pensé ou qui leur sembleraient inaccessibles.

Tous les élèves auxquels nous avons distribué des bourses depuis quatre ans font aujourd'hui de brillantes carrières dans les universités. Je dirais que la limite de notre système est là : le faible nombre de bourses dont nous disposons nous oblige à n'aider que des jeunes gens extraordinairement doués. Car il faut savoir que ces jeunes obtiennent des mentions très bien au bac dans des conditions souvent difficiles : un père absent ou chômeur, une mère seule pour remédier aux besoins de la famille, de nombreux frères et sœurs.

Il serait souhaitable que l'Éducation nationale consacre une infime partie de son immense budget à ce type d'aides. Cela permettrait de multiplier par dix le nombre de bourses attribuées chaque année à ces élèves. Avec 500 bourses, il serait ainsi possible de sauver, ou, en tout cas, de donner une impulsion plus exigeante à la carrière de ceux qui le méritent.

Pierre Tapie

En accord avec la tradition humaniste de l'Essec, nous avons décidé, en octobre 2001, d'apporter notre contribution à la promotion sociale des jeunes issus de milieux modestes ou défavorisés. Après avoir constaté que les meilleures formations supérieures, écoles comme universités, favorisaient la reproduction des élites sociales, nous sommes naturellement arrivés à la conclusion qu'une grande école comme la nôtre avait un rôle à jouer pour aider à la promotion de jeunes méritants.

J'attire d'ailleurs votre attention sur l'une des raisons qui peut expliquer l'absence de personnes issues de milieux défavorisés dans les grandes écoles : le manque d'information. Trop de lycéens méconnaissent les grandes écoles et les classes prépas, trop de candidats potentiels considèrent que ces filières « ne sont pas pour eux ». Je crois d'ailleurs que la question du privilège de l'information des initiés aux formations d'excellence est un problème collectif important. Certains Centres d'information et d'orientation contribuent, hélas, à cloisonner les élèves de milieux socialement et économiquement défavorisés en les dissuadant de suivre des études longues.

C'est le cas par exemple de Juliana, une jeune fille qui suit notre programme : son père est camerounais, sa mère Guadeloupéenne. Lors d'un rendez-vous au CIO de son lycée, son père avait émis l'idée qu'elle s'inscrive en prépa. Les membres du CIO lui avaient alors répondu : « Vous n'y pensez pas ! Pour une fille comme la vôtre, ce n'est pas envisageable. »

Roger Fauroux

Les mauvais conseils, un environnement difficile, le manque d'informations et de confiance en soi, tout cela conduit d'ailleurs ces jeunes, scolarisés dans des zones difficiles, à envisager des professions faiblement qualifiées. J'en ai eu la preuve au moment du choix des dossiers scolaires en vue de l'attribution d'une bourse Euris. Les garçons aspirent à devenir mécaniciens, les filles aides-soignantes, infirmières, ou peut-être

sages-femmes. Lorsqu'ils obtiennent leur bourse, les candidats changent alors de projet et revoient leurs ambitions à la hausse : ils veulent devenir astrophysicien, chirurgien, gynécologue. La bourse permet de les libérer de leurs propres inhibitions.

Pierre Tapie

Il nous a donc semblé souhaitable de fonder notre démarche sur la tradition française d'élitisme républicain et de ne pas remettre en cause un système fondé sur les concours. C'est ainsi que nous n'avons pas choisi, par exemple, de transposer l'expérience des Conventions éducation prioritaire de Sciences Po à l'Essec.

Pour que ces jeunes « défavorisés » soient en mesure d'affronter les concours comme n'importe quel autre étudiant, il fallait donc concentrer notre effort sur la période scolaire qui se situe en amont de la formation supérieure, avant le bac, entre la classe de seconde à la terminale. Nous avons donc proposé à quatre lycées situés à proximité de l'Essec, dans la ville de Cergy et sa région, une formation sur trois ans, hors cadre scolaire, une sorte de *coaching*, comprenant divers enseignements pour des élèves sélectionnés selon leur niveau et leur motivation. Notre projet était conçu comme un échange entre les élèves de ces lycées et nos propres étudiants. Il s'appuie donc sur un double tutorat : l'élève est suivi par l'un des professeurs de son lycée d'origine et par l'un de nos étudiants.

Par ailleurs, il était important pour nous que la ville de Cergy, où se trouve l'Essec, soit associée à notre démarche. Enfin, le programme a été conçu de manière à être extensible : transposable à d'autres grandes écoles, sur d'autres territoires où il doit être réinventé.

Si l'objectif est d'accroître les chances de jeunes originaires de milieux modestes ou défavorisés de poursuivre des études en classe préparatoire et d'intégrer, à terme, une grande école, il n'a pas pour but de sélectionner des étudiants pour l'Essec. Même si nous souhaitons qu'ils intègrent notre école, nous voulons d'abord réhabiliter la valeur du

travail et de l'effort, en offrant une formation utile, quelles que soient les études choisies par l'élève après le bac.

Présenté pendant l'année scolaire 2001-2002 aux lycées et à la délégation interministérielle de la ville, ce projet a d'abord reçu un accueil mitigé dans les lycées. Les lycées de Sartrouville et de Cergy se demandaient, par exemple, s'il ne s'agissait pas seulement « d'une école de riches qui venait s'acheter une bonne conscience ». Mais heureusement, d'autres ont compris l'intérêt d'un tel projet, l'effet positif qu'il pouvait susciter auprès de tous les élèves et lycées de la région.

224

Thierry Sibieude ²¹¹

Avant de donner quelques précisions concernant notre programme, j'aimerais tout d'abord signaler une chose : Que veut dire la notion de « défavorisé » ? Par rapport à qui est-on défavorisé ? C'est un vocable qui heurte profondément ces jeunes dont nous parlons ici.

Nous avons donc sélectionné dans chaque lycée, comptant parfois 1 500 à 2000 élèves, seulement cinq à sept jeunes. Le programme de formation a lieu dans les locaux de l'Essec, au rythme de trois heures par semaine pendant l'année scolaire. Cela revient donc à 100 heures pour les élèves de seconde qui commencent les cours en janvier, et 140 heures pour les élèves de première et de terminale qui commencent en septembre.

Ces cours s'articulent autour de sept modules²¹². Ces modules visent à développer chez les lycéens des compétences et des comportements nouveaux : avoir une meilleure conscience de ses talents, accroître sa capacité à assimiler des connaissances, mieux comprendre le monde de l'entreprise.

211. Professeur à l'Essec, Thierry Sibieude est un des concepteurs du programme de tutorat.

212. Outils et méthodologie ; Acquisition de capital culturel ; Techniques d'expression ; Comportement en société « codes sociaux » ; Découverte de l'entreprise ; Projet d'équipe ; Suivi individuel.

Le programme Essec a aujourd’hui été mis en place avec 6 lycées partenaires, situés à Cergy et dans ses environs. La proximité est en effet fondamentale car la prise en charge se fait essentiellement dans les locaux de l’Essec. Cela permet aussi aux élèves de démystifier, en quelque sorte, l’enseignement supérieur. Cette année, il y a actuellement trois promotions en parallèle qui réunissent en tout 75 lycéens, (18 en Terminale, 27 en première, 30 en seconde) ; 20 entreprises sont associées de notre programme (SFR, la vente par correspondance de PPR...) ; enfin 33 étudiants de l’Essec se sont engagés comme tuteurs de ces nouveaux élèves.

Nous recevons également les familles de ces élèves afin de bénéficier, au moins, de leur neutralité bienveillante.

Pierre Tapie

L’épreuve de vérité aura lieu en 2005, quand la première promotion passera le bac. La deuxième étape aura lieu en 2007, lorsque cette première promotion passera éventuellement le concours de recrutement dans les grandes écoles.

S’il faut donc rester très prudent, nous pouvons d’ores et déjà dire que cette expérience pédagogique a eu des effets rapides et très sensibles sur le comportement de ces jeunes. La médiatisation qu’elle a entraînée a d’ailleurs dépassé notre volonté : jusqu’à la visite du Premier ministre qui, en juin 2004, s’est rendu à l’Essec pour soutenir notre programme. Nous nous sommes donc posés plus tôt que prévu la question de l’extension de notre programme.

Comment peut-on envisager d’étendre ce dispositif à d’autres écoles ? Son coût s’élève à 2 000 euros par élève et par an. Aujourd’hui, un établissement comme l’Essec est capable de « coacher » 30 jeunes par an. Avec 100 partenariats en France, cela fait donc 3 000 jeunes par an qui bénéficieraient d’un tel programme, dont le coût global serait de 18 millions d’euros sur trois ans.

Luc Ferry

Jusqu'à présent, les expériences décrites ne relèvent pas de la discrimination positive, au sens où celle-ci institue une inégalité formelle en faveur d'un certain groupe d'individus en vue de parvenir à une réelle égalité des chances entre les uns et les autres. Les bourses de la Fondation Euris, puis l'expérience pédagogique de l'Essec, s'inscrivent dans le modèle républicain classique des politiques d'aides et de soutien aux personnes les plus défavorisées. Même si ces mesures suscitent, en général, des réticences de la part de certaines organisations syndicales qui les assimilent à des secours publics ou à de la charité, celles-ci ne constituent pas une entorse à la notion d'égalité.

L'expérience de Sciences Po se situe dans une perspective un peu différente, dans la mesure où les élèves issus des ZEP admis dans l'école ne subissent pas le même examen d'entrée que les autres élèves : le saut de haies est différent. Ce traitement préférentiel fondé sur des critères socio-économiques apparaît davantage cette expérience à de la discrimination positive.

Richard Descoings

Contrairement aux bourses de la Fondation Euris et au programme de l'Essec, les Conventions éducation prioritaire ont, dès leur mise en place, suscité nombre de polémiques. On a parlé de discrimination positive, de sélection au rabais, de coup de pub. Il s'agissait pourtant,

comme l'a fait l'Essec, d'une expérience d'établissement à établissement. Quoi qu'il en soit, cette médiatisation est à mon avis très utile à la cause que nous défendons : elle a permis de faire apparaître Sciences Po comme une école ouverte, et accessible à tous.

Pour répondre à la principale objection soulevée par notre dispositif, les différents types de « haies » à l'entrée de Sciences Po, je dirais tout d'abord que celui-ci se situe dans le cadre de la législation européenne. Une directive adoptée par la France durant l'année 2000 établit en effet : « Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe d'égalité de traitement n'empêche pas un État d'adopter ou de maintenir des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique. »

Ensuite, s'il fallait trouver une caution morale pour justifier le principe de traitement différencié, je citerais l'*Éthique à Nicomaque* d'Aristote (« De la justice », chapitre III, § 5) : « La plus grande des injustices est de traiter également des choses inégales ; la nature propre de l'équité consiste à corriger la loi dans la mesure où celle-ci se montre insuffisante en raison de son caractère général. »

Amélie de Bourbon

A vous écouter, on a l'impression qu'il existe, à l'entrée de vos établissements, plusieurs types d'élèves, tout comme il existe plusieurs types de sportifs : ceux qui sautent les haies, ceux qui font des marathons...

Richard Descoings

J'aimerais essayer de définir le modèle républicain tel qu'il existe aujourd'hui. Les discours actuels sur l'égalité des chances, la discrimination positive, l'intégration, font sans cesse référence au modèle républicain sans préciser s'il s'agit de la III^e, la IV^e ou de la V^e République. Depuis un siècle, l'Éducation nationale a beaucoup évolué : le nombre d'élèves dans les lycées, le nombre de bacheliers et d'étudiants dans les universités a considérablement augmenté. Notre société s'est donc modifiée en

profondeur tandis que les inégalités sociales et culturelles sont plus voyantes aujourd’hui qu’hier.

Notre programme s’inscrit donc dans la volonté de donner à la société et à la République d’aujourd’hui des solutions mieux adaptées à son évolution. Car je ne crois pas que nous favoriserons collectivement le maintien de la cohésion sociale en faisant référence à des modèles qui datent d’il y a trois, quatre ou cinq décennies.

Nous nous sommes donc efforcés de répondre à cette question : que doit-on faire pour motiver ces populations à l’écart du progrès économique, à l’écart d’une certaine forme de réussite sociale, que peut-on faire pour les remotiver, donner l’exemple ?

Nous savons tous que le mimétisme joue un rôle fondamental dans l’enseignement. Les grands professeurs, les hauts fonctionnaires, les cadres d’entreprises, auxquels les jeunes veulent ressembler, ont une influence considérable. L’enseignement doit bien plus à ce « désir mimétique » des étudiants face à certains modèles de réussite sociale qu’à toute loi, décret, argumentaire ou action. Notre programme se situe exactement dans cette perspective : lorsqu’un élève, entré à Sciences Po par l’intermédiaire des Conventions éducation prioritaire, retourne, six mois après avoir été admis dans l’école, dans son lycée de ZEP, dans la même classe, avec le même professeur de terminale, devant des élèves qui sont à quelques mois du bac, il représente un modèle. Une identification très forte va s’opérer et entraîner les autres. Elle est, à mon avis, plus efficace que n’importe quel discours.

Par ce programme, Sciences Po a montré que la question sociale se posait aussi dans les grandes écoles. Il y a cinq ans, lorsque nous avons mis en place les Conventions éducation prioritaire, cela n’avait rien d’évident. Cette méconnaissance du problème a d’ailleurs été à l’origine des nombreuses objections auxquelles nous avons dû faire face. Les écoles normales supérieures, d’ingénieurs, de commerce ne remettaient pas en cause leur recrutement car il était fondé sur le système des concours. Depuis lors, les statistiques ont prouvé que les procédures d’admission

aux grandes écoles étaient socialement discriminantes, davantage encore que les recrutements dans les entreprises ou les associations.

La question sociale se pose donc aujourd’hui à tous les établissements supérieurs, grandes écoles et universités confondues.

Au-delà des objections soulevées par les Conventions éducation prioritaire, je crois que le problème de l’enseignement supérieur en France est un problème collectif. Il se résume à cette question : sommes-nous crédibles dans notre mission de formation des élites ? Pour ma part, je crois que la réponse est non. La nomination, il y a quelques mois, d’un préfet musulman parce qu’il est musulman est la preuve de notre échec. Malgré cela, des progrès ont été faits en matière de représentation nationale par le gouvernement de Lionel Jospin : souvenez-vous de la révision constitutionnelle, et de loi sur la parité hommes/femmes pour favoriser la représentation des femmes en politique...

J’ajouterais enfin que la diversité sociale dans les grandes écoles n’est pas une affaire d’argent, car le dispositif mis en place à Sciences Po n’a à peu près rien coûté.

Luc Ferry

Juste une remarque d’ordre général sur la façon dont les débats sont menés depuis une dizaine d’années en France autour de la notion de discrimination positive.

Je suis très frappé de voir que l’on sombre, et je ne vise pas du tout Richard Descoings, dans le confusionnisme. Si la tradition républicaine et les argumentations démocrates ont toujours leur cohérence, personne n’ose plus dire aujourd’hui qu’il souscrit à l’une ou l’autre de ces positions. Cette confusion est apparue en particulier à l’occasion des débats publics qui ont précédé l’adoption des lois sur la parité. Selon les avocats de la réforme, la loi sur la parité s’inscrivait dans le cadre de l’universalisme républicain alors que son contenu remettait manifestement en cause le principe d’égalité formelle, à la base de notre tradition

républicaine. Aujourd’hui, nombreux sont ceux qui se présentent comme républicains et *paritaristes* sans s’apercevoir du paradoxe. Cette contradiction fausse, selon moi, le débat que nous devons avoir sur ce sujet.

Alain-Gérard Slama

Personnellement, je préfère la formule de l’Essec à celle de Sciences Po. Comme je l’ai précisé tout à l’heure à propos des ZEP, il me semble que le programme Essec, qui est un peu la transposition à des élèves et des étudiants de ce qui a été fait pour les Zones d’éducation prioritaire, ne relève pas de la discrimination positive. Il consiste seulement à corriger des handicaps de départ en pratiquant une remise à niveau.

Pourquoi suis-je hostile à la discrimination positive ? Parce que je crois que l’on généralise le ressentiment, au lieu d’en tarir les causes, lorsque l’on crée des situations inégales. Quel que soit le scepticisme à l’égard de l’idée républicaine, le principe d’égalité de tous devant la loi, hérité de la réflexion classique et des Lumières, a institué une règle de comportement et de psychologie sociale relativement universelle. Nous aurions tort de la remettre en cause. Toute exception à la règle commune ouvrirait une brèche à l’intérieur de laquelle les sentiments de frustration pourraient légitimement s’exprimer, menaçant ainsi l’intérêt général au nom des intérêts particuliers.

Les examens, les concours, les modalités d’appréhension de la promotion sociale font partie de notre histoire, ils sont indissociables de ce processus lent et difficile par lequel nous avons appris à vivre ensemble. Faut-il remettre en cause l’ensemble de ces critères parce que les effectifs de la fonction publique ne sont pas assez peuplés d’immigrés ou de gens de couleur ? Je ne le crois pas : ce serait une démission. Cela signifierait que notre système doit être considéré comme en échec, dès qu’il trouve en face de lui une minorité organisée, décidée à lui résister. Or je conteste que cette résistance ait, dans l’écrasante majorité des cas, une autre cause que notre propre faiblesse. On parle sans cesse de l’échec de l’intégration, de notre incapacité à faire évoluer notre modèle républicain. Mais la faillite peut aussi venir de notre propre désaveu, du

fait que nous ne savons plus défendre nos valeurs, ces principes qui ont façonné notre identité.

Luc Ferry

J'aimerais poser une question à Richard Descoings : souhaitez-vous la généralisation de votre programme à d'autres écoles ou est-ce une expérience réservée à Sciences Po qui relèverait davantage du symbole ?

J'ai, quant à moi, une seule réserve sur votre programme. D'après ce que vous dites, la création des Conventions éducation prioritaire est la conséquence d'une critique assez radicale du concours d'entrée à l'Institut d'études politiques. Bien qu'inspirée de Pierre Bourdieu, cette idée selon laquelle les grands concours favorisent la reproduction sociale des élites en privilégiant les savoir-faire formels plutôt que les savoirs me semble tout à fait juste. La maîtrise du fonctionnement des épreuves et de leur contenu par les candidats est très largement liée à un capital symbolique, un héritage. Afin de remédier à cette forme d'injustice, vous avez donc créé une autre procédure de sélection à l'entrée de Sciences Po pour ces élèves venant des ZEP. Fondée sur la composition d'un dossier de presse, le passage d'un oral, celle-ci n'est pas censée valider un savoir académique, ni une tournure d'esprit, mais le potentiel et les capacités de l'élève, comme vous le dites dans le descriptif de votre programme. Je suis tout à fait d'accord avec cette initiative.

Je me pose seulement une question : pourquoi maintenir un système que l'on critique ? Pourquoi ne fait-on pas de cette deuxième voie le seul concours d'entrée à Sciences Po ? Cela permettrait d'envisager une généralisation de l'expérience des Conventions à toutes les ZEP, en restant fidèle au modèle républicain.

Roger Fauroux

Je ne crois pas que la fusion des concours aboutisse à un recrutement plus équitable. Il est très important qu'il y ait plusieurs types d'examens à l'entrée d'une même école afin de tenir compte des différences

de cultures, de sensibilités, d'origines des candidats. C'est la richesse même, la diversité et la qualité du recrutement qui est en cause. Prenons l'exemple de l'Ena dont j'ai été le directeur de 1986 à 1988. Il y a trois concours distincts pour entrer dans cette école : le concours externe pour les étudiants ; le concours interne pour les fonctionnaires ou agents publics, qui constituaient à l'époque 40 % des effectifs de l'école ; le troisième concours, ouvert à certains élus locaux et responsables syndicaux ou associatifs.

Ces concours sont donc adaptés à la culture, la formation et l'identité de ces candidats. Les candidats de la promotion interne sont plus âgés, ils ont exercé des responsabilités, ont parfois une famille. La fusion de ces trois concours aboutirait à l'élimination des meilleurs candidats dans chaque catégorie. Ainsi, il ne me semble pas anti-républicain ou « anti-positif » de maintenir des procédures de sélection propre aux différentes catégories de la population française.

Richard Descoings

Le mot « concours » dont parlaient Luc Ferry puis Roger Fauroux entretient la confusion de notre débat. S'agit-il du recrutement ou de la certification ? Je crois que cette ambiguïté est au cœur de notre discussion sur la discrimination positive dans l'enseignement supérieur.

En France, la plupart des concours d'entrée aux grandes écoles – HEC, Polytechnique ou Normale Sup – sont des certifications. Le diplôme de l'école valide davantage les deux ou trois années de classes préparatoires, que les années d'études passées dans l'école. Le diplôme de fin d'études est une simple formalité. À l'Ena, le recrutement des élèves s'appuie sur des règles de quotas. Chaque année, le Premier ministre définit le nombre de places ouvertes pour chacun des trois concours de recrutement, et il fixe, par ailleurs, le nombre de places disponibles dans les grands corps de l'État à la sortie de cette école.

Ce système de certification avant le début des études concerne seulement les grandes écoles françaises. Les études universitaires ne sont

pas organisées de cette façon-là : on ne devient pas médecin parce que l'on a été admis en deuxième année de médecine, sous prétexte que le passage de première en deuxième année de médecine est un véritable concours. De la même façon, on ne devient pas architecte, ou professeur avant la fin de ses études.

Personnellement je suis, et je milite, pour une réflexion approfondie sur ce système qui reste, d'ailleurs, une exception culturelle française.

L'examen d'entrée à Sciences Po n'est pas une certification : c'est le diplôme de sortie qui compte car il valide les connaissances acquises au sein même de l'établissement. Sciences Po dispose donc d'une marge de manœuvre que les autres grandes écoles n'ont pas pour mettre en place des procédures d'admissions différencier. Les étudiants qui bénéficient à travers les Conventions éducation prioritaire d'une voie d'accès alternative à Sciences Po doivent faire leurs preuves, de la même façon que les autres étudiants, pendant toute la durée de leurs études. Il n'y a donc pas d'entorse à l'égalité républicaine car il n'y a pas de scolarité parallèle.

Pierre Tapie

Il me semble en effet important de distinguer, comme vous le faites, les concours à l'entrée d'un certain type de formation et les concours de recrutement pour un métier dans une promotion donnée. Je pense à ce sujet que les recrutements des hauts fonctionnaires de l'État devraient évoluer et ne pas rester si étroitement liés à l'admission des candidats dans une école. Pour autant, le diplôme de fin d'études à la sortie de ces formations n'est pas aussi négligeable que vous semblez le dire. De temps à autre, il arrive en effet à Polytechnique ou ailleurs que certains étudiants ne l'obtiennent pas. C'est lui qui valide, en quelque sorte, l'appartenance à la « tribu ».

En revanche, je crois que vous faites une erreur d'analyse sur la scène internationale : ce phénomène de concours-certification n'est pas spécifique à la France. Les étudiants de Harvard, Stanford ou Cambridge

sont admis selon les mêmes critères que les candidats à Normale Sup, Polytechnique ou HEC. La qualité de l'enseignement supérieur d'élite est garantie, au plan mondial, par des filtres d'entrée très sévères. Ils permettent, d'une part, de garantir que les élèves admis dans ces écoles sont adaptés à ces formations très exigeantes et, d'autre part, d'assurer la qualité et la réputation de l'institution universitaire.

Enfin si vous voulez comparer l'enseignement supérieur français à d'autre pays, regardez les universités japonaises : avant le bac, les jeunes subissent la pression d'un rythme de travail très soutenu, tandis qu'à l'université, personne ne travaille, sauf en dernière année car le diplôme de fin d'études est la seule chose qui a de la valeur.

Les syndromes décrits par Richard Descoings à propos de l'enseignement supérieur en France sont donc valables dans le monde entier. Ces défaillances sont souvent même plus répandues et profondes dans d'autres pays que chez nous. Nous sommes parfois un peu trop critiques à l'égard de ce que nous faisons, c'est une tendance qui nous conduit souvent à la caricature et au catastrophisme.

Hanifa Chérifi

J'aimerais tout d'abord faire une observation générale sur les interventions de Roger Fauroux, Pierre Tapie et Richard Descoings.

Tout ce qu'ils ont dit à propos de ces jeunes socialement défavorisés va à l'encontre des discours que l'on entend habituellement sur l'immigration, les jeunes des quartiers, le refus de l'intégration, la violence, l'échec scolaire... Les différentes expériences sont très instructives ; elles montrent qu'avant le bac, comme dans le cas de l'Essec, ou après le passage de l'examen, avec les Conventions ou les bourses de la Fondation Euris, les jeunes réagissent de manière très positive aux encouragements.

Mon origine algérienne n'est sans doute pas étrangère à l'émotion avec laquelle je parle de ces jeunes. Immigrée en France il y a quelques décennies, je fais partie de ces élèves qui n'ont pas eu la chance

d'avoir le cursus scolaire dont vous avez longuement parlé. Enfin, j'aime-rais dire quelques mots sur mon parcours personnel.

Arrivée en France à l'âge de neuf ans, je n'avais jamais été à l'école. Je ne parlais que le berbère, sans savoir qu'il existait une langue écrite. L'école de la République m'a permis de faire un parcours scolaire honorable. Mais il a fallu pour cela que je m'acharne plus que les autres élèves, car, comme je l'ai dit, je n'ai pas eu la chance d'être soutenue par des programmes, des bourses, ni de connaître les personnes qui auraient pu m'aider. J'ai dû, en particulier, faire face aux préjugés et à la mauvaise volonté de certains membres de Centres d'information et d'orientation qui ont refusé de m'inscrire au collège parce que j'étais déjà « trop vieille ». La scène est exactement la même que celle qu'a décrite Pierre Tapie. Ils ont dit à mon père : « Vous n'y pensez pas ! Si elle a 13 ans en sixième, quel âge aura-t-elle au bac ? ». Je n'ai donc pas été au lycée, et j'ai repris mes études, seule, par correspondance. C'est grâce au Cned que j'ai pu avoir mon bac.

À travers cette expérience, je voulais simplement montrer à quel point l'énergie individuelle des personnes issues de l'immigration est forte, plus forte qu'on ne le reconnaît en général. À l'envie personnelle de s'en sortir, s'ajoute la volonté de dépasser les stéréotypes dans lesquels la société les enferme parfois : ces jeunes veulent valoriser leur famille, améliorer l'image de leur quartier.

Comme le disait Richard Descoings, la médiatisation des programmes destinés à favoriser la présence de ces populations dans les grandes écoles est un excellent relais, un moyen de faire changer les états d'esprits. Si l'expérience de l'Essec a eu un impact immédiat sur ces élèves et leur lycée, la médiatisation autour des Conventions éducation prioritaire de Sciences Po a réellement changé les mentalités.

Richard Descoings

Il est en effet important d'améliorer la qualité des conseils donnés par les Centres d'informations et d'orientation afin qu'ils ne

dissuadent pas systématiquement certaines catégories de jeunes de suivre des études longues. Seulement ne nous trompons pas de coupable : pendant des décennies, ces Centres ont été le relais de sentiments et de réflexes d'exclusions émanant de la société tout entière. Ce n'est donc pas seulement une question de consigne. Malgré les tentatives de certains, et en particulier de Luc Ferry, pour lutter contre, le racisme et l'antisémitisme sont encore très présents dans notre système éducatif.

Je l'ai constaté à nouveau au moment de la mise en place des Conventions éducation prioritaire. À cette occasion, un syndicat d'étudiants m'a dit en substance : « Avec votre réforme, vous allez faire venir les Arabes à Sciences Po ! » Dans le même esprit, il y a eu des inscriptions sur les murs de l'école : « Sciences Po, c'est pas la Courneuve, c'est pas Aubervilliers. » Il ne faut pas être naïf : le mouvement d'hostilité qu'a déclenché notre programme traduit aussi pour une part la méfiance de notre société à l'égard de ces populations issues de l'immigration.

Tzvetan Todorov

Je me demande si nous ne prenons pas le terme d'intégration dans un sens un peu trop étroit. La plupart des discours que l'on entend ont un présupposé : c'est que la meilleure chose au monde, la seule même que nos efforts doivent contribuer à rendre possible, c'est l'entrée dans une grande école. Or je n'arrive pas à partager ce présupposé. Il me semble, d'abord, que le produit typique de ce parcours, appelons-le le « brillant normalien », est certes pourvu de quelques qualités, mais qu'il est en même temps encombré de certains handicaps : il lui manque souvent un rapport plus direct au monde, une ouverture au nouveau et à l'imprévu, un esprit d'initiative. Son éloquence même lui est une entrave et il a tendance à confondre ses élégantes constructions avec les réalités du monde. Mais surtout, je trouve que c'est là une porte bien étroite pour essayer d'y pousser tous les talents et toutes les intelligences.

Nous parlons de discrimination positive concernant les jeunes issus de milieux défavorisés. Mais ne devrait-on pas pratiquer une discrimination positive des types mêmes d'excellence – car il en existe bien plus d'une ? À

mes yeux, le système français est, à cet égard, trop rigide, trop monocorde. La richesse d'un pays se mesure aussi à la pluralité de talents auxquels il permet de s'épanouir, non au formatage des esprits à l'intérieur d'un moule unique. Plutôt que de chercher à « intégrer » tout le monde à un seul modèle, reconnaissons qu'il existe des voies multiples vers l'excellence. Ne soyons pas si sûrs que tout le monde veuille nous ressembler !

Thierry Sibieude

Contrairement à ce que vous dites, je crois que les grandes écoles et les systèmes de sélection à l'entrée de ces établissements sont, aujourd'hui encore, emblématiques d'une certaine excellence française et qu'ils justifient, à ce titre, des efforts particuliers pour ceux qui ont les capacités intellectuelles et l'envie d'accéder à ces formations de haut niveau.

Mais je partage avec vous l'idée que l'intégration n'est pas le but ultime que nous devons poursuivre. La société dans son ensemble doit permettre à ces jeunes de réussir leur vie professionnelle, de développer leurs talents. C'est dans cet esprit d'ouverture que le dispositif de l'Essec a été mis en place. Il ne s'adresse pas seulement aux personnes issues de l'immigration, ni à des jeunes qui vont forcément s'inscrire en classes préparatoires. Le groupe d'élèves qui suit notre programme est le reflet d'une très grande diversité culturelle, sans que ce critère ait prévalu au moment de la sélection des jeunes gens. Par ce programme d'accompagnement, nous voulons donner le choix à ces élèves, qu'ils aillent vers la grande école ou dans une autre voie, pour qu'ils n'aient rien à regretter. Car il faut aussi répondre à l'impatience de ceux qui ne sont pas faits pour suivre des filières plus élitistes.

Enfin, je voudrais attirer l'attention sur une chose, à propos des groupes d'élèves qui suivent notre formation : dans chaque promotion, il y a une majorité de filles. Peut-être faut-il prendre garde à ce déséquilibre et être plus attentif au sort des garçons.

Christine Albanel

Si le programme de l'Essec constitue, à mon sens, une expérience intéressante dans l'enseignement supérieur, tout à fait généralisable à d'autres grandes écoles, je souhaiterais souligner une chose à propos des Conventions éducation prioritaire mises en place par Sciences Po.

Je rejoins ici ce que disait Hanifa Chérifi à propos de l'importance pour des personnes issues de l'immigration d'accéder aux plus hautes fonctions de l'État.

Je redoute simplement qu'au nom du combat légitime contre l'inégalité des chances, on accentue encore certaines inégalités. Je veux dire, pour prendre l'exemple de ma région d'origine, qu'un jeune garçon habitant l'Ariège, venant d'une famille peu favorisée, peu informée, scolarisé dans un établissement « normal », n'a pas davantage de chances d'entrer à l'Institut d'études politiques de Toulouse, et, a fortiori, de faire Sciences Po Paris, qu'un jeune élève de ZEP dans une banlieue. En réalité, il faudra à ce garçon une ou deux générations pour y parvenir, avec une première étape type BEP ou BTS qui le mènera au chef-lieu avant de faire le saut vers Toulouse, souvent dans des facs de sciences humaines, dont les étudiants ruraux n'ont pas le mode d'emploi. Donc, en choisissant arbitrairement la banlieue de Paris, tel ou tel établissement de telle ou telle ZEP, on crée de nouvelles inégalités. On ne peut que s'en réjouir pour les élèves qui en bénéficient. Mais cela pose un réel problème.

Richard Descoings

L'aide que nous apportons aux étudiants des banlieues des grandes agglomérations ne doit en effet pas nous faire oublier les populations des territoires ruraux. Ils sont parfois victimes du même déficit d'informations, et d'un isolement géographique qui les empêche d'avoir accès aux grandes écoles parisiennes et aux lieux de pouvoirs symboliques.

Je rappellerais tout de même que les Conventions éducation prioritaire de Sciences Po n'ont pas été établies qu'avec des lycées de la

banlieue parisienne. Nous sommes actuellement partenaires avec vingt-trois lycées : certains sont à Lyon, à Montpellier, en Lorraine, en Moselle. Creutzwald, Fameck, Saint-Avold, où sont situés trois de nos lycées partenaires, ce n'est pas la banlieue parisienne ! Ils sont au cœur d'une région désindustrialisée.

Notre dispositif est bien sûr incomplet. Mais je crois que la mobilisation autour de l'examen d'entrée à Sciences Po à travers les Conventions éducation prioritaire, en particulier celle des professeurs des classes de secondes, première, et terminale qui décident de l'admissibilité de leurs élèves, exerce un attrait et une influence sur l'ensemble des lycées dans la région voisine du lycée partenaire. La diffusion de l'information dont vous parlez va avoir lieu aussi de cette façon-là.

Une dernière chose : si Sciences Po et l'Essec ont un objectif commun, elles doivent préserver la spécificité de leur dispositif. Sur la forme, je suis très attaché à l'autonomie de chaque établissement et j'encourage toutes les initiatives qui relèvent de celle-ci. Pourquoi donc, si nous avons les mêmes objectifs, et au final les mêmes résultats, instaurer des procédures identiques d'une école à l'autre ? Il s'agit là d'un réflexe très étatiste, très jacobin, très français au fond. En tant que démocrate, je ne souscris pas à ce type de raisonnement. C'est notre divergence de point de vue par rapport au modèle républicain des grandes écoles qui permet de débattre et de faire progresser l'égalité des chances dans l'enseignement supérieur.

Pierre Tapie

En tant qu'universitaire, je voudrais dire que la véritable question est celle de l'accès au savoir pour tous. Comment peut-on à travers la France entière, dans toutes les classes sociales, proposer des trajectoires d'ambition intellectuelle à tous les étudiants ? Faut-il pour cela recréer des classes de niveau dans les collèges, des parcours distincts pour les meilleurs qui veulent travailler ? Je n'en sais rien.

Une chose est sûre : l'appétit, la soif de connaître des plus doués doivent être satisfaits. Car s'il ne le sont pas, l'écart entre les jeunes socialement et économiquement défavorisés et ceux qui disposent de ressources culturelles se creusent. S'ils ne sont pas stimulés par la qualité et le contenu de leurs études, ces jeunes se tourneront vers le football, tandis que les autres feront du violon, du piano, ou iront faire des voyages linguistiques à l'étranger. La qualité de l'enseignement est donc au cœur de la question de l'égalité des chances.

Je suis pour ma part assez inquiet de la sélection sociale à laquelle conduit l'examen de langues à l'entrée des grandes écoles. L'enseignement de l'anglais dans le secondaire ne permet pas à ces jeunes méritants de réussir l'examen. Ce sont les candidats dont les parents ont les moyens de les envoyer à l'étranger pendant deux ou trois mois qui vont être avantagés.

« L'action positive dans l'entreprise »,

discussion avec Claude Bébéal

Claude Bébéal

J'attire tout d'abord votre attention sur le rapport de Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie publié, par l'Institut Montaigne en janvier 2004, sous le titre : *Les oubliés de l'égalité des chances*. Ce rapport assez favorable à la discrimination positive ne reflétait que la pensée de leurs auteurs et non pas celle de l'Institut Montaigne dans son ensemble. Je suis, quant à moi, un peu plus réservé sur la notion de discrimination positive.

Le Premier ministre m'a demandé, il y a quelques mois, de réfléchir à ce que pourrait faire l'entreprise pour permettre une meilleure intégration des personnes issues de l'immigration. En conclusion de cette mission, j'ai donc remis mon rapport fin novembre. Dès les premières pages, on y trouve une affirmation qui s'oppose à l'un des dogmes les plus respectés par les hommes politiques de tous bords : non, l'argent n'est pas la solution au problème de l'intégration dans l'entreprise ! Ce n'est pas une question de subventions mais de mentalités²¹³ Les ressources financières ne manquent pas, elles sont seulement mal utilisées : c'est le cas, par exemple, dans le domaine de la formation continue.

En général, le débat politique, sauf à réclamer des moyens budgétaires plus importants, se tourne vers la rédaction de nouvelles lois ou réglementations. Là encore, au risque de déstabiliser les habitudes politiques les mieux ancrées, force est de reconnaître que les textes en

213. « Les propositions formulées dans ce rapport ne font pratiquement pas appel à de nouveaux concours financiers de l'Etat. » *Minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise. Des entreprises aux couleurs de la France*, Rapport au Premier ministre, p. 6.

vigueur sur l'intégration sont amplement suffisants, même s'ils méritent quelques adaptations marginales.

Dès lors, il apparaît donc que les préjugés représentent bien le véritable obstacle à l'intégration. Ces idées toutes faites contribuent à faire croire que les « minorités visibles », comme nous les avons baptisées dans notre rapport, n'ont pas la capacité de s'intégrer au sein d'une entreprise. Or, ici, l'employeur ou le patron ne sont pas seuls en cause : l'entreprise *dans son ensemble* reflète la méfiance et l'hostilité de notre société à l'égard d'une certaine catégorie de Français.

242

Pour que les mentalités évoluent, il faut commencer par évaluer l'intégration des personnes issues de l'immigration au sein de l'entreprise.

Or, aujourd'hui, nous n'en sommes pas capables. Contrairement aux États-Unis, les lois françaises ne permettent pas de mesurer le degré de diversité ethnique parmi les effectifs d'une entreprise. La première recommandation de notre rapport préconise donc une enquête anonyme annuelle parmi les salariés de l'entreprise. Pour que cette « photographie statistique » de l'entreprise soit la plus révélatrice et la plus respectueuse du pacte républicain, nous avons réfléchi à l'expression même qui désignerait les personnes victimes de discriminations.

Nous souhaitions prendre en compte les populations originaires de la Guadeloupe et de la Martinique, pourtant françaises depuis plusieurs siècles, qui connaissent les mêmes difficultés que des sujets récemment immigrés en France. Dans un souci d'égalité et de justice, nous voulions, bien sûr, que nos recommandations ainsi que l'enquête proposée s'adressent à tous ceux qui, indépendamment de leur origine ethnique, connaissent des difficultés. Dans cette perspective, nous avons retenu l'expression de « minorités visibles », tout en précisant qu'il s'agissait des personnes qui rencontraient des difficultés. Ce qui paraît essentiel, c'est que le référent ethnique ne soit pas au centre de notre démarche : l'élargissement de la notion de « citoyens d'origines étrangères » a le mérite d'être tout à fait compatible avec la loi et les principes républicains.

Mais revenons à notre questionnaire. Il donnerait lieu à un formulaire anonyme avec des questions telles que : « Vous sentez-vous discriminé ? Estimez-vous faire partie d'une minorité visible ? » Cette enquête renouvelable d'une année à l'autre permettrait de mesurer les progrès ou le recul d'une entreprise en matière d'égalité des chances et de diversité au sein de ses effectifs. Cette photographie pourrait être insérée dans le rapport de développement durable de l'entreprise.

Il y existe, bien sûr, d'autres types d'enquête. Le groupe Casino, par exemple, a préféré faire son étude à partir des noms et des prénoms de ses employés. Or cette méthode, qui permet de déterminer le nombre de personnes appartenant à cette catégorie de minorité visible²¹⁴, manque de précision. Un enfant coloré, ayant reçu le patronyme français de son père, sera peut-être victime de discrimination. Il s'avérerait ainsi membre d'une minorité visible sans que son nom permette de le détecter.

Deuxième idée importante, parmi mes recommandations : les premières discriminations apparaissant au moment de l'embauche, il est essentiel de corriger certains réflexes afin de permettre à chacun d'obtenir un premier entretien.

Indépendamment des compétences ou du niveau du diplôme d'un candidat, il suffit d'un patronyme de consonance étrangère pour que le curriculum vitae ne soit même pas lu. Une enquête récente, placée sous la responsabilité du professeur Jean-François Amadieu²¹⁵, enquête qui porte sur l'accès à un entretien après l'envoi d'un CV, montre bien, en effet, que les femmes sont moins sollicitées pour un entretien que les hommes ; quant aux personnes habitant dans des quartiers difficiles ou les handicapés, ils ne sont même pas reçus.

Dans le but de modifier un tel constat, le groupe Axa avait participé, aux côtés de quelques autres grandes entreprises, à une expérience

214. Dans le cadre du projet européen Equal.

215. Jean-François Amadieu, *Enquête testing CV* (réalisé auprès de 258 entreprises), université Paris I, Observatoire des discriminations, avril-mai 2004.

lancée en 2002 par SOS racisme. La procédure était la suivante : SOS racisme nous envoyait les Curriculums de personnes ayant un bac +3, ou bac +4, ou bac +5, habitant dans des quartiers difficiles, et nous nous engagions à les recevoir. Nous ne promettions pas de les embaucher, mais nous garantissions qu'à qualités égales nous engagerions ces candidats plutôt que d'autres. C'était une forme de discrimination assez intelligente : elle tenait compte de la volonté nécessaire à la poursuite des études dans un environnement difficile.

Or cette expérience a radicalement transformé la mentalité des personnes chargées du recrutement au sein de ces entreprises. Elles se sont aperçues que ces candidats s'exprimaient très bien, qu'ils étaient extrêmement motivés et donc utiles à l'entreprise. Ce fut le cas, en particulier, au sein d'un groupe comme Axa, où la tendance était au rejet des candidatures venant de quartiers difficiles : aujourd'hui ces personnes accèdent à des postes de cadre.

Nous nous sommes donc posés cette question : pourquoi ne pas étendre cette mesure ? Comment faire pour donner aux candidats une chance d'obtenir un premier entretien ? L'idée du CV anonyme vient de là. Ce système fonctionne parfaitement en Angleterre et aux États-Unis où même l'âge et le sexe sont inconnus. Il permet à chacun d'obtenir un premier entretien au cours duquel les préjugés vont disparaître.

Troisièmement idée : il convient de favoriser l'accès des études supérieures à des enfants issus de milieux défavorisés afin de promouvoir l'égalité des chances dans l'entreprise.

Les deux expériences menées par l'association Solidar-Cité, créée à l'initiative du groupe Pinault-Printemps-Redoute²¹⁶, et la Fondation Euris, créée par Jean-Charles Naouri, s'inscrivent dans cette perspective.

216. Crée en 2001, l'association Solidar-Cité, en partenariat avec l'Éducation nationale, soutient et accompagne dans leurs études des élèves issus de milieux défavorisés et sélectionnés pour leurs aptitudes scolaires.

Notre rapport préconise la généralisation du système de bourses mis en place par la Fondation Euris présidée par Roger Fauroux. Nous encourageons les entreprises à proposer des bourses à des jeunes garçons ou filles ne disposant pas des ressources financières nécessaires pour poursuivre des études supérieures ou des formations professionnelles de qualité. Ces soutiens financiers doivent être accompagnés d'aide et de conseils sous forme de tutorat. Nous venons d'ailleurs de fonder, avec Jean-Charles Naouri, l'association qui se chargerait de distribuer des bourses. Nous sommes en train d'enrôler les entreprises dans ce travail-là.

Ces élèves, issus de milieux économiquement et socialement défavorisés, ne bénéficient pas toujours de conseils judicieux de la part des bureaux d'orientation. Ces Centres d'information (qui dépendent de l'Éducation nationale) ont tendance à les diriger vers des études courtes, ou vers des études longues dont les débouchés sont médiocres, par exemple la psychologie ou la sociologie. Des jeunes qui, pourtant en ont les capacités, ne sont généralement pas guidés vers des préparations aux grandes écoles. Dans cette perspective, il pourrait être intéressant d'étendre les programmes du type des Conventions d'éducation prioritaire de Sciences Po aux filières qui le permettent. Ce type de procédure ne pourrait pas être appliquée à des filières scientifiques qui nécessitent un très bon niveau dès le début des études. Le contenu des cours dans les écoles de commerce ou à Sciences Po permet à un étudiant, dont le niveau d'études est inférieur au départ, de rattraper son retard pendant sa scolarité.

Dans la continuité des études supérieures, le stage est devenu fondamental aujourd'hui pour trouver un emploi. Tout comme nous l'avons suggéré pour les entretiens, il faut encourager les entreprises à attribuer des stages à ces populations que je qualifiais de « minorités visibles ». De ce point de vue, l'analyse de Gérard Aschieri, le secrétaire général du FSU, d'après lequel la recherche d'un stage est une expérience très formatrice pour le jeune, est superficielle. Car, dans leur recherche de stage, tous les jeunes ne sont pas dans la même situation : pour un jeune appartenant à la catégorie des minorités visibles (domiciliation en

quartiers difficiles, nom ou prénom étranger, etc.) il est aussi difficile de décrocher un stage que de passer le premier entretien d'embauche.

Dans notre rapport sur l'égalité des chances, nous proposons donc que les chefs d'établissement concluent, avec des entreprises, des accords ou « contrats de confiance », résiliables chaque année, et qui garantiraient l'absence de discrimination au moment de l'attribution des stages. L'entreprise donne le profil des stagiaires dont elle aura besoin pendant un an, et s'engage à prendre les stagiaires dans ces lycées partenaires. Le chef d'établissement sélectionnerait les stagiaires et les orienterait en fonction des types de stages offerts et des profils demandés. Les entreprises ne prendraient pas beaucoup de risques car le contrat arriverait à échéance à la fin de chaque année.

Cette proposition a suscité une certaine opposition des syndicats. Là encore, il ne faut pas sous-estimer le poids des habitudes. La coutume qui consiste à choisir des stagiaires parmi les enfants des employés, ou les enfants des amis, est solidement ancrée dans le monde de l'entreprise : afin de susciter la sympathie auprès de la population, les syndicats défendent astucieusement cette pratique.

En dernier lieu, il faut également aider les enfants qui rejettent l'école ou qui n'y trouvent aucune raison d'épanouissement. Cette catégorie d'élèves marginalisés a toujours existé. Or, si l'on veut permettre à ces jeunes de trouver un emploi, il devient absolument nécessaire de créer une continuité entre la formation initiale et l'insertion professionnelle : par exemple, avec les formations duales par apprentissage « Écoles-Entreprises ». Ces formules existent déjà mais elles devraient être généralisées, et leur mise en œuvre, simplifiée.

On compte aujourd'hui 300 000 apprentis en France. C'est un chiffre insuffisant. Dans le cadre de son plan de cohésion sociale, M. Borloo s'est fixé l'objectif très raisonnable de 500 000 apprentis, objectif préconisé depuis vingt ans dans des rapports successifs.

Nous voulons remotiver les entreprises pour qu'il y ait plutôt 800 000 apprentis en France, car l'apprentissage conduit, dans 80 % des cas, à l'embauche.

Pour augmenter le nombre d'apprentis, il faut que les entreprises veillent à ce que leur taxe d'apprentissage soit bien orientée. Paradoxalement, certaines grandes écoles, par exemple Polytechnique, l'Essec ou HEC, reçoivent de l'argent d'entreprises alors qu'elles ne dispensent pas de formation par la voie de l'apprentissage. Face à cette anomalie, il me semble important que l'argent soit vraiment affecté aux centres d'apprentissage. Les entreprises doivent s'investir dans la resocialisation des individus tout en sachant que cette action ne sera pas forcément rentable.

Pour parfaire ce dispositif, l'État devrait également intervenir et aider à ce que le lien entre les établissements et les entreprises fonctionne. Il s'agit là d'un véritable choix politique pour que les formations professionnelles initiales soient dispensées en partenariat réel avec les entreprises dans le cadre de véritables contrats d'apprentissage. Dans la plupart des cas, les personnes que nous avons consultées à l'occasion de notre rapport ont témoigné d'une réelle bonne volonté.

Enfin, pour les jeunes sortis sans qualification du système scolaire, les écoles de la deuxième chance²¹⁷ sont également un moyen d'assurer leur insertion professionnelle. Il faut sensibiliser et inciter les élus à étendre le réseau de ces écoles à travers notre pays.

L'évolution des mentalités nécessite une action sur plusieurs niveaux. À l'image de ce qui a été fait aux États-Unis, il faut lancer une campagne de sensibilisation contre les discriminations de tous ordres en France, une campagne d'information permanente (ou bien sur dix ou quinze ans) dans le seul but de transmettre ce message : « C'est votre intérêt, celui de la France, que d'accepter cette diversité. » L'effort à faire

217. Six écoles de la deuxième chance existent en France (Marseille, Mulhouse, Champagne, Ardennes, Seine-Saint-Denis, Midi-Pyrénées, Essonne). Elles se sont constituées en réseau le 23 juin 2004 et ont élaboré une Charte des principes d'une école de la deuxième chance.

est particulièrement important dans la fonction publique, qui ne reflète pas les couleurs de la France actuelle.

Pour rétablir l'égalité des chances, il est aussi nécessaire d'agir à l'échelle locale : sur les 750 Zones sensibles répertoriées, 750 actions différentes doivent être menées. Des micro-actions très ciblées, adaptées à chaque contexte, devront être mises en œuvre en partenariat avec toutes les instances et les personnes concernées : entreprises, établissements scolaires, ANPE, représentants syndicaux, élus, etc. Il y a un effort de coordination à faire : aujourd'hui des actions sont menées, de l'argent est dépensé, sans aucune concertation. Il faut organiser localement, sur le terrain, les mesures destinées à favoriser l'intégration des jeunes ou des personnes défavorisées issus de l'immigration.

Nous avons commencé à constituer, sur le plan local, des associations ou des GIP (Groupement d'intérêt public). L'essentiel est d'inciter les gens à travailler ensemble, à se connaître. Dans chaque zone urbaine sensible, une personne motivée coordonnera ces groupes, un chef d'entreprise de préférence, car lorsqu'il s'agira de chercher et de fournir des emplois, celui-ci aura d'avantage d'autorité et d'influence sur les entreprises.

Nous avons commencé à mettre en place des groupes dans huit zones difficiles. Même si le temps manque encore pour tirer des conclusions, il est déjà très encourageant de voir que tout le monde ressent le besoin d'agir. Ainsi, il faut multiplier les initiatives comme celle, par exemple, de Paul Orsatti, corse et ancien footballeur professionnel, qui a décidé de motiver et de « socialiser » par le foot des jeunes ayant des difficultés d'apprentissage. À travers son Institut sportif de formation²¹⁸, il utilise les terrains de football pour expliquer la géométrie, les quotidiens sportifs pour l'apprentissage du français, les villes des clubs de foot pour enseigner la géographie.

218. L'Institut sportif de formation est une véritable entreprise créée sous forme de SA qui, pour l'instant, opère sur quatre sites en Corse et a opéré sur le continent, dans la zone de Dunkerque.

En conclusion, si la bonne volonté et l'optimisme sont nos meilleurs atouts pour favoriser la diversité sociale au sein de l'entreprise, ils ne nous dispensent pas de recourir à notre esprit critique. Il ne faut pas hésiter à poser les questions qui dérangent, en particulier aux syndicats auxquels le gouvernement donne de l'argent. En effet, on peut s'interroger sur leur action en faveur de la diversité sociale, car il y a, parmi leurs membres, peu de gens visiblement issus de l'immigration.

Les propositions que nous avons énoncées sont donc très concrètes ; elles peuvent même sembler un peu triviales. Mais je crois que c'est la seule manière de remédier aux difficultés d'intégration de ces populations en difficulté.

Pour être mises en œuvre, ces mesures nécessitent un environnement pacifié, où les tentations de l'argent facile sont limitées. Il faut garder une chose à l'esprit : l'énergie, le dynamisme des populations qui vivent dans des quartiers difficiles peut se mettre au service des meilleures comme des pires actions possibles. C'est pourquoi, en complément des propositions que nous avons faites, il faut encourager les démarches qui peuvent avoir un effet dissuasif sur ces populations tentées par la violence. Je pense, en particulier, à l'initiative d'un garçon qui passe dans les collèges des quartiers difficiles, à Rouen, pour montrer un petit jeu de rôles : un policier, un chauffeur de bus, et un magistrat mettent en scène le vol du sac d'une vieille dame et son assassinat. Le voleur est condamné à quinze ans de prison. À ce moment-là, un homme qui a réellement passé 15 ans de prison entre dans la salle et raconte sa détention, sa décision de se réinsérer dans la société pour sauver sa famille. C'est une démonstration très forte et particulièrement frappante pour les élèves des écoles.

Gilles Lipovetsky

Je partage tout à fait vos propos sur l'importance primordiale des mentalités, et les mesures que vous préconisez me paraissent vraiment excellentes. Vous avez dit, en particulier, qu'il fallait motiver les entreprises. Je me demande si ce n'est pas sur cet aspect-là qu'il faudrait

davantage concentrer notre action. Ne faut-il pas travailler davantage dans le monde patronal lui-même, et en interne ? L'entreprise n'a pas vocation à être indéfiniment philanthropique. Ce n'est là ni sa mission, ni son essence. Toutes les mesures qu'elle prend pour favoriser l'égalité des chances devraient lui permettre, aussi, de valoriser son image. N'est-ce pas là un levier important ? N'est-ce pas cette dimension « utilitariste » ou instrumentale qu'il y aurait aussi à « exploiter » ? Il s'agirait de montrer, par un effort de communication et de sensibilisation – colloques, réunions de chefs d'entreprises, de DRH, etc. –, l'intérêt, en termes d'image, qu'il y a pour l'entreprise à jouer la carte de la diversité. Il serait dommage que l'État impose des lois aux entreprises sans qu'elles comprennent que ces lois vont également dans le sens de leur intérêt bien compris.

Claude Bébéal

Je suis tout à fait d'accord avec votre remarque. C'est pourquoi nous avons pris contact avec toutes les organisations patronales (Medef, FEP-CFDT, CJD²¹⁹, l'Organisation des petites et moyennes entreprises, l'Organisation des artisans) afin de les associer à nos propositions. De toutes parts, notre démarche a reçu un accueil étonnamment positif. Nous sommes d'autant plus convaincants qu'il ne s'agit pas de discrimination positive. Le recours à des mesures de ce type serait contraire à notre démarche car elles créeraient de nouvelles inégalités. Le slogan « Rétablissez l'égalité des chances » est beaucoup plus stimulant et légitime : certaines personnes partent avec davantage de handicaps dans l'existence, aidons-les plus que les autres.

Pour convaincre les chefs d'entreprises et le monde du travail, j'ai souvent recours à l'exemple de mon père, instituteur dans un village de Dordogne. Lorsqu'un de ses élèves était doué, il tentait de convaincre les parents dont les revenus étaient très modestes de ne pas envoyer leur fils à l'usine à 14 ans. Il faisait en sorte de lui trouver une bourse. Ce n'était

219. Centre des jeunes dirigeants d'entreprises.

pas de la discrimination positive, mais de l'action positive : il rétablissait l'égalité des chances.

Avec des arguments très simples et des exemples concrets, les chefs d'entreprises prennent conscience du danger qui menace notre pays si rien n'est fait pour remédier à l'inégalité des chances dans le secteur de la formation et de l'emploi. Ils sont très sensibles à ne laisser personne à l'écart de la réussite professionnelle, afin que ces exclus de la société ne soient pas la proie de groupes fondamentalistes. La peur est bien souvent le début de la sagesse.

Au-delà de cette prise de conscience généralisée, il faut souvent inciter les entreprises à faire le premier pas. Des actions internes doivent aussi être menées pour convaincre l'ensemble du personnel : rencontrer les DRH, discuter avec eux, car ce sont eux qui influent sur l'impartialité des recrutements.

Certaines sensibilisations plus originales peuvent aussi faire évoluer les mentalités au sein de l'entreprise. Je pense en particulier à un groupe de théâtre qui se produit devant les employés pour démontrer les automatismes et montrer, par des petits sketchs, comment on peut faire de la ségrégation sans s'en apercevoir. Nombreux sont, en effet, ceux qui ont des réflexes discriminatoires sans le moindre fondement, comme ce chef d'entreprise, un couvreur, qui n'embauchait pas d'ouvriers noirs ou maghrébins car il pensait que cela déplairait à ses clients. C'était l'idée qu'il se faisait de ses clients, alors qu'aucun d'eux ne lui avait fait de remarque raciste.

Si les dirigeants fixent des objectifs de diversité et d'égalité de chances, il est indispensable de mesurer ces progrès, et donc de procéder à des photographies statistiques de l'entreprise comme je le signalais tout à l'heure.

David Khayat

Je n'ai pas bien compris la notion de CV anonyme, non obligatoire. Car si une personne envoie un CV anonyme à une entreprise, le

personnel chargé du recrutement supposera automatiquement qu'il s'agit du CV d'une personne issue de l'immigration.

Claude Bébéoar

Lorsque nous avons recommandé cette mesure, le gouvernement a immédiatement proposé de faire voter une loi pour imposer cette idée. C'était exactement ce qu'il ne fallait pas faire : rendre obligatoire le CV anonyme aurait l'effet inverse. La diversité ou l'égalité des chances dans l'entreprise est un sujet très sensible, sur lequel chacun doit agir par conviction. En revanche, si une entreprise choisit de rendre anonyme les CV, elle appliquera bien sûr cette directive à tous les CV. Ce n'est donc pas le candidat (dont on pourrait soupçonner l'origine) qui décide d'envoyer un CV anonyme, mais l'entreprise qui efface le nom des CV qu'elle reçoit.

Hanifa Chérifi

Je voudrais revenir sur la question de la valeur symbolique de votre projet. Je me demandais si vous pensiez organiser des événements forts afin de populariser les propositions que vous faites. Je pensais, notamment, à des événements symboliques du type de la coupe du monde, dont nous n'avons pas su rentabiliser l'énergie populaire. Dans le même registre, il y a aussi la publicité de Benetton, qui pourrait donner une dimension collective à ce projet. Est-ce quelque chose que vous aviez prévu, ou auquel vous ne faites volontairement pas place ?

Claude Bébéoar

Notre objectif était de mettre en place des événements, à l'échelle locale, prenant en compte les problèmes de chaque ville et sur un thème à chaque fois différent, car, du Val Fourré à Marseille, les difficultés ne sont pas les mêmes. Mais nous n'avons pas prévu d'organiser d'événements plus vastes. La mobilisation des chefs d'entreprise, afin qu'ils embauchent davantage de « minorités visibles », qu'ils ne fassent pas de ségrégation, représente déjà un travail considérable.

Le progrès de la situation des femmes au travail, aujourd’hui, est un encouragement pour notre mobilisation contre la discrimination des « minorités visibles ». Cette évolution ne s'est pas faite sans heurts. Il y a une trentaine d'années, les conditions de travail des femmes étaient encore difficiles : lorsque les hommes se retrouvaient sous l'autorité d'une femme dans une entreprise, ils demandaient systématiquement à changer de service. Et si on comptait 60 % de femmes dans l'entreprise, 10 % seulement étaient cadres. À cette époque, j'avais reçu chez Axa Monique Pelletier²²⁰, première ministre de la Condition féminine. Lors de notre réunion avec le personnel, une femme avait déclaré préférer travailler sous les ordres d'un homme plutôt que d'une femme car celle-ci avait exagérément besoin de manifester ses capacités pour s'imposer. On mesure le chemin parcouru jusqu'à aujourd'hui : d'un côté, les femmes n'ont plus autant besoin de montrer leur autorité, de l'autre, les hommes sont beaucoup moins gênés d'être sous les ordres d'une femme.

La discrimination à l'égard des personnes ayant un patronyme ou un physique différent de celui du plus grand nombre est d'une autre nature que celle qui s'applique aux femmes. Au-delà du racisme ambiant et superficiel, la xénophobie est profondément inscrite au cœur de la nature humaine.

Pour autant, notre pays ne doit pas suivre le modèle communautariste américain qui apprend aux individus issus de communautés différentes à vivre côté à côté sans se mélanger. Aux États-Unis, les mariages mixtes dans la communauté noire représentent seulement 3 % des mariages, alors qu'en France, ils représentent 10 % au sein de cette même communauté. En revanche, la fierté un peu naïve des Américains à l'égard de leur nationalité est un exemple que nous devrions suivre. Nous avons d'importants efforts à faire pour donner le sentiment que nous sommes fiers d'être français. Une action psychologique pourrait être menée sur ce sujet.

220. Ministre déléguée chargée de la Condition féminine (1978-1980) ; ministre délégué chargé de la Famille et de la Condition féminine (1980-1981).

Danielle Thompson

Ne devrait-on pas remplacer l'expression « discrimination positive » par celle, que vous avez employée, de « diversité positive » ?

Claude Bébéal

Pourquoi pas ? Voilà une très bonne idée.

Faut-il modifier la loi de 1905 ?

Discussion avec Dominique de Villepin

Dominique de Villepin

Je prendrai délibérément le chemin inverse de Claude Bébéar. C'est-à-dire que je commencerai par exposer les principes avant de les illustrer par des exemples.

Pour bien faire comprendre mon point de vue, j'aimerais décrire la situation dont je suis le témoin depuis ces derniers mois. À travers les témoignages des personnes qui travaillent dans les commissariats, dans les prétoires des tribunaux, confrontées à des mères de famille qui ont frappé leurs enfants, à de jeunes délinquants qui ont commis une agression, une expression revient sans cesse : « Je me suis senti débordé. » Avec eux, c'est bien la communauté nationale, la République, qui se trouvent débordées de tous côtés par les difficultés.

Nous nous trouvons donc dans une situation difficile qui justifie un retour aux principes fondateurs de notre société. Pour relever des grands défis d'ouverture et de conquête de notre société moderne comme l'Europe, la mondialisation ou la capacité industrielle de la France, notre République et notre Nation ont besoin d'un consensus minimal. C'est le modèle républicain qui est en jeu.

La France a une tradition originale – un citoyen porteur d'universel au sein d'une communauté nationale – qui la différencie de la plupart des pays, en particulier des sociétés anglo-saxonnes. Cette tradition française est fondée sur un attachement à un certain nombre de grands principes : laïcité, égalité des chances, reconnaissance du mérite. Ces principes sont le fruit d'un héritage et d'une construction quotidienne. Aujourd'hui encore, ils peuvent être mis à mal par des concepts tels que la discrimination positive ou le communautarisme. À travers eux, c'est le

pacte républicain dans son ensemble qui est menacé. Or, sans cette fidélité à nos valeurs, la France risque de perdre sa spécificité et de se retrouver réduite au rang de puissance moyenne. Le modèle républicain est donc pour moi le fondement d'un consensus nécessaire au fonctionnement de notre société et au rayonnement de notre Nation.

Parmi les principes fondamentaux de notre modèle républicain : la laïcité.

Cette laïcité est d'autant plus profitable à la société française qu'elle est une laïcité d'apaisement et d'ouverture.

256

L'année 2005 est aussi celle de la commémoration de la loi de 1905, une année qui va donner toute sa place à l'islam, qui n'était pas représenté à la table des négociations avec la République en 1905. Une telle évolution est bien la marque de cet esprit d'ouverture, notamment en ce qui concerne la construction des lieux de culte.

Cette volonté d'ouverture à l'égard de l'islam s'appuie sur une prise de conscience récente : les modalités de financement du culte musulman ne sont pas satisfaisantes. Le problème du culte musulman n'est pas un problème d'argent, étant donné que l'aumône et les contributions étrangères représentent un montant important, comparable à ce qui existe pour le culte catholique. Certains s'indignent que l'on puisse financer l'islam avec des fonds étrangers. Cependant, il n'y a aucune raison d'interdire le financement de l'islam grâce à l'argent venu du Qatar ou de l'Arabie Saoudite, dès lors qu'il s'agit d'une procédure publique, transparente, et parfaitement homologuée. Mais ces fonds doivent être gérés de manière plus transparente, en sachant comment ils s'organisent, où ils vont.

Il est légitime de se demander si le culte musulman et son financement peuvent être organisés dans le cadre de cette loi de 1905, ou si l'on doit recourir à d'autres moyens. Pour ma part, je crois qu'il faut privilégier le respect de cette loi, qui prévoit de nombreuses solutions : les baux emphytéotiques, les garanties d'emprunts, mais aussi, en ce qui

concerne l'organisation du culte et son financement, le moyen de recourir, sans entorse au principe de laïcité de l'État, à des fondations privées.

Parallèlement à la loi de 1905, le droit et le statut des fondations ont considérablement évolué en France au cours des dernières années. Une fondation privée permettrait d'assurer le financement adéquat de l'islam en France, c'est-à-dire de façon aussi transparente et efficace que s'il s'agissait de financement public²²¹. Dans mon esprit, et par définition, cette fondation de droit privé devrait agir de concert avec le Conseil français du culte musulman. Crée il y a un an et demi, le CFCM a mis un certain temps à devenir opérationnel, mais il constitue véritablement aujourd'hui un organisme susceptible de se mobiliser et de donner des résultats dans ce domaine. Cette fondation nous permettra de résoudre l'ensemble des problèmes de financement du culte musulman.

Toutes les fédérations sont aujourd'hui d'accord sur le principe, et toutes sont prêtes à faire en sorte que cette fondation puisse fonctionner sur la base du consensus, de la même façon que le CFCM. C'est un travail de maturation qui prend du temps. Nous avons d'ailleurs mis des années à trouver l'assise de la loi de 1905 pour la religion catholique. Il n'est donc pas étonnant qu'un tel chantier suscite un certain nombre de débats.

Comme pour toutes les grandes religions, moins de 10 % des 5 millions de musulmans de France sont véritablement pratiquants. Pour autant, il est très important que le culte musulman ait une assise, une reconnaissance, une respectabilité et une capacité à agir, pour trouver des solutions aux problèmes concrets que rencontrent les musulmans aujourd'hui.

- La question des aumôneries dans l'armée, les hôpitaux, mais surtout dans les prisons se pose aujourd'hui, puisqu'il n'y a que 75 aumôniers musulmans en France. Nous sommes en train d'organiser la rémunération à la vacation de ces aumôneries qui va permettre d'augmenter considérablement leur nombre.

221. Une fondation pour les œuvres de l'islam de France a été mise en place le 21 mars dernier.

• L'organisation du marché de la viande halal est un autre dossier important, car il s'agit d'une source de revenus considérables pour les musulmans de France.

• La formation des imams doit aussi être aménagée. Aujourd'hui, sur les 1 200 imams qui exercent dans notre pays, 75 % ne sont pas français et un tiers ne parle pas notre langue. Nous souhaitons évidemment, et même si cela prendra du temps, disposer d'imams français parlant français. Une formation double va être mise en place à partir de la rentrée prochaine, en liaison avec le ministère de l'Éducation. Il s'agira d'une formation à la fois théologique et profane, au travers de cours de droit, d'éducation civique, et d'initiation aux institutions françaises. Ce module d'initiation à la langue française et à la France sera ouvert à tous, aussi bien à un jeune américain, à un jeune israélien, qu'à un jeune d'une autre religion. Nous ne mettons pas en place des modules destinés spécifiquement à des imams. Cette mesure s'inscrit en effet dans une perspective républicaine et donc universelle.

De la même façon, nous voulons organiser la formation continue des imams qui exercent déjà. 90 % des imams ont commencé à être pris en charge au début de cette année, et vont l'être les prochaines semaines, à travers des sessions que nous organisons en liaison avec le Fasild²²², le successeur du fond d'action sociale ouvert aux personnes immigrées. Cette formation comprendra un module de français et d'initiation à la culture française.

Il s'agit donc d'un cadre global, strictement républicain, ouvert à tous, et qui n'est en aucun cas discriminant. Les représentants du CFCM ont parfaitement compris que ces enjeux étaient essentiels, que leur intérêt et celui des musulmans de France étaient d'être des acteurs à part entière au sein de la République. De ce point de vue-là, la rentrée scolaire 2004 a été tout à fait importante, car elle a permis une application sereine de la loi sur le voile. C'est une réponse claire à ceux qui considèrent qu'une loi peut se discuter alors même qu'elle a été votée. C'est une

222. Fond d'aide et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations.

réponse claire aux thèses autour de la désobéissance civile qui risquent de brouiller encore un peu plus les repères.

Au contraire, les musulmans de France prouvent chaque jour davantage leur esprit de responsabilité. Car une laïcité d'ouverture doit aussi être une laïcité d'exigence. Nous le voyons bien, en effet, au-delà de la loi et des principes, nous sommes dans une situation où se développe un islamisme radical dont les formes échappent à la loi, et face auquel nous devons rester vigilants. Dans certaines régions de France, en particulier la région Rhône-Alpes, nous avons constaté des comportements violents de la part des maris vis-à-vis de leurs épouses lorsque celles-ci ramènent de la nourriture des Restos du cœur, qui n'est pas certifiée halal. Il y a également la question de la mixité dans les piscines municipales, qui implique une très forte mobilisation des maires. C'est pourquoi j'ai mis en place, dans chaque région, des pôles de lutte contre l'islamisme radical afin de lutter contre ces dérives.

La laïcité française est exemplaire dans le contexte européen. D'autres pays en Europe sont à la recherche d'un équilibre semblable : c'est le cas des Pays-Bas, où le gouvernement doit faire face à une montée des violences racistes, mais aussi de l'Espagne, où les autorités se sont aperçues que les imams intervenaient en langues étrangères dans les écoles. En Allemagne, il y a eu la polémique suscitée par une jeune femme enseignante qui voulait donner son cours sans retirer son voile. Ces différentes situations renforcent ma conviction : la laïcité est un modèle d'avenir. Il doit être préservé car il est notre meilleur atout contre certaines dérives internationales.

Le principe d'égalité des chances est un des éléments fondateurs de notre pacte républicain.

Sur ce point, la situation dans notre pays est alarmante. En effet, 60 000 élèves sortent chaque année de l'école sans qualification, les jeunes issus de l'immigration ont trois fois moins de chances d'avoir un emploi que les autres, et les quartiers défavorisés comptent souvent

40 % de chômeurs. Tous ces dysfonctionnements créent des tensions, et menacent la cohésion de notre société.

Pour résoudre ces problèmes, la tentation est grande de recourir à des mesures de discrimination positive. Mais il faut savoir que ce choix modifierait de manière radicale le pays dans lequel nous vivons. Fondée sur la notion de communauté, la discrimination positive s'inscrit en rupture avec la notion de citoyen universel constitutive de la société française. Ce sont deux philosophies opposées.

Pour bien comprendre la discrimination positive, il faut revenir à sa source, c'est-à-dire aux Etats-Unis, où des politiques de cette nature ont été lancées pour la première fois dans les années 1960, afin d'enrayer la ségrégation dont était victime la communauté noire. Si la discrimination positive a produit des résultats, elle n'a pas permis d'atteindre les objectifs fixés : une élite noire est apparue sans qu'une véritable classe moyenne noire ne se forme. Dans les années 1990, l'administration américaine a dû faire face à un nouveau problème, l'intégration de la communauté hispanique, qui a remis en cause le consensus autour des politiques de discrimination positive. Celle-ci ne sera alors plus fondée sur des critères communautaristes ou ethniques, mais sur des critères socio-économiques. Il ne s'agira plus de discrimination positive au sens originel.

Car il faut ici préciser un détail qui, s'il n'est pas explicité, pourrait mener à une confusion sémantique : la discrimination positive, de la même façon que les quotas, repose sur des critères de nationalité, d'ethnie, d'origine. Si la sélection est faite selon des types de métiers, il ne s'agit pas de quota. De même, si l'on s'appuie sur des critères économiques et sociaux pour favoriser certaines personnes, il ne s'agit pas de discrimination positive.

La discrimination positive américaine fondée sur des critères ethniques et communautaires a donc été progressivement remise en question au début des années 1990 aux États-Unis. L'université de Berkeley, par exemple, abandonne ce principe de sélection. Et en 1997,

première année où ces critères ne seront plus appliqués, on dénombre un seul Noir inscrit en doctorat, alors que les années précédentes, on en comptait vingt. Trente-sept ans après sa mise en place, cette procédure n'a donc entraîné aucune dynamique positive. La discrimination positive ne fonctionne qu'à la faveur d'un dispositif obligatoire, constamment renouvelé. Il n'y a donc pas de phénomène de synergie, ni d'effet vertueux.

Seconde objection au principe de discrimination positive : elle est très difficile, voire impossible à mettre en œuvre dans notre pays. Elle implique la mention de l'origine ethnique sur la carte d'identité ou sur le passeport, au moment du recensement de la population. La France est-elle prête à établir des catégories fondées sur des critères raciaux, religieux, ou autres ? Si oui, combien de places faut-il réservier à chaque catégorie ? Enfin, ce concept, en portant atteinte aux principes d'égalité et de mérite, remet en cause le cœur même du pacte républicain tel qu'il a été défini par la Révolution française, et renouvelé par Napoléon.

Troisième objection, peut-être la plus forte : ce type de politique est une marque de stigmatisation intolérable pour celui qui en bénéficie. Dans une société parcourue de tensions, il convient d'éviter toute nouvelle forme de ghettoïsation.

Si je ne suis pas favorable à la discrimination positive, je pense qu'il est nécessaire de donner un nouvel élan à l'égalité des chances. Ce combat est, à mon avis, la grande cause nationale de ces prochaines années. Elle doit mobiliser l'État, les associations, les intellectuels, les entreprises, l'ensemble des groupes de notre pays. Pour cela, il faut respecter trois étapes nécessaires.

La première priorité est de changer les mentalités. Le regard et le comportement vis-à-vis de l'autre sont un problème central dans notre pays. Le ministère de l'Intérieur doit donner l'exemple pour que le racisme et l'antisémitisme soient éradiqués. Les modules de formations proposés aux forces de sécurité doivent intégrer cet apprentissage du

respect des autres : éviter les délits de faciès, les comportements qui stigmatisent des personnes issues de l'immigration.

Nous avons connu, en 2004, une augmentation inquiétante des actes antisémites. Nous ne sommes pas les seuls en Europe puisque, en Grande-Bretagne, les statistiques montrent que les actes antisémites ont connu une hausse de 43 %. Dans notre pays, sur 200 actes violents d'antisémitisme en 2004, 150 actes ont eu lieu au cours du premier semestre : nous avons réagi avec fermeté et divisé ce chiffre par trois au cours du deuxième semestre. Il y a donc un espoir : la mobilisation fonctionne lorsque nous utilisons les outils qui sont à notre disposition. Une règle simple doit prévaloir : toute infraction mérite sanction, rappel à l'ordre ou réparation. De ce point de vue, nous avons perdu de nombreux leviers d'autorité sur la société française parce que, tout simplement, nous n'appliquons pas certaines lois.

Un dispositif novateur et mobilisateur a été mis en place pour sensibiliser la population : le Comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. De même, le conseil des relations avec les cultes permet d'agir sur le plan symbolique et de dépasser les clivages traditionnels. En particulier lors de la profanation d'un cimetière, le préfet peut réunir l'ensemble des cultes d'un département et manifester ainsi le désaveu unanime des représentants des différentes religions à l'égard d'une profanation.

Le changement des mentalités repose aussi sur la pédagogie et l'éducation : il est fondamental d'expliquer le plus tôt possible aux jeunes que les actes de racisme et d'antisémitisme sont inacceptables. Cette mobilisation repose sur l'école, mais aussi sur les préfets, les maires, et l'ensemble des autorités. Encore faut-il connaître les motivations de cette violence. Or certains de ces actes antisémites n'ont aucune explication rationnelle. En effet, si 20 % de ces actes sont dus aux néo-nazis et à l'extrême droite, 50 % n'ont aucune explication rationnelle. Les plus jeunes, en particulier, agissent par mimétisme, parce qu'ils subissent l'influence des médias.

Pour renforcer l'égalité des chances, il est également important, c'est la deuxième priorité, de lutter contre l'ensemble des discriminations, celles qui se manifestent à l'embauche, mais aussi au moment de l'obtention de logements et dans l'accès aux loisirs. Les préfets sont particulièrement bien placés pour s'impliquer dans cette tâche car ils disposent de moyens juridiques pertinents. Un ensemble de procédures légales permet de contrer ce type d'attitudes.

D'autres acteurs mobilisés autour des Commissions pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté (Copec) ont pour mission de lutter contre les discriminations : elles ont pris la relève des Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (Codac²²³), avec un champ d'action plus étendu. Composées d'acteurs de la société civile et de représentants de l'État, ces commissions témoignent d'un fort degré de pragmatisme et d'implication, à travers des initiatives intéressantes. Par exemple, une association de jeunes entrepreneurs de la région lyonnaise avait pris l'engagement de donner un contrat à durée indéterminée à dix jeunes issus de l'immigration au terme d'un stage de cinq mois.

Nous avons d'ailleurs chargé ces Copec de recenser les principaux niveaux de discrimination dans les départements, afin d'élaborer une stratégie départementale. Cette étude permettra donc, en liaison avec la Haute Autorité de lutte contre les discriminations, de mener une action extrêmement précise.

La troisième priorité, enfin, est de promouvoir l'égalité des chances par la mise en œuvre de trois exigences fondamentales :

- Première exigence, la diversité des talents doit être prise en compte. De ce point de vue-là, notre société est handicapée par un système scolaire qui ne reconnaît pas suffisamment l'ensemble des capacités scolaires des élèves : cela contribue à entretenir une forme d'assèchement de notre esprit. À force d'application et de rigueur, certains de

223. Crées en 1999, les Codac répertoriaient, par le biais du numéro de téléphone 114, les différentes situations de discriminations.

nos élèves les plus brillants voient parfois leur créativité et leur originalité s'émossser. Il faut laisser davantage s'épanouir les personnalités et les talents. Le système d'évaluation de l'enseignement supérieur doit tenir compte de ces critères de volonté, d'engagement et de créativité. Nous pouvons pour cela nous inspirer de ce qui est fait aux Etats-Unis, notamment avec des premiers cycles universitaires pluridisciplinaires, et une véritable volonté de prendre en compte la diversité des talents. En France, les systèmes sélectifs des grandes écoles sont extrêmement cloisonnés.

• Deuxième exigence, donner la priorité aux plus vulnérables. Il ne faut pas choisir le critère communautaire ou ethnique pour faire progresser l'égalité des chances, mais croiser le critère territorial, social et individuel. Prenons l'exemple des ZEP : le seul classement de certaines villes en Zone d'éducation prioritaire ne permet pas forcément de venir en aide aux élèves les plus fragiles des établissements concernés. Par ailleurs, le différenciel en heures de cours et en moyens n'est pas toujours suffisant pour donner une chance supplémentaire à des enfants économiquement et socialement défavorisés, ou qui, à l'âge de dix ans, ne parlent pas le français. Pour obtenir des résultats, il faut donc consentir à des efforts plus importants. À l'intérieur des Zones d'éducation prioritaire, il faut multiplier les procédures complémentaires qui viennent en aide de façon moins anonyme à la personne, à l'individu, les actions du type « adulte-relais », « classe-relais ».

• Troisième exigence, faire preuve de responsabilité pour corriger les inégalités tout au long de la vie. Il ne suffit pas de mettre en place des systèmes d'aides aux plus vulnérables, il faut donner des rendez-vous à ces personnes en difficulté à toutes les étapes de la vie.

Cela doit être le cas en particulier pendant le déroulement de la scolarité. Il est important de renforcer l'apprentissage de la langue française dès la maternelle. Il faut bien sûr élargir le recrutement dans les grandes écoles et faire en sorte que les élèves les plus méritants soient récompensés. En ce sens, la Charte pour l'égalité des chances dans

l'accès aux formations d'excellence²²⁴ est une bonne chose, de même que les initiatives prises par l'Essec ou Sciences Po.

L'entrée dans la vie professionnelle est ensuite une étape primordiale. Un jeune ne pourra pas obtenir un premier emploi, surtout s'il est en marge de la société, s'il n'a pas suivi une filière qui l'initie au monde du travail. Dans ce domaine, le stage est un sésame important.

Les filières qui allient formation et initiation sont aussi très utiles pour permettre l'insertion sociale de ces jeunes. Au ministère de l'Intérieur, la filière des adjoints de sécurité permet aux jeunes de travailler aux côtés des forces de sécurité sans passer le concours. De la même façon, les Cadets de la République²²⁵ sont une voie de préparation alternative pour ceux qui ne se sentent pas prêts pour passer les concours. À partir de la terminale, un étudiant peut suivre une formation en alternance, moitié lycée professionnel, moitié école de police. Il bénéficie donc d'une préparation idéale pour devenir gardien de la paix, tout en touchant un demi-Smic par mois. S'il échoue, il peut reprendre la filière des adjoints de la sécurité (ADS). Cette formation va permettre de faire évoluer substantiellement le recrutement dans la police. L'opération Cadets de la République permettra, en 2005, de recruter 1 000 jeunes en difficulté dans la police. Dans le cadre de la stratégie nationale pour l'égalité des chances, le ministère de la Fonction publique a d'ailleurs initié le programme Pacte²²⁶ (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'État) qui contourne le principe républicain du concours auquel je tiens. Cette mesure donne néanmoins une marge de manœuvre nouvelle pour le recrutement des fonctionnaires. C'est un premier pas vers une évolution du statut de la fonction publique.

224. Signée en janvier 2005.

225. Dans son discours sur l'égalité des chances tenu le 14 décembre, Dominique de Villepin a rappelé que le programme des Cadets de la République a permis d'accueillir 550 jeunes dans 24 centres de formation de la police en 2004 et qu'ils avaient bénéficié d'un accompagnement individualisé en vue de passer le concours de gardien de la paix.

226. Ce nouveau mode de recrutement dans les trois fonctions publiques propose, au terme d'un enseignement alternant formation et stage, d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire par le biais d'un examen à caractère professionnel.

La troisième voie d'entrée dans la vie professionnelle est une voie d'insertion plus longue, pour les personnes qui connaissent davantage de difficultés. Je réfléchis à la création d'un service civique volontaire à l'image du service militaire adapté qui existe dans les DOM – TOM et qui allie formation et participation à des tâches collectives. Il pourrait s'agir d'une expérience longue offrant une indemnité valorisante, incitative pour des jeunes qui ont des difficultés à entrer dans la société.

Enfin, un effort nécessaire sur la formation continue doit être fait, en particulier pour ceux qui sortent sans qualification, du système scolaire. Une seconde chance significative pourrait être donnée à ces jeunes à travers un crédit de formation de deux ans pouvant être utilisé dans n'importe quelle formation, et à n'importe quel moment de leur vie.

Luc Ferry

Les arguments énoncés par Dominique de Villepin contre la discrimination positive me paraissent intéressants. Tout d'abord, je crois qu'il ne faut pas craindre de dire que la France, en tant que pays petit ou moyen, pourrait perdre une certaine aura en abandonnant sa spécificité républicaine. Enfin, il me semble important d'insister sur le fait que la discrimination positive n'entraîne pas nécessairement de dynamique vertueuse.

À propos de la formation initiale continue, il serait en effet utile d'accorder un crédit de formation aux jeunes qui quittent le système scolaire trop tôt, tout en ciblant la population à laquelle cette mesure s'adresse. Claude Bébéo a évoqué une bonne idée : les classes en alternance, la formation duale, que j'ai généralisée – 30 000 élèves en profitent aujourd'hui – et dont je regrette qu'elle soit abandonnée au profit des pédagogies de soutien. Car je crois qu'on ne pourra pas remédier à l'absentéisme chronique de certains élèves, on en dénombre aujourd'hui 120 000 en France, par des heures de cours supplémentaires.

Enfin, à propos du financement du culte musulman, le moratoire est un moyen terme que Dominique de Villepin n'a pas mentionné pendant son intervention. Un certain nombre de députés socialistes ont

en effet proposé de suspendre la loi de 1905 pour un temps (un ou deux ans) afin de permettre aux collectivités territoriales, aux maires, de financer très provisoirement le culte musulman. Ils assortissent bien évidemment cette suspension provisoire de conditions rassurantes.

Dominique de Villepin

S'il n'y avait aucune source de financement pour le culte musulman, nous pourrions envisager de recourir au moratoire. Mais il n'y a aucun problème d'argent.

D'autre part, le moratoire pourrait avoir un effet extrêmement néfaste et pervers car il déclencherait une concurrence entre les différentes collectivités territoriales ; mais aussi des débats à l'intérieur de ces collectivités, entre ceux qui réclameraient une nouvelle mosquée dans leur circonscription et ceux qui la refuseraient. Ces discussions et ces tensions conduiraient à une politisation du culte musulman à un moment où il est préférable d'éviter ce type de confusion. Notre République est trop fragile aujourd'hui, trop menacée pour prendre le risque de remettre en cause le principe de séparation de la religion et de l'Etat.

Christian de Boissieu

Je voudrais dire un mot sur la formation continue. Ce que vous avez dit l'un et l'autre à ce sujet est fondamental ; cependant, quelques mois après l'adoption de cette loi sur la formation continue en mai 2004, rien ne semble prêt pour sa mise en application. Cette immobilité est peut-être due aux incertitudes concernant son financement. Je suis relativement inquiet car j'avais espéré que le remplacement de la loi de 1971 par cette nouvelle loi, validée, pour la première fois depuis longtemps, par huit syndicats, donnerait lieu à des changements rapides. La question des délocalisations, le défi de la nouvelle division internationale du travail, tout cela contribue à rendre plus urgents la réforme et le développement de la formation continue. Malheureusement, j'ai le sentiment que cela n'avance pas. Alors j'aimerais vous interroger sur ce sujet.

Tout ce que vous avez dit sur l'importance des stages est fondamental. Il faut cependant se placer dans le contexte français. En ce qui concerne des populations que vous n'avez pas citées dans votre présentation, des étudiants plus âgés qui ont obtenu des diplômes de troisième cycle, le stage, qui était une chance, devient un piège. Il faut engager ce débat avec le Medef. Ainsi, le stage qui permettait, il y a quelques années, d'accéder au marché du travail devient la plus mauvaise manière pour obtenir un premier emploi car il est constamment renouvelé. Les jeunes diplômés passent alors de stages en stages, lesquels débouchent rarement sur des CDD, et encore moins sur des CDI. Il faut donc réfléchir au statut paradoxal du stage dans le contexte français.

En tant qu'économiste, j'ai été particulièrement intéressé par le début de l'intervention de Dominique de Villepin. Je suis très préoccupé par la manière dont on peut pondérer l'origine économique des difficultés d'adhésion d'une partie de notre population au modèle républicain. Je suis en effet persuadé que le chômage de masse, le fait de vivre dans une société où le chômage des jeunes est égal à deux fois le taux de chômage global depuis vingt ans, explique en partie ce désaveu à l'égard de certaines de nos valeurs républicaines.

À propos des quotas, je ne veux pas jouer sur la sémantique, ni relayer le discours de Nicolas Sarkozy, mais si je désapprouve les quotas par nationalité et origines géographiques, la sélection par métiers ou niveau de qualification ne me semble pas contraire à nos principes. Ne jouez-vous pas quelque peu sur les mots lorsque vous dites qu'il ne faut pas parler de quotas si ceux-ci s'appuient sur des critères économiques ?

Amiral Béreau

Je souhaiterais revenir à ce que vous disiez tout à l'heure à propos de la sélection par les concours et le niveau scolaire. J'ai participé, avec M. Benoît de Saint-Marc, à la rédaction et à la mise au point du futur statut des militaires. À cette occasion, j'ai eu la plus grande difficulté à déborder une demande d'amendement au Sénat qui voulait instituer le concours, comme seule voie d'accès dans les armées françaises pour les

sous-officiers. Mon argument était celui-ci : sans concours, et donc sur dossier, on recruterait des officiers plus motivés, plus enthousiastes que les autres candidats sélectionnés par concours dont les qualités sont avant tout scolaires. J'ai eu du mal à imposer cette idée. Il faut savoir que cet amendement a été suggéré par une partie de nos officiers.

En 1999, la marine a lancé un recrutement d'un millier de jeunes en difficulté par an. La sélection n'était pas fondée sur l'origine ethnique mais sur les difficultés sociales et économiques de ces jeunes. Ces groupes étaient d'ailleurs représentatifs de la diversité française. Je l'ai pleinement vécu car j'étais directeur du personnel à l'époque. Notre principal problème n'a pas été de convaincre les autorités, les commandants de bateaux, des grandes unités ou autres, mais les personnes responsables de l'encadrement proches des nouvelles recrues. L'argument avancé par ceux-ci était le surcroît de travail. Car le plus difficile n'était pas d'instruire les jeunes, ni de les motiver mais de les éduquer : il fallait leur apprendre à se lever à l'heure, les encadrer sur le plan des dépenses d'argent. Ainsi, davantage que la formation des personnes, le plus important est peut-être la motivation et la socialisation.

Michel Winock

Il y a une dimension que vous n'avez pas abordée à propos de l'évolution des mentalités, c'est celle des médias. Car il me semble qu'ils jouent un rôle considérable sur le regard que nous portons sur les autres. Il a été question tout à l'heure de valeur symbolique. À ce sujet il serait bon que la télévision se colore un peu. Des efforts ont été faits même s'ils sont très insuffisants : les médias ne reflètent pas la diversité de la population française.

D'un autre côté, il est très alarmant de voir qu'un grand nombre de radios privées ont des tendances communautaires voir communautaristes. Je me demande si l'État contrôle suffisamment ces dérives ; en a-t-il les moyens ?

Hanifa Chérifi

En tant que « musulmane », ayant eu à gérer la question du voile pendant dix ans et en charge aujourd’hui à l’Éducation nationale du suivi de l’application de la loi sur la laïcité, je considère que tout ce que vous avez dit concourt à faire de la laïcité une culture commune. Il est bon que le culte musulman trouve sa place au sein de la République, qu’il soit représenté de manière officielle comme les autres cultes. J’insiste ici pour dire que l’action du Gouvernement est louable, la vôtre en particulier. J’aimerais revenir sur le lien qui existe entre l’immigration et le facteur religieux. La relance de la politique d’intégration, à travers le débat autour de la discrimination positive et la révision de la loi de 1905, a connu un point d’orgue avec la nomination du préfet Dermouche, même s’il a été qualifié de musulman. On a auparavant assisté à ce glissement avec le CFCM : d’organisme consultatif et organisme représentatif, il est passé à un organisme représentatif du culte musulman, puis des citoyens musulmans. Le CFCM a la volonté de représenter les citoyens musulmans même si la grande majorité de cette population ne se reconnaît pas dans cette définition. Il est en effet regrettable que le facteur religieux soit le seul pris en compte par rapport à cette population. Dans le langage socio-logique, on parle même, à propos de l’islam, de marqueur identitaire.

Aussi je trouve qu’il manque un élément dans votre démonstration. Nous l’avions déjà évoqué au Haut Conseil à l’intégration avec Roger Fauroux lorsque nous avions remis notre rapport sur l’islam et la République. La diversité culturelle des populations issues de l’immigration n’est pas prise en compte. Le modèle républicain français fondé sur les valeurs que vous avez évoquées, et auxquelles adhère la grande majorité de cette population, gagnerait en richesse s’il donnait une place à ces différences, à ces référents familiaux et affectifs. Ce serait une façon pour les pouvoirs publics – on voit la médiocrité des offres à travers le FAS²²⁷ en ce qui concerne cet aspect – de sortir de cette identité musulmane exclusive.

227. Fond d’action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles

Dominique de Villepin

Il est évident que le président de la République n'a jamais voulu parler de préfet « musulman ». Ce n'est pas dans cet esprit-là qu'Aïssa Dermouche a été nommé, mais simplement parce qu'il avait des qualités, du talent.

Il y a aujourd'hui trop souvent un amalgame entre l'islam et l'islam radical. Cette confusion est à l'origine de peurs et de fantasmes. Mais lorsque le CFCM sera doté d'une fondation et de moyens financiers pour exister, il sera un organisme gestionnaire d'un culte, comme le consistoire israélite, les évêques de France ou d'autres organisations. Pour le moment, il attire l'attention beaucoup plus qu'il ne le faudrait, même si l'enjeu est d'importance, à cause de la nouveauté et de la singularité de sa démarche. Cette organisation a mis deux années à voir le jour. Nous sommes, de ce point de vue-là, en avance par rapport au reste de l'Europe : l'Espagne, l'Allemagne, l'Angleterre ont montré un grand intérêt pour ce qui se fait en France. Je crois donc que le CFCM, pour éviter cette assimilation, a besoin de résultats.

Enfin, il y a un aspect sous-jacent dans votre propos que vous n'avez pas abordé : de quelle diversité culturelle parle-t-on ? Fait-on référence à une diversité de cultures entre les différents pays d'origine des immigrés, dont on sait qu'ils sont présents dans les débats au sein du CFCM, ou bien parle-t-on de culture au sens plus désincarné du terme, comme dans le cas de la culture rap, du goût pour le sport en plein air ?

La difficulté est dans la définition même du mot culture. C'est une question qui peut s'avérer extrêmement complexe. Je suis très preneur du concept de diversité culturelle sur le plan international, mais, sur le plan national, cette notion peut se révéler difficile à manier : le multiculturalisme est souvent identifié, en termes idéologiques, au communautarisme. Il faudrait trouver un mode opératoire qui tienne compte de la diversité des talents, des cultures, des dons, comme je l'ai dit tout à l'heure, sans sortir du modèle républicain. On pourrait essayer d'évaluer des qualités qui mériteraient d'être prises en compte grâce au

système des dossiers croisés avec des entretiens. On pourrait le faire en gardant notre principe de concours, par une pondération des matières et l'ajout de nouvelles disciplines.

J'en viens à la question posée par Christian de Boissieu à propos de la formation continue. Le problème est que cette formation, qui constitue une seconde chance ou un moyen d'accélérer sa carrière, se confond avec la vie professionnelle, qu'il s'agisse de l'État ou de l'entreprise. Il n'y a pas de véritable passerelle entre les deux. Il y a, à mon sens, un vrai problème dans la société française – je le vois au ministère de l'Intérieur où nous travaillons à la réforme des corps et carrières –, c'est le problème de la validation des acquis de l'expérience. Nous devons faire en sorte qu'un stage de formation puisse véritablement donner lieu à une promotion professionnelle. Nous sommes actuellement figés dans le système des diplômes qui décident de la carrière entière du diplômé : quand on a reçu un diplôme à 22 ans, on a une carrière devant soi, sinon on est complexé à vie. La validation des acquis de l'expérience doit donc être un moyen de progresser à tous les moments de la vie, qu'on ait 25, 30 ou 45 ans.

En ce qui concerne les stages, je suis tout à fait conscient des effets pervers qu'ils peuvent avoir pour les diplômés de troisième cycle ; il n'en est pas moins vrai qu'ils sont bénéfiques pour les personnes qui sont en marge de la société, au niveau scolaire ou professionnel.

Pour ce qui est du modèle républicain et du chômage, il est évident que la perte de foi dans la capacité de la République à créer des emplois pèse très lourdement sur la crédibilité du modèle républicain. En transmettant un sentiment d'impuissance publique, les hommes politiques n'ont pas contribué à faire disparaître cette idée.

La question des quotas n'est pas pour moi un problème sémantique. Pour faire neuf, la politique a parfois recours à des mots qui font peur. Pourtant le mot « quota » a un sens très précis qui renvoie à une politique de l'immigration fondée sur des critères de pays ou d'ethnie. Quant à l'idée de sélection par métier, elle pose la question de la

coopération avec les pays du Sud. Il est impensable pour un Français de défendre un modèle qui pillerait les élites du Tiers-monde. Il est donc préférable de parler de sélection par métier, avec des accords de partenariat et de formation. Cela permet d'agir dans le respect du pays avec lequel on travaille et de ne pas choquer les populations auxquelles on s'adresse.

À propos de ce que disait Michel Winock tout à l'heure, je suis très inquiet de cette montée du confessionnalisme, du communautarisme. Une réflexion doit en effet être menée par le CSA, car nous sommes de plus en plus imbibés de ces réflexes catégoriels. L'Internet accroît encore cette perte de repères. Le bulletin quotidien du ministère de l'Intérieur rendant compte des infractions commises dans la nuit et la journée traduit une montée de la violence gratuite. La confusion entre le réel et le virtuel est sans doute à l'origine de ces dérives. Face à cela, il faut qu'à une infraction corresponde une sanction. Il est difficile de trouver le juste milieu entre les principes qui sont les nôtres. Le vrai défi d'aujourd'hui est bien de savoir comment être moderne tout en ayant des repères et une exigence d'autorité.



TROISIÈME PARTIE HORIZONS DE L'ÉGALITÉ

La féminisation et l'intégration des jeunes dans l'armée,

par l'amiral Béreau

275

Quelques données générales

La promotion sociale

Les armées ont toujours mené une véritable politique de promotion sociale par la formation continue et par la reconnaissance des mérites. Ainsi :

- plus de la moitié des sous-officiers de l'armée de terre et de la marine est issue des hommes du rang ou des matelots ;
- dans les trois armées, comme dans la gendarmerie, plus de 50 % des officiers sont recrutés parmi les sous-officiers.

Le recrutement

Les armées, depuis leur professionnalisation, sont le premier recruteur de France : 35 000 jeunes par an, ce qui équivaut à 5 % d'une classe d'âge, pourcentage très important.

Tous sont recrutés entre 16 et 25 ans et 2 500 environ le sont sans diplôme, ni expérience professionnelle, avec des contrats de trois à cinq ans (voir plus loin, l'exemple de programme particulier de la marine des « engagés initiaux de courte durée »).

Les armées ne disposent pas de statistiques quant à la part, dans leur recrutement, des jeunes issus de l'immigration (interdiction de recueillir de telles données).

Depuis la professionnalisation et la montée en puissance du recrutement, des efforts sont faits pour implanter des bureaux de recrutement dans les banlieues des grandes agglomérations (région Parisienne, Nord, Marseille).

Le service militaire adapté

Destiné aux appelés d'outre-mer, le système du service militaire adapté (SMA) a été maintenu lors de l'abandon du service national ; il figure désormais dans la loi portant statut général des militaires. Ce dispositif permet de former, chaque année, 2 300 jeunes des départements et territoires d'outre-mer, sortis sans qualification du système éducatif, à des métiers déficitaires en main-d'œuvre (agriculture, pêche, bâtiment et travaux publics, restauration, mécanique) sur des durées de six à vingt-quatre mois. En 2003, 70 % de ces jeunes ont trouvé un emploi à l'issue de ce SMA.

La féminisation dans les armées

Une véritable politique de féminisation a été mise en place dans les armées au cours des années 1990. L'armée française est maintenant la première armée en Europe en terme de féminisation, avec un taux de 13 % de personnel féminin (soit 44 236 femmes au 31 décembre 2003). Ce taux n'était que de 6 % en 1995. Il n'y a plus de quota limitant le recrutement féminin depuis 1998 ; ainsi en 2003, les femmes ont

représenté 22,5 % du recrutement des armées. Aussi, le taux global de féminisation est-il encore appelé à augmenter.

Dorénavant tous les emplois sont ouverts aux femmes, à l'exception de ceux de la gendarmerie mobile et de ceux à bord des sous-marins.

La reconversion

Une grande majorité des militaires ne peut pas faire une carrière complète dans les armées en raison des contraintes de nécessaire jeunesse des effectifs et de strict « pyramidage » de la hiérarchie dans les différents corps. La moyenne d'âge dans l'armée de terre est ainsi de 30 ans, 31 dans la marine (à comparer aux 45 ans, environ, chez les fonctionnaires). Pour répondre à ces impératifs, plus de la moitié des militaires servent donc sous contrat (70 % dans l'armée de terre) et 80 % des militaires quittent le service avant leur limite d'âge (les limites d'âge sont comprises entre 45 et 57 ans pour le service des armes) ou avant la durée maximale des services autorisée sous contrat (vingt ans pour les officiers, vingt-cinq ans pour les sous officiers et les hommes du rang). Au total, ce sont 30 000 militaires qui quittent ainsi chaque année les armées et qui, pour la plupart, doivent retrouver du travail, ce qui s'apparente souvent à un véritable changement de vie. La reconversion, sous tous ses aspects, représente donc pour la défense un enjeu considérable qui influe d'ailleurs sur le recrutement.

La journée d'appel de préparation à la défense et la détection de l'illettrisme

Mise en place au moment de l'abandon du service national, la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD) a pour objectif de sensibiliser tous les jeunes français à la défense de leur pays, contribuant en cela à affirmer le sentiment d'appartenance à la communauté nationale.

Au cours de cette journée, ont été mis en place des tests de détection de l'illettrisme. Les jeunes ainsi détectés, en grande difficulté notamment pour la lecture, sont signalés, avec leur accord, aux inspections d'académie afin que leur soit proposée une démarche personnalisée.

En 2003, ce sont 30 000 jeunes qui ont été ainsi détectés. Avec la mise en place d'un test mieux adapté début 2004, ce nombre apparaît en forte augmentation (30 000 au seul premier trimestre 2004).

Le programme des engagés initiaux de courte durée dans la marine : une préférence à l'engagement pour les jeunes en difficulté

Le principe

La marine compte 1 500 à 2 000 emplois qui ne nécessitent pas de qualifications particulières mais qui représentent une véritable expérience professionnelle.

L'idée est de donner leur chance à des jeunes en difficulté, sortis du système scolaire sans qualification, en leur réservant ces emplois dans le cadre d'un vrai contrat.

Le dispositif mis en place

La marine et la Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes ont signé, en 1996, un accord cadre instituant un partenariat entre les Missions locales d'insertion (MLI) et les bureaux de recrutement de la marine pour sélectionner et recruter ces jeunes (dénommés initialement « contrats courts marine » puis « engagés initiaux de courte durée », afin de rapprocher leur baptême des autres engagés de la marine).

Les jeunes sont présélectionnés par les MLI puis retenus par le service des engagements de la marine. La sélection se fait sur quelques tests (la maîtrise de la lecture est, en pratique, la seule exigence scolaire) et surtout sur des entretiens de motivation et de personnalité²²⁸.

Les métiers offerts concernent :

- le service général sur les bateaux (entretien, restauration...) ;
- la manutention aéronautique (mise en œuvre des avions sur le porte-avions et des hélicoptères sur les bâtiments) ;
- la protection et la défense des installations (marins pompiers et fusiliers marins).

Le contrat offert est de trois ans ; il était initialement non renouvelable. À l'issue du contrat, le jeune est repris en charge par une MLI, mais la marine concourt aussi à sa réinsertion professionnelle. Ainsi, à ce titre, des accords ont été passés au fil des ans avec divers organismes (la police, Air France...). Pour susciter la motivation, le dispositif a été amélioré par :

- le renouvellement possible des contrats jusqu'à six ans, puis jusqu'à neuf ans (avec les primes de renagement correspondantes) ;
- la possibilité de rejoindre le cursus de carrière classique dans la marine (avec une préparation personnalisée aux tests de sélection), cursus qui aboutit systématiquement, en cas de réussite, à une promotion comme sous-officier.

Ces opportunités sont ouvertes essentiellement en fonction des appréciations de l'encadrement de contact, ce qui renforce notamment celui-ci vis-à-vis de ces jeunes.

D'autre part, ce recrutement a été également ouvert aux jeunes filles en 2000.

228. Au plan du passé judiciaire, des condamnations jusqu'à un an de prison sont acceptées.

Les données et résultats chiffrés

La marine recrute, selon les années, 600 à 800 jeunes en difficulté, au titre de ces engagés initiaux de courte durée.

Depuis 1997, plus de 6 000 jeunes ont été ainsi engagés et 1 650 servent actuellement la marine dans ce cadre.

Si, bien sûr, la marine ne dispose pas de données statistiques quant à la part des jeunes issus de l'immigration dans ce recrutement, les estimations montrent, en pratique, qu'ils n'y représentent pas la majorité, comme beaucoup de marins en sont persuadés, mais un pourcentage de l'ordre de 20 %.

Le taux d'échec initial, dans les six premiers mois, est en moyenne de 27 %, compris entre 20 et 40 %, selon la spécialité (le plus fort taux d'échec se situant parmi les fusiliers marins, en raison des exigences physiques mais aussi psychologiques). Ces échecs se partagent, à parts égales, entre les renoncations des jeunes eux-mêmes et les éliminations, par la marine, pour inaptitude ou indiscipline.

50 % renouvellent leur premier contrat jusqu'à six ans, 10 % jusqu'à neuf ans.

Environ 50 par an rejoignent la filière d'une carrière classique dans la marine, la difficulté se situant naturellement au niveau des connaissances théoriques exigées pour une telle admission.

En quittant la marine, 70 à 80 % de ces jeunes retrouvent rapidement (dans les trois mois) un emploi (ou reprennent un cursus de formation) par l'intermédiaire des MLI ou de la marine. Ce taux est très supérieur à celui observé pour les autres jeunes pris en charge par les MLI.

Les enseignements pratiques ; difficultés et réussites

Initialement, nous nous sommes heurtés à une forte réticence de la part du personnel de la marine, voire à un phénomène de rejet. D'autre part, il a fallu nous adapter pour former, intégrer et encadrer ces jeunes.

Il s'agissait, en l'occurrence, moins de difficultés de formation (encore fallait-il revoir nos méthodes pédagogiques : cours limités à trente minutes faisant essentiellement appel au visuel, tests par questionnaires à choix multiples...) que de problèmes d'encadrement. En pratique il est nécessaire d'apprendre à ces jeunes à vivre en communauté et, bien sûr, à se plier à l'indispensable discipline nécessaire au fonctionnement d'un bâtiment ou d'une base, souvent dans un environnement à risques. Tous les actes de la vie courante sont concernés : se lever (tôt !), se laver, s'habiller dans une tenue donnée, respecter un horaire, gérer sa vie de tous les jours (et son argent après le premier salaire), assumer une responsabilité (même mineure), etc. Quelques points récurrents méritent d'être notés :

- il faut faire preuve de fermeté (« sanctionner d'abord, dialoguer ensuite »), la mansuétude, le sursis étant compris comme une preuve de faiblesse qui incite à aller plus loin ;
- la drogue est « banalisée » ; il faut certes l'admettre mais il convient de faire comprendre aux jeunes qu'une fois qu'ils seront entrés dans la marine elle ne sera plus tolérée ;
- le phénomène de « bande » et l'influence du milieu social sont très présents ; cela se sent après les retours de permissions ; dans la distribution des postes après la formation initiale, il faut prendre soin de ne pas affecter dans la même unité des jeunes issus d'une même banlieue ;
- ces jeunes sont peu sportifs, peu résistants ; l'encadrement dispose là d'un atout non négligeable de prestige ; de même, la capacité d'écoute, de dialogue, de conseil de leur encadrement, alliée à une disponibilité permanente de celui-ci, étonne ces jeunes engagés et, bien souvent, emporte leur adhésion.

Au total, les difficultés rencontrées ressortissaient avant tout à des problèmes d'encadrement : le personnel concerné doit être préparé et sensiblement renforcé ; il doit faire preuve, à la fois, d'une fermeté sans faille et d'une grande faculté d'écoute.

L'attitude négative du personnel de la marine vis-à-vis de ces jeunes engagés s'est peu à peu atténuée, non sans mal. Ce renversement de tendance s'est opéré grâce :

- à une meilleure appréhension par les MLI, qui n'avaient jamais travaillé avec les armées, du profil des jeunes que recherchait la marine, profil privilégiant surtout les aspects psychologiques : caractère, volonté, aptitude à vivre en communauté, sans oublier la confiance qui doit pouvoir être accordée à l'intéressé ;
- à une campagne d'explications (« Pourquoi la marine a-t-elle opté pour ce choix ») ; le recul a montré que l'information du personnel, et même sa préparation, avaient été très nettement insuffisantes alors qu'elles sont essentielles dans un tel projet ;
- à des réactions rapides et un soutien sans faille de la part du commandement face aux difficultés rencontrées et aux cas individuels posant problème ;
- aux résultats obtenus par la plupart de ces jeunes, dont la majorité fait preuve d'une volonté de « s'en sortir » et de progresser plus forte que les autres engagés (leur réussite est jugée comme très gratifiante par les cadres de contact).

La féminisation dans la marine : une politique mesurée mais déterminée pour vaincre de fortes réticences

La volonté de faire évoluer la politique de féminisation de la marine

Au début des années 1990, la marine comptait dans ses rangs un effectif significatif de femmes, mais dans un nombre très limité de spécialités et seulement dans ses unités à terre.

L'augmentation du recrutement féminin, l'ouverture de la plupart des spécialités aux femmes posaient inéluctablement la question de leur embarquement, à la fois pour des raisons de logique d'emploi, de cursus de carrière attrayant pour les intéressées, mais aussi d'équité vis-à-vis des hommes²²⁹.

Une première tentative, limitée, en 1986 n'avait pas été poursuivie, plus par absence de réelle politique dans ce domaine qu'en raison des difficultés rencontrées. À vrai dire, tout le monde se satisfaisait, dans la marine, de cet immobilisme !

Une nouvelle approche, en 1992, s'est appuyée sur les études d'un groupe de travail très restreint, travaillant dans la plus grande confidentialité, en prise directe avec les plus hautes autorités de la marine. Ce groupe s'est attaché à cerner les besoins éventuels d'une féminisation plus importante, mais aussi les difficultés qui pourraient être rencontrées ainsi que la nature probable des réticences du personnel. Pour présenter des propositions crédibles et recevables, il convenait de réunir des données objectives, des statistiques, de s'appuyer sur les exemples

²²⁹. Dans la marine il est de règle que tout marin puisse être appelé à embarquer à tout moment et sans qu'il en ait exprimé la demande (principe du « pas de volontariat pour l'embarquement »).

étrangers tout en adaptant leurs solutions aux particularités de notre société et de celles de la marine française.

Il était évident que les réticences, fortes, à une plus grande féminisation, et surtout à l'embarquement des femmes, étaient plus psychologiques, culturelles, voire personnelles, que fonctionnelles ou rationnelles. Aussi le groupe de travail avait-il délibérément opté pour une approche réaliste, débouchant sur des propositions très concrètes, refusant d'aborder les considérations philosophiques ou tout débat irrationnel tels que « la femme est-elle faite pour délivrer la mort ? ».

284

Des arguments prospectifs face à des réticences fortes et multiples

Il convenait d'abord de justifier le besoin d'une féminisation plus importante. C'était un point délicat, car, à l'analyse, celui-ci s'appuyait moins sur des nécessités immédiates que sur une certaine prospective, prenant en considération :

- les évolutions de notre société,
- le recrutement de la marine (à une période où celui-ci ne posait aucun problème),
 - une éventuelle professionnalisation des armées, également dans cette perspective du recrutement, alors que, à l'époque, l'abandon du service national non seulement n'était pas à l'ordre du jour, mais que son évocation était même jugée comme contraire aux intérêts de notre défense.

Au-delà, il y avait un argument qui ne pouvait être évoqué officiellement, mais qui a beaucoup porté vis-à-vis des autorités de la marine : celui d'ouvrir tout de suite plus largement la marine aux femmes et de leur permettre d'embarquer selon des règles et à un rythme décidés par la marine, plutôt que d'y procéder ultérieurement, sous la contrainte du pouvoir politique, dans l'urgence et sans pouvoir alors en choisir les modalités pratiques.

Les réticences concernaient surtout le principe de l'embarquement des femmes, avec l'arrivée de celles-ci dans un univers très fermé, aux règles et coutumes très marquées. Ce recul portait à la fois sur les conséquences de la féminisation pour la vie à bord et sur la possible diminution de l'aptitude opérationnelle d'un bâtiment à équipage mixte. Les solutions proposées se devaient donc de rassurer, avec des principes clairs, tout en insistant sur la mesure et la progressivité des décisions retenues.

Pour l'embarquement des femmes, cela se traduisait par :

- la limitation de l'effectif féminin embarqué sur un bâtiment retenu pour recevoir un équipage mixte (ni trop, ni trop peu) avec 10 à 15 % de femmes à bord et une présence de celles-ci dans toutes les catégories de personnel (officiers, sous-officiers notamment, afin de garantir une remontée de l'information dans la chaîne hiérarchique) ;
- la séparation des logements des deux populations,
- des règles de comportement strictes pour tous ;
- aucune distinction entre les hommes et les femmes quant à l'emploi et aux contraintes de la vie à bord (quarts, gardes, participation aux tâches d'intérêt général, à la sécurité...).

La seconde série de réticences portait sur les conséquences, en termes de gestion et de déroulement de carrière, de l'arrivée d'un plus grand nombre de femmes dans les effectifs de la marine, avec quelques affirmations récurrentes telles que :

- « les femmes monopoliseront les places à terre » ;
- « les femmes feront des carrières plus courtes et quitteront rapidement l'institution » ;
- « les femmes épouseront des marins ».

La plupart de ces questions pouvaient recevoir des réponses simples et le plus souvent positives en terme de gestion, par exemple :

- la marine a besoin qu'une partie de son personnel se limite à des carrières courtes ;

– la gestion d'un couple de marins est plus aisée que celle d'un marin dont l'épouse travaille dans le privé (ou même dans une autre administration).

Se posait aussi la question de la maternité vis-à-vis d'une affectation embarquée. Dans un premier temps, la marine a adopté une règle prudente, et de bon sens, qui laissait aux mères de famille le choix d'embarquer par l'expression d'un volontariat (alors que tout marin peut être affecté sur un bâtiment à tout moment sans être volontaire, ni consulté). Cette exception de traitement faite pour le personnel féminin, et liée à la maternité, n'a jamais fait l'objet de la moindre contestation²³⁰.

Enfin restaient des réticences plus irrationnelles, donc plus difficiles à raisonner, notamment celle d'éventuelles réactions des femmes de marins.

La mise en place de la nouvelle politique : des mesures progressives mais déterminées, préparées avec soin

Au regard de toutes ces considérations, pour mettre en place cette féminisation, il convenait :

- de veiller à la progressivité des mesures, du moins dans un premier temps : quotas au recrutement et pour l'admission dans les cours (10 % en général), féminisation progressive des bateaux (un ou deux bâtiments par an, initialement) ;
- d'apporter, pour ces premiers embarquements, le plus grand soin dans le choix des types de bâtiments et dans celui des hommes occupant les postes-clefs sur ceux-ci (commandants, commandants en second...) ;
- d'écartier de la féminisation, du moins provisoirement, certains domaines ou certaines unités pour des raisons techniques ou de

230. Toute femme qui se déclare enceinte est immédiatement débarquée, conformément aux recommandations des médecins du Service de santé des armées.

particularités d'emploi (fusiliers commandos, aviation embarquée, sous-marins) ;

– d'afficher une volonté forte, traduite par quelques décisions emblématiques, telle que l'ouverture de l'École navale aux femmes ;

– d'appliquer une politique volontariste de sélection de femmes, à qualité égale de dossiers, dans les différents domaines : recrutement et admission dans les cours des filières et spécialités nouvellement ouvertes, désignation dans certains postes importants, commandement, avancement ;

– d'adapter au fil des ans, des constats et des observations, les principes et les règles, dès lors que certaines incertitudes seraient levées et que le personnel serait rassuré quant au bien-fondé et à la viabilité de ces mesures de féminisation.

Une politique qui s'est adaptée au fil des ans

Au fil des ans, fort du constat que tout se passait bien, certaines dispositions initiales de précaution ont pu être modifiées ; ainsi :

– le principe des quotas a été abandonné en 1998 (peu avant que le Conseil d'État ne le déclare de toute façon illégal) ;

– dans ces conditions, la règle particulière pour l'embarquement des mères de famille a été également abandonnée (mais en pratique aucune mère de famille n'est embarquée contre son gré ; actuellement dix d'entre-elles servent sur un bâtiment) ;

– les dernières spécialités non ouvertes aux femmes l'ont été en 1999 : fusilier commando, pilote de chasse embarquée et atomicien (conduite et entretien des installations de propulsion nucléaire).

Seul reste interdit l'embarquement sur sous-marins, les installations de ceux en service ne permettant pas d'accueillir des femmes en respectant la règle des logements séparés (la future classe de sous-marins actuellement en projet, prévue pour entrer en service à partir de 2012, pourra accueillir un équipage mixte).

Avec l'embarquement de 200 femmes sur le porte-avions *Charles de Gaulle* en 2001, peu après sa mise en service et juste avant un déploiement de sept mois dans l'océan Indien pour les opérations en Afghanistan, la féminisation de la marine avait franchi une nouvelle étape.

La féminisation de la marine aujourd'hui

Aujourd'hui, la féminisation dans la marine en quelques chiffres (données au 1^{er} janvier 2005) c'est :

- 5 312 femmes (dont 426 officiers) soit 12 % des effectifs (en 1992, ces données étaient respectivement de 2 000 femmes, 90 officiers et 5 % des effectifs) ;
- leur moyenne d'âge est de 28 ans et demi contre 32 ans pour les hommes ;
- pour le moment, l'âge moyen de départ volontaire de la marine est très sensiblement plus bas chez les femmes, 27 ans, que chez les hommes, 36 ans ;
- sans avoir de statistiques officielles, une très forte proportion d'entre elles (80 % environ) sont mariées ou vivent en concubinage avec des marins ;
- elles servent dans les 72 spécialités que compte la marine, mais 45 % d'entre elles sont regroupées dans les deux branches de l'administration et des télécommunications, et dans la spécialité d'infirmière ;
- le pourcentage moyen de jeunes filles admises chaque année au concours de l'École navale est de 10 % ;
- 603 femmes (soit 11 % de leurs effectifs contre 27 % chez les hommes) sont embarquées sur 17 bâtiments différents ;
- une dizaine d'officiers féminins ont déjà exercé le commandement d'un bâtiment dont l'équipage était en général exclusivement masculin ;
- une première femme a été nommée contre-amiral en 2001 ; elle est responsable, sous les ordres du directeur du personnel, du recrutement et de la reconversion, ainsi que de l'ensemble des 27 écoles de la

marine (responsabilités auxquelles elle avait été préparée par une série de postes, dont le commandement d'un grand centre d'instruction).

Avec un recul de plus de dix années maintenant, la féminisation de la marine avec l'embarquement des femmes sur les navires est entrée dans les mœurs. Les bâtiments à équipage mixte ont été, depuis 1993, régulièrement déployés et ont participé à de multiples opérations ; l'exemple du *Charles de Gaulle* étant le plus emblématique. L'augmentation des effectifs féminins n'a pas eu de conséquences notables sur la gestion des marins. Certains bénéfices de cette politique sont indéniables, notamment en termes de recrutement et d'image de la marine. Toutefois, même si elle s'est banalisée, la féminisation reste un sujet sensible qui suscite encore les passions et qui reçoit donc toujours la plus grande attention.

Entretien avec Nicolas Sarkozy sur la discrimination positive

Luc Ferry

Dans ce premier rapport du Conseil d'analyse de la société, nous avons tenté de faire le point sur la question de la discrimination positive. Nous avons notamment repris en compte les trois grands axes du débat en France : le recrutement des élites du service public, la question de la loi de 1905 et le débat, rouvert en particulier par Claude Bébéo et l'institut Montaigne, sur les discriminations à l'embauche et la diversité dans l'entreprise privée. C'est en grande partie à vous que revient le mérite d'avoir remis le débat sur la discrimination positive à l'ordre du jour : dans quel esprit l'avez vous fait et quel bilan en tirez vous aujourd'hui ?

Nicolas Sarkozy

Je suis parti d'un constat, plus particulièrement de deux questions. Première question : Comment peut-on passer d'une société des droits virtuels à une société des droits réels ? Ce n'est pas une petite question. La société française s'enivre de mots qui, à force d'être prononcés, finissent par perdre toute signification. « Cohésion sociale », « fracture sociale », « politique sociale », « générosité sociale » : on en a la nausée... Plus on prononce ces mots, moins les gens voient, dans la réalité, de résultats. Toute la question de la discrimination positive réside dans ce problème des modalités qui permettront de passer des droits virtuels aux droits réels. Seconde question : comment faire avancer, en France, le débat d'idées ? Le débat d'idées n'existe que si l'on utilise des expressions fortes ; il ne s'accorde pas d'expressions faibles. Il faut d'abord forcer la porte, en employant des termes forts, pour s'installer dans la pièce. Si je n'emploie pas l'expression « discrimination positive » – dont je n'ignore ni les limites, ni les malentendus qu'elle peut susciter –, si je parle simplement de « volontarisme républicain », le débat ne s'ouvre

pas. Le débat n'a lieu que parce que j'emploie les termes de « discrimination positive », parce que ces mots vont permettre de déverrouiller et d'ouvrir la porte. Une fois le débat lancé, on peut revenir sur les mots. Le choc des mots bouscule et permet d'imposer le choc du constat et la nécessité d'agir.

Je voudrais ajouter encore deux précisions sur le constat. Tout le monde parle d'égalité des chances, cela ne veut plus rien dire. L'égalité des chances, c'est comme la participation : des mots auxquels les gens ne croient plus. Pourquoi est-ce que cela ne marche pas ? Parce que, dans la société française, l'égalité des chances consiste à donner la même chose à chacun. Or ce n'est pas ainsi que l'on atteint l'objectif. Assurer l'égalité des chances, c'est être capable de discriminer les moyens en fonction des mérites et en fonction des handicaps. Tel est exactement le défi auquel répond la discrimination positive : pour réaliser l'égalité des chances, il faut viser l'équité, c'est-à-dire distribuer les moyens en fonction des handicaps, en acceptant de ne pas donner à tout le monde la même chose. La France, fascinée par le nivellement et l'égalitarisme, saupoudre, refuse de choisir. Je comprends parfaitement la logique de l'assistanat et de l'égalitarisme : elle permet précisément de ne pas choisir. Mais je ne l'accepte pas. La discrimination positive, elle, oblige à choisir, à poser la question : quels sont les territoires et les populations qui ont le plus besoin d'être aidés ? Le premier enjeu de la discrimination positive consiste à faire ce que la société française déteste par-dessus tout : hiérarchiser les priorités, faire des choix. Quand on parle de « solidarité », cela semble impliquer que tout le monde y a droit : pour ma part, j'affirme que non !

Seconde précision : la pudibonderie sur la discrimination positive est d'autant plus décalée que cette discrimination positive est déjà une pratique française. La loi qui fait obligation aux entreprises de réserver 6 % de leurs emplois aux personnes handicapées, qu'est-ce, sinon de la discrimination positive ?

Luc Ferry

Merci de ces précisions. Cela dit, il ne faut pas confondre le sens large – en gros, donner plus à ceux qui ont moins –, et le sens strict – l'*affirmative action* –, avec sa logique de quotas. Au sens strict, il n'y a en France que deux cas de discrimination positive : celui des handicapés et celui de la parité...

Nicolas Sarkozy

Si l'on s'en tient à la tradition française, il faut mentionner également un cas que vous connaissez bien, vous qui avez été ministre de l'Éducation nationale : celui des ZEP. Dans les ZEP, des Capucine – jolies rousses aux yeux verts – il y en a peu, tout comme des Christophe, magnifiques blonds aux yeux bleus ! La discrimination positive existe donc déjà dans notre pays, y compris sous la forme des quotas, même si je pense que les quotas ne sont pas les seuls dispositifs envisageables. La discrimination positive consiste simplement, selon moi, à reconnaître que les gens qui ont le plus de handicaps, les territoires qui ont le plus de difficultés, doivent être davantage aidés que les autres. J'ajoute que, pour moi, la discrimination positive est aussi valable pour le petit Ch'ti du Pas-de-Calais que pour le Maghrébin de la région parisienne ; elle est aussi valable pour la Creuse que pour la Cité des 4 000 à la Courneuve.

Luc Ferry

Je note donc, et c'est un point essentiel dans le débat, que vous n'avez en tout cas pas une conception « ethnique », à l'américaine, de la discrimination positive.

Nicolas Sarkozy

Oui. Cela dit, je propose la discrimination positive pour les musulmans. Pourquoi ? Non parce qu'il s'agit de musulmans, mais parce qu'être la dernière religion arrivée en France, l'islam se trouve avoir moins de moyens et, en pratique, moins de droits que les autres religions, qui sont installées depuis des siècles. L'égalité entre les religions, que garantit

l'impartialité de l'État, est en réalité, pour l'islam, un inconvénient et une source d'inégalité. Je n'ai pas voulu aider les musulmans parce qu'ils sont musulmans, mais parce qu'ils ont moins de possibilités que les autres de pratiquer leur culte !

Et quand je dis, par ailleurs, qu'il faut un préfet « musulman », je produis délibérément un choc. Quand je suis arrivé au ministère de l'Intérieur, à la première réunion des préfets, je leur ai demandé : « N'y a-t-il pas quelque chose qui vous choque ? N'êtes-vous pas choqués par le fait qu'il n'y a ni un préfet noir, ni un préfet musulman ? » Moi, cela m'a choqué : parce que les élites françaises doivent correspondre à la France multiple. La France est multiple. J'ai eu ce débat avec le cardinal Lustiger. J'ai dû lui dire : « Non, Monseigneur, la France n'est pas catholique, elle est multiple. » Quand je veux nommer un préfet musulman, ce n'est pas parce qu'il est musulman que je veux le faire : c'est parce que je trouve curieux qu'il n'y ait pas un seul préfet dont le prénom sonne un peu différemment des autres. Je l'appelle « musulman » : cela provoque un débat sémantique extraordinaire. Comment fallait-il que je l'appelle ? Un préfet « arabe » ? Que n'aurait-on dit ! Un préfet « issu de l'immigration » ? Mais alors, pourquoi ne dit-on pas, à mon sujet, que je suis issu de l'immigration ? Comment devais-je dire alors ?

Quand je vais dans les banlieues aujourd'hui, pourquoi est-ce que cela ne déclenche pas de bagarres ? Parce que les jeunes savent que j'ai nommé un préfet musulman. Quand je crée le CFCM, je reçois un torrent d'injures : à l'arrivée, qui conteste le CFCM ? Quand je mets l'UOIF au sein du CFCM, on dit que je fais un pacte avec le diable ! L'UOIF, aux dernières élections, s'est banalisée. Rien ne résiste à la liberté, et il était en tout état de cause impossible d'empêcher l'UOIF de participer ! Je ne fais pas cela pour faire plaisir aux musulmans ou parce que je veux qu'ils votent pour moi : je le fais parce qu'ils ont objectivement moins de droits que les autres. De même, je suis président du conseil général des Hauts-de-Seine, mais j'affirme que l'État doit aider davantage la Creuse que les Hauts-de-Seine.

Luc Ferry

Le cadre est clair. Je voudrais que vous reveniez sur un point pour lequel il me semble utile de préciser les choses. Parler de « préfet musulman », c'est reprendre le vocabulaire administratif de la première discrimination positive, celle de 1958...

Nicolas Sarkozy

Oui, celui des deux ordonnances de 1958 et de 1959, là où le général de Gaulle écrit de sa main « ces Français musulmans », et leur réserve des quotas dans la magistrature.

Luc Ferry

Exactement. Aujourd’hui, toutefois, il est évidemment logique pour tous les laïcs d’intégrer le fait qu’on peut être d’origine maghrébine sans être musulman. Mais je voudrais que l’on en vienne à un point plus important à mes yeux, qui n’est pas simplement une question de mots : comme je l’ai suggéré tout à l’heure, il y a deux acceptations de la discrimination positive, un sens large et un sens restreint. La discrimination positive au sens large correspond à ce que vous avez dit à propos des ZEP et de l’aménagement du territoire : il s’agit de « donner plus à ceux qui ont moins », ce qui est tout à fait dans la tradition française du service public et ne pose aucun problème de principe. Et puis il y a la conception de la discrimination positive *stricto sensu*, qui correspond au modèle américain de l'*affirmative action*, où l’on réserve des postes pour les femmes, pour les Noirs – pour les catégories ethniques ou sexuées, ou autres. Ne serait-il pas préférable, autrement dit, de considérer que si la question posée par les partisans de la discrimination positive est bonne, les réponses qu’il nous faut trouver ne devraient pas s’inscrire dans la logique de l'*affirmative action* mais dans celle de la tradition républicaine à laquelle on peut légitimement être attaché, non pas parce qu’elle est française – ce qui n’est pas en soi un argument – mais parce qu’elle est la plus démocratique ?

Nicolas Sarkozy

La question des quotas est très difficile. Sur le plan des principes, les quotas ont un aspect arithmétique et systématique qui est préoccupant, voire humiliant. Cela posé, les quotas ont aussi une légitimité pour débloquer une situation, et s'ils sont limités dans le temps. Le débat « pour ou contre les quotas » est par conséquent trop réducteur. Je ne refuse pas catégoriquement les quotas s'ils sont limités dans le temps. Cela vaut également, à mes yeux, pour la parité. Sans la parité, on aurait mis quarante ans à débloquer la situation. Avec un quota – 50 %, c'est un quota – on peut espérer débloquer la situation plus rapidement. Je regrette simplement que l'on n'ait pas mis une date limite, que le quota n'ait pas été établi pour un certain temps seulement.

Luc Ferry

En effet, car refuser d'indiquer un moratoire, cela revient implicitement à considérer le handicap comme définitif, ce qui, du moins s'agissant des femmes, relève d'une étrange conception de la féminité.

Nicolas Sarkozy

Pour les personnes handicapées, le quota de 6 % n'est pas limité dans le temps.

Luc Ferry

En effet, mais c'est par excellence le contre-exemple, celui pour lequel le handicap n'est par définition ni provisoire ni dû à une injustice historique qu'il faudrait réparer. On ne peut pas assimiler le cas des femmes à celui de quelqu'un qui aurait perdu ses jambes dans un accident de voiture et que l'on peut, et doit, légitimement aider tout le restant de sa vie, sans que sa dignité ne soit en quoi que ce soit mise en cause par cette aide – comme pourrait l'être celle des femmes si on devait les considérer, par nature et pour l'éternité, comme devant être « assistées ».

Nicolas Sarkozy

C'est justement pour cela que je refuse la diabolisation systématique des quotas, dès lors qu'ils sont limités dans le temps. Le quota est un instrument qui doit être utilisé pour débloquer une situation et accélérer un rééquilibrage, mais son usage doit être temporaire.

Luc Ferry

En somme, de même que les mots que vous utilisez forcent une porte, la politique des quotas bouscule l'ordre établi...

Nicolas Sarkozy

Elle déverrouille ! L'intégration à la française ne fonctionne malheureusement que dans un seul domaine : le sport ! Il faut dire les choses comme elles sont : les petits-fils des immigrés des années 1960 sont moins bien intégrés que leurs grands-parents. Il est vrai que les expériences menées par l'Essec et par Sciences Po ne nécessitent pas la mise en place de quotas – encore qu'il y ait un peu d'hypocrisie : ce sont tout de même des lycées de ZEP qui sont choisis ! Je suis en tout cas tout à fait prêt à troquer l'expression « discrimination positive » pour celle de « volontarisme républicain », dès lors que ma philosophie d'action y trouve son compte. Cette philosophie est simple : si quelqu'un travaille plus que les autres, je veux qu'il gagne davantage que les autres ; si quelqu'un a plus de handicaps que les autres à la naissance, je veux que l'Etat l'aide davantage pour les compenser. Je ne peux pas faire de concession sur ce point. C'est la seule façon de lutter réellement contre les inégalités.

Luc Ferry

Diriez-vous qu'il en va, paradoxalement, des valeurs de la république, de l'autorité de l'Etat et de ses représentants, par exemple. On ne peut pas demander aux « jeunes des banlieues » de respecter le conducteur d'autobus, le policier ou le professeur, si l'égalité des chances reste à leurs yeux une formule totalement creuse...

Nicolas Sarkozy

Je n'avais pas eu vraiment l'occasion de réfléchir à ces questions avant de devenir ministre de l'Intérieur. Quand je suis devenu ministre de l'Intérieur, j'avais une idée essentielle : il faut être ferme ! J'avais à l'esprit le concept d'autorité, sur lequel vous avez beaucoup écrit, avec cette conviction – c'est d'ailleurs la thèse que vous défendez – qu'il y a chez les jeunes un besoin d'autorité, que l'autorité rassure. L'infantilisation des jeunes consiste à leur faire jouer un rôle d'adulte alors qu'ils ne le sont pas.

Luc Ferry

En effet, cela les fragilise terriblement...

Nicolas Sarkozy

Toutefois, le discours de l'autorité ou de l'action ferme a une limite, ou a besoin d'un complément : l'autorité ne peut rester ferme et crédible sur le long terme que si elle est juste. S'il n'y a pas d'émeute quand je vais dans une banlieue, c'est à l'équilibre du message que je porte que je le dois : le poing fermé pour celui qui empoisonne la vie des autres, la main tendue pour celui qui veut s'en sortir. Quand je vais à la Cité des 4 000 – l'une des plus difficiles –, si je peux rester trois heures dans un climat de tension extrême, c'est parce que je mets autant d'énergie à promouvoir l'autorité qu'à revendiquer des internats d'excellence à la Cité des 4000, des conventions avec les grandes écoles pour le lycée de la Courneuve, des places réservées pour les jeunes de la Cité des 4 000 dans des formations : je veux qu'ils puissent s'en sortir. Ils ne seront pas tous Zidane : il faut qu'il y ait aussi des magistrats musulmans, des avocats et des cadres de couleur. Je prône un modèle de société où la discrimination positive soit le vecteur d'une politique juste. J'accuse la société française de deux faiblesses : pas assez de fermeté, parce qu'elle a toléré l'intolérable, et pas assez de générosité, parce qu'elle a accepté l'inacceptable. Quand je m'appelle Mohamed, mon CV va au panier : c'est inadmissible.

Luc Ferry

Quand vous avez annulé la double peine, était-ce aussi dans cet esprit ? Une bonne partie de la gauche était pour son annulation, mais n'osait pas le faire, une grande partie de la droite était contre...

Nicolas Sarkozy

Lionel Jospin a dit qu'il aurait voulu supprimer la double peine, mais que l'opinion publique n'était pas prête. En arrivant au ministère de l'Intérieur, je ne connaissais pas cette question. C'est le cas de Chérif Bouchelaleg qui m'a ouvert les yeux. Bouchelaleg était un trafiquant de drogue notoire, marié à une Française avec qui il avait eu cinq ou six enfants. Quand j'ai regardé son dossier, ma première réaction a été de dire : « Que l'on mette dehors cet individu ! » Il ressortait du dossier qu'il n'avait plus de lien avec sa famille, qui n'était jamais venue le voir en prison. Quelques jours plus tard, je lis dans un journal de la presse locale de l'Isère que Chérif Bouchelaleg a reçu la visite de sa famille en prison. J'appelle le journaliste pour lui demander ses sources. Je m'aperçois alors, en reconSIDérant le dossier, qu'en punissant cette personne, je punissais en réalité cinq enfants français ainsi que l'épouse, également française ! Moi qui étais partisan de la double peine, je me suis dit qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas. J'ai approfondi ma connaissance du dossier de la double peine et j'ai mesuré que la double peine était tout simplement injuste, ce qui m'a conduit à en proposer la suppression. Pourtant, mes propres amis me désapprouvaient.

Luc Ferry

En tout cas, avec une telle idée, vous avez crédibilisé la politique d'autorité conduite par ailleurs. Je pense que dans les années qui viennent, compte tenu des contraintes – le déficit budgétaire, la nécessité d'introduire, sous une forme ou sous une autre, plus de flexibilité, de réduire le nombre de fonctionnaires, etc. –, il faudra trouver les idées fortes sur ce modèle qui pourraient permettre de desserrer l'étau, de dégager des marges de manœuvre pour faire passer des réformes

courageuses auxquelles on a renoncé, comme si les politiques, coincés entre la rue, la presse et leurs autorités de tutelles, étaient en permanence tétanisés de trouille...

Nicolas Sarkozy

Je voudrais souligner qu'il ne s'agit pas seulement d'une question de marge de manœuvre : d'abord parce que je pense vraiment qu'il était juste de supprimer la double peine ; ensuite, parce que je mets la question de la double peine dans le même registre que celle de la loi de 1905, de la discrimination positive et même des prix dans les supermarchés. Quand j'arrive au ministère des Finances, les services me disent, de bonne foi d'ailleurs, que les prix n'ont pas augmenté ; je regarde le dossier et je m'aperçois qu'en fait qu'ils ont augmenté. Jamais on n'avait vu un ministre des Finances débattre des prix dans les bacs des supermarchés. C'est toujours la même chose : il faut s'intéresser à la France réelle, non à la France virtuelle. La discrimination positive relève de la même démarche : celle qui a pour ambition de peser concrètement sur le réel.

Luc Ferry

Pouvez-vous rappeler votre position sur l'éventualité de modifier la loi de 1905, ainsi que sur l'alternative que représente l'initiative prise par Dominique de Villepin de créer une fondation ?

Nicolas Sarkozy

Premier point : soutenir qu'il est impossible de parler de la loi de 1905 parce qu'elle est vieille d'un siècle, alors que l'on change la Constitution tous les ans, cela me hérisse ! Dire qu'on ne peut faire évoluer la loi de 1905, alors qu'il n'y avait pas un musulman en métropole quand elle a été votée, c'est un non-sens. Deuxième chose : la communauté de culte musulman est composée des fils et petits-fils de ceux qui étaient balayeurs ou travaillaient à la chaîne dans nos usines ; elle est donc moins riche que les autres. Laisser les musulmans se débrouiller seuls pour financer leurs lieux de culte, c'est injuste : ils n'en ont pas les moyens. Par

ailleurs, les lieux de culte des autres religions, celles qui existaient avant 1905, sont financés par les collectivités. Troisièmement : comment peut-on dire que l'on est d'accord avec moi pour proposer la construction d'un islam de France (et non pas un islam en France), mais laisser venir de l'argent et des imams de l'étranger ? Ce que je veux, c'est que des moyens de France soient mobilisés pour les musulmans. Qu'on le fasse par le biais d'une fondation, pourquoi pas ? Je ne suis pas à ce point idéologue et persuadé d'avoir toujours raison pour m'y opposer, à condition que l'on obtienne ainsi ce que l'on cherche : ne plus compter sur l'Arabie Saoudite pour financer les travaux. Peu importe le système. Je suis de ceux qui pensent qu'il aurait été préférable de passer par le biais des communes : si les communes participent, le maire est dans le coup et peut aller vérifier, alors que la fondation ne pourra sans doute pas tout vérifier. Mais peu importe, je suis assez souple sur la question ; ce que je veux, c'est qu'on résolve le problème ! Je soutiens l'initiative à partir du moment où elle permet d'apporter des moyens à des gens qui en ont besoin.

Luc Ferry

S'agissant maintenant de l'entreprise privée, quelles sont les mesures qui vous paraissent adaptées pour qu'il n'y ait plus de discrimination à l'embauche et que l'on retrouve dans les entreprises une certaine diversité ?

Nicolas Sarkozy

Des personnalités telles que Claude Bébéo ou Yazid Sabeg ont fait des propositions, ce qui est une excellente chose. Le seul fait que de grands patrons s'intéressent à la question est en soi très important. Je ne crois pas qu'il soit nécessaire, en tout cas pour le moment, d'instituer des quotas. Je ne suis pas sûr non plus que le CV anonyme soit la bonne solution. En revanche, le volontarisme est essentiel : c'est une des raisons qui m'ont conduit à défendre la grande distribution. Quelles sont, parmi les entreprises, celles qui embauchent le plus de jeunes des minorités visibles ? Ce sont les entreprises de la grande distribution. Elles offrent des

emplois correspondant, certes, à des métiers peu qualifiés ; mais un jeune qui est pris chez Carrefour ou chez Leclerc pendant quelques années a le pied à l'étrier et peut démarrer dans la vie sociale et professionnelle. Trois ans passés dans un supermarché, c'est une école formidable : on voit du public, on a le contact avec la clientèle, c'est un travail d'équipe. Comme en outre il s'agit d'entreprises où l'énergie compte beaucoup, la promotion est facilitée. La grande distribution est pour cela un exemple, que l'on ne voit malheureusement pas dans d'autres secteurs. Ce sont les entreprises les plus ouvertes. L'entreprise a donc incontestablement un rôle à jouer. Le fait que nous vivions dans un pays où pas une entreprise du CAC 40 n'est dirigée par une femme en dit long sur le chemin qu'il nous reste à parcourir. Me faire le procès de la discrimination positive alors qu'il y a tant de discriminations, cela revient à s'effrayer des mots et à s'accorder des réalités dérangeantes. Eh bien moi, je préfère le contraire.

Luc Ferry

Une dernière question relative aux lois que vous aviez en chantier, celle, notamment, sur laquelle nous avions travaillé ensemble lorsque vous étiez venu me voir au ministère de l'Éducation, la loi de prévention de la délinquance ; l'idée de transférer une partie des compétences des conseils généraux aux mairies me paraissait très prometteuse parce que la proximité, en la matière, est essentielle : qu'avez-vous fait de ce projet ?

Nicolas Sarkozy

Je le remets sur le chantier. Je vais travailler sur les 40 ou 50 quartiers les plus difficiles. Je veux affronter les réalités les plus lourdes et les plus difficiles. Je veux d'abord que l'on « nettoie ». Pourquoi ai-je utilisé cette expression ? Aujourd'hui, la police de proximité ne peut pas entrer dans ces quartiers. Nous allons mettre beaucoup de technologies pour piéger les trafiquants. La réalité, dont on ne parle pas suffisamment, est que ces quartiers sont gangrenés en profondeur. Les trafiquants travaillent en flux tendu : la marchandise arrive à 3 heures, à 3 heures et demie

Luc Ferry

L'autre loi dont vous m'aviez parlé et qui m'avait paru intéressante, elle aussi, portait sur la réforme des pôles en région, la réforme du pouvoir des préfets...

Nicolas Sarkozy

La réforme des pôles, au niveau régional, est faite. Nous en sommes au niveau départemental : je veux changer complètement le travail des sous-préfets, dont je pense qu'ils ne sont pas utilisés comme il faudrait. Les chantiers ne sont pas abandonnés : je me consacre à plein temps au ministère de l'Intérieur et j'essaie d'exercer mes responsabilités de manière paroxysmique, c'est-à-dire très intense. Je pense que ce métier n'a de sens que si l'on s'efforce de bousculer les choses.

CONCLUSION

SYNTÈSE DES PRINCIPALES PROPOSITIONS

Proposition 1 : Respecter enfin une position de principe claire touchant la discrimination positive.

303

I faudrait en effet éviter d'envoyer des messages contradictoires – nombre de Français se disent, par exemple, « pour la parité » mais « contre la discrimination positive » alors que la parité en est l'archétype ! – et adopter enfin une position cohérente sur ce sujet difficile, certes, mais qui requiert d'autant plus de clarté dans l'analyse. A contrario, il n'est pas rare que des propositions qui se réclament de la « discrimination positive » n'en relèvent pas vraiment et s'inscrivent en réalité dans le cadre d'une simple exigence républicaine d'équité. Il nous semble, de ce point de vue, tout à fait cohérent d'admettre que le concept de discrimination positive part d'une bonne question mais lui apporte une réponse discutable et, à tout le moins, en contradiction avec les principes fondamentaux de la tradition républicaine.

La question, légitime s'il en est, est celle de l'intégration des exclus, de la lutte contre les discriminations négatives, de la prise en compte de la diversité. La réponse pourrait se faire en restant dans le cadre de l'idée républicaine, mais en lui ajoutant les perspectives d'une société de la nouvelle chance plutôt que celles d'une politique privilégiant les appartenances communautaires ou ethniques. Sauf à prendre le terme au sens large – « Donner plus à ceux qui ont moins au départ », ce avec quoi en gros tout le monde est d'accord et qui ne pose pas de

problème philosophique de principe mais seulement d'efficacité –, l'*affirmative action* soulève au final plus de problèmes qu'elle n'en résout.

Il ne s'agit cependant pas d'occulter la réalité : on sait bien que les « minorités visibles » sont bien davantage victimes d'une ségrégation ou d'une discrimination que les autres, et le langage ici utilisé ne cherche pas à le nier – comme on le verra clairement dans la suite de nos propositions, mais on ne saurait pour autant réduire l'exclusion à un phénomène « ethnique ». L'histoire de la France est au demeurant très différente de celle des USA : pour autant qu'elle ait existé sous la république – on pense à la période de la colonisation – la ségrégation officielle n'y a jamais pris la même forme qu'aux États-Unis. La France, par exemple, n'a jamais interdit les mariages, voire les relations sexuelles entre « gens de couleurs » et « Blancs », comme certains États de la démocratie américaine n'ont pas hésité à le faire. C'est aussi pourquoi la problématique d'une réparation, elle aussi officielle, ne s'y pose pas non plus dans les mêmes termes – sauf si l'on remonte à l'époque de la guerre d'Algérie, comme l'ont montré les interventions de Jeannette Bougrab et Eric Deschavanne. S'il y a discrimination, c'est au niveau de la réalité sociale, dans la sphère de la société civile, pas au niveau de la loi, et c'est donc aussi à ce niveau qu'il faut agir.

Proposition II : mettre en place les moyens de se doter d'un outil statistique touchant les discriminations en vue de généraliser un usage « performatif » de cet outil statistique, dans le cadre d'une démarche qui soit, à l'égard des entreprises, incitative plutôt que coercitive.

Pour parler simplement, il s'agirait de parvenir à un repérage quantitatif objectif des données de la discrimination dont la publication viserait à obtenir des effets correcteurs face à la réalité des injustices. Nous appuyons notamment l'une des propositions majeures de l'Institut Montaigne et de son Président, Claude Bébéar, qui nous a très largement convaincus de la nécessité de mettre au point, si difficile que cela

paraisse dans l'état du droit français, les moyens de repérer les « minorités visibles²³¹ ».

Le procédé le plus simple pourrait être celui du *monitoring*, qui consiste à recueillir une information statistique afin de détecter l'existence des discriminations et d'inciter les employeurs à corriger, si nécessaire, leurs pratiques. L'outil statistique, qui permet le repérage de la « diversité visible » dans l'entreprise, apporte en outre de véritables preuves des pratiques discriminatoires – preuves qui sont d'ailleurs aujourd'hui reconnues comme telles par la Cour suprême des États-Unis. Aux États-Unis en effet, depuis 1964, obligation légale est faite aux entreprises de plus 100 employés de déclarer à un organisme national la composition ethnique de leur personnel – ce qui permet de comparer entre elles les entreprises comparables et de déceler, le cas échéant, des anomalies à l'embauche. Le « *monitoring ethnique* » constitue donc un instrument indispensable si l'on souhaite, d'une part, démontrer, le cas échéant, que certaines entreprises pratiquent une discrimination à l'embauche et, d'autre part, envisager d'apporter des remèdes à d'éventuelles discriminations autrement qu'en imposant des pratiques de remédiation s'appuyant sur l'obligation de respecter des quotas. Il ne faut pas hésiter, à cet égard, sans renoncer à ce qu'il y a de meilleur dans notre tradition, à s'approprier les méthodes de lutte contre les discriminations qui ont fait la preuve de leur efficacité aux États-Unis et en Grande-Bretagne – pays dans lesquels, au demeurant, et contrairement à une idée reçue, les dispositions fixant des quotas dans le recrutement sont en principe illégales.

Il nous paraît toutefois nécessaire de distinguer un bon et un mauvais usage de la statistique. L'objectif ne doit pas être d'imposer comme norme absolue et impérative une représentation des minorités qui soit proportionnelle à leur poids dans l'ensemble de la population. En soi, déclarer que tant d'individus appartenant à une catégorie accèdent à

²³¹. Dans cette optique, il nous semble également nécessaire de soutenir la proposition de l'Institut Montaigne concernant le CV anonyme. Certes, il n'interdit pas les discriminations ultérieures à l'entretien mais il permet du moins de donner une chance égale pour tous d'y accéder – ce qui, en soi, est déjà un progrès par rapport à l'état de fait existant.

telles ou telles fonctions ne signifie rien²³². Cela n'a de sens que dans la mesure où l'on tient compte de la réalité du vivier de recrutement. Deux critères difficilement contestables permettent ainsi, pour peu que l'on dispose de l'information statistique, d'établir une présomption de discrimination :

- l'écart entre la proportion d'une minorité disposant des qualifications nécessaires pour un certain type de poste dans la population d'un bassin d'emploi, et sa représentation au sein de l'entreprise sur le même type de poste ;
- l'écart, pour une qualification donnée (ou un type de poste) entre la proportion des minorités au sein d'une entreprise et la moyenne constatée dans les entreprises œuvrant dans le même secteur d'activité et au sein du même bassin d'emploi.

La raison d'être de ces rapports statistiques est, en quelque sorte, de pouvoir poser implicitement aux entrepreneurs défaillants la question suivante : « Comment expliquez-vous que vos collègues qui embauchent dans le même bassin d'emploi recrutent, pour les mêmes types de qualification et d'activité, plus de personnes ressortissant aux minorités que vous ne le faites ? » On comprend bien que, dans une telle perspective, l'intérêt des statistiques n'est pas uniquement théorique. Il ne s'agit pas seulement de méthode d'analyse, mais aussi d'un moyen d'action efficace, sans doute le plus efficace de tous si l'on en croit les politiques anglo-saxonnes en la matière²³³.

232. On peut à cet égard s'interroger sur l'usage qui est fait des statistiques relatives à la présence des femmes dans les assemblées politiques : il est notable, par exemple, qu'il y a relativement peu de femmes à l'Assemblée nationale ; l'estimation statistique peut-elle cependant révéler quelque chose tant qu'on ne compare pas ce nombre avec celui des vocations politiques chez les femmes ? Il est permis d'en douter, même si l'on pourrait sans doute continuer la discussion en suggérant, par exemple, que le faible niveau des vocations politiques chez les femmes ne traduit pas ce que celles-ci souhaiteraient vraiment si elles n'avaient pas été victimes pendant des siècles de la domination masculine, etc. Quoi qu'il en soit, on voit bien que, à proprement parler, les statistiques ne « prouvent » rien ici de certain et qu'elles ne sont, tout au plus, qu'un élément de réflexion.

233. Pour une présentation détaillée de cet usage performatif des statistiques, on peut notamment se rapporter à la note de Laurent Blivet, publiée par l'Institut Montaigne – *Ni quotas, ni indifférence. L'entreprise et l'égalité positive* – ou à l'article de Michèle Tribalat publié dans *Futuribles*, n° 304, en janvier 2005 – « La lutte contre les discriminations en France. L'apport de l'expérience américaine en matière d'emploi. »

Le principal obstacle à la mise en place d'un tel usage performatif des statistiques réside, en France, dans le refus de la catégorisation ethnique²³⁴. Nous savons que, dans l'état actuel des choses, notre tradition républicaine est foncièrement hostile à ce type de repérage – à la fois parce que la République tend à ne pas reconnaître l'existence des « races », mais aussi, au moins en partie, en raison du souvenir de la période de Vichy et de la crainte que des fichiers faisant état de l'origine ethnique des personnes puissent être utilisés à d'autres fins que celles de la lutte contre les injustices. La loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, interdit d'ailleurs la collecte – sauf avec l'autorisation expresse des intéressés – de données faisant état, notamment, de l'origine ethnique des personnes. Pourtant, la Grande-Bretagne, dont chacun sait qu'elle est au moins aussi soucieuse que nous de protéger les libertés, a fini par se résigner à imiter sur ce point la politique américaine en introduisant dans le recensement des questions précises sur l'origine ethnique des citoyens.

Pour apaiser toutes les craintes, on peut évidemment réaffirmer le principe de l'autodéclaration²³⁵. Notons toutefois qu'aux États-Unis, si ce sont les individus qui, dans le recensement national, se classent eux-mêmes dans une catégorie ethno-raciale (Blanc, Métis, Asiatique, Noir, etc.), les déclarations sont faites, s'agissant des entreprises, sur la base des classements opérés par l'employeur lui-même. Le point le plus important demeure que, dans la perspective adoptée, les « catégories ethniques », quelle que soit la manière dont on les définit, ne visent pas à enfermer les individus dans une appartenance ou une identité substantielle : leur usage, purement instrumental, doit se borner à la collecte de l'information statistique qui permet de prendre la mesure des

234. Ce que souligne Michèle Tribalat, chercheur à l'Ined et auteur de quelques-unes des rares enquêtes disponibles permettant d'appréhender statistiquement la réalité des discriminations en France : « Le débat reste toujours vif sur l'usage de catégories de type ethnique au prétexte qu'elles ethniciseraient une réalité dont on s'interdit finalement d'observer si et à quel point elle s'ethnicise. »

235. Comme le fait Claude Bébérard dans la première proposition de son rapport : « Réaliser annuellement une photographie statistique de l'entreprise : dans un questionnaire anonyme, chaque salarié déclare sur une base volontaire qu'il appartient ou non à une minorité visible. »

discriminations ethno-raciales afin de mieux assurer l'égalité de traitement des individus – sans distinction de race ou d'origine, réelle ou supposée.

Le débat majeur porte sur la question de l'identification des catégories ethniques – la question des marqueurs permettant d'identifier, en tant que telles, les populations discriminées que l'on veut faire sortir de l'invisibilité statistique. Faut-il privilégier les caractéristiques apparentes qui sont stigmatisées dans l'expérience vécue des discriminations – la couleur de la peau ou le patronyme conduisant à identifier l'individu comme « Noir », « Arabe », etc.²³⁶ ? Faut-il, à l'inverse, s'en tenir aux caractéristiques objectives qui sont d'ores et déjà prises en compte par la statistique publique française lors du recensement – les données relatives à la nationalité et à l'origine immigrée des individus – et dont il faudrait simplement concevoir un usage plus systématique ? Il ne s'agit pas, encore une fois, de définir des catégories juridiques ou de cristalliser l'existence d'identités substantielles – culturelles ou biologiques – mais de construire des outils d'analyse et d'action : la question n'est donc pas une question de principe ; il faut y répondre en prenant pour critère l'exigence de fonctionnalité des instruments d'analyse statistique dont on veut se doter pour lutter efficacement contre les discriminations.

Introduire enfin, en France, la « statistique performative », c'est-à-dire la statistique destinée à engendrer des effets réels de correction des injustices dans tous les secteurs où l'on veut faire avancer l'égalité, reste sans doute le moyen le plus sûr d'obtenir des avancées considérables. Il est à nos yeux préférable à l'introduction des politiques de quotas, donc de discrimination positive proprement dite, car il possède l'avantage d'être conforme à notre tradition républicaine. Nul ne peut sérieusement contester que la publication des données statistiques possède, en tant que telle, des effets d'autorégulation certains. Étant

236. Il s'agirait dans cette perspective, comme l'écrit Laurent Blivet, de « capturer les catégories cognitives utilisées dans la discrimination ». Cette méthode de construction des catégories est utilisée aux États-Unis, au Canada et en Grande-Bretagne. La notion de « minorité visible » s'en inspire : elle est empruntée au modèle canadien, qui la définit ainsi : « Font partie des minorités visibles les personnes autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche. »

donné, cependant, les réticences qui s'attachent, ainsi qu'on l'a rappelé plus haut, à de telles pratiques en France, il serait bon qu'elles soient préparées très en amont par une commission comprenant tous les partenaires sociaux ainsi que les principaux organismes d'État en charge de ces questions (Haute Autorité, Cnil, Insee, Ined, représentants des parlementaires, etc.).

Il convient en outre d'inciter les entreprises à s'autoréguler plutôt que de tenter d'exercer sur elles une contrainte. D'abord parce que la mise en place d'un tel dispositif ne peut s'opérer sans la bonne volonté des chefs d'entreprises, comme le révèle l'application de la loi Génisson du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : celle-ci – également inspirée par la démarche du *monitoring* et qui fait obligation aux entreprises d'élaborer chaque année un rapport écrit sur la situation comparée des hommes et des femmes en leur sein – demeure en effet inégalement appliquée. Ensuite, et surtout, parce qu'il est dans l'essence même de la méthode de prendre appui sur le jeu de la concurrence et l'intérêt bien compris des entreprises. On sait, par exemple, que la discrimination probabiliste permet d'expliquer, au moins autant que le racisme d'opinion, le phénomène de la discrimination ethnique à l'embauche : les employeurs raisonnent en termes d'image et pensent anticiper sur le regard et la réaction des clients. Le *monitoring* ethnique vise à impulser un renversement de tendance en braquant le projecteur sur les entreprises, lesquelles se trouvent ainsi placées sous le regard de l'opinion publique et des médias, où l'antiracisme domine largement. En jouant le jeu de la transparence, les entreprises peuvent espérer un gain en termes d'image ; inversement, la perspective d'une sanction de l'opinion peut avoir un effet dissuasif sur les entreprises qui seraient tentées de dissimuler leurs pratiques discriminatoires. Le simple fait de doter les entreprises des instruments dont elles ont besoin pour faire apparaître la diversité ethnique en leur sein, et de les inciter à faire valoir leur exemplarité en matière de gestion des ressources humaines peut donc suffire à enclencher un cercle vertueux, et permettre ainsi de moraliser les pratiques des employeurs sans qu'il soit pour cela nécessaire de recourir à la contrainte.

Proposition III : pour une formation « initiale continue »

offerte aux jeunes qui sortent du système éducatif sans qualification. Cette proposition constitue, à nos yeux, l'archétype de la société de la nouvelle chance. Le poids accordé à la formation initiale dans notre pays a pour conséquence que le « décrochage » scolaire et la sortie prématuée du système sont vécus comme un véritable drame. De fait, l'échec dans la formation initiale constitue un handicap quasiment irrémédiable : il prédispose au chômage et fait obstacle aux perspectives de carrière professionnelle ou de formation ultérieure. Pour aider au mieux les jeunes confrontés à ce risque de l'échec scolaire, il convient bien sûr de renforcer la formation initiale – notamment en s'efforçant de cultiver chez tous les élèves la maîtrise de la langue sans laquelle il est difficile plus tard de valoriser ses compétences et d'en acquérir de nouvelles. Notre système scolaire a la responsabilité de conduire tous les élèves à un minimum de qualification ou de diplôme – y compris ceux qui éprouvent de grandes difficultés au niveau du collège ; à ceux-ci, il importe de proposer, dès le collège, des dispositifs de formation en alternance, de manière à ce qu'ils puissent parvenir à un diplôme en évitant de s'enliser dans la voie des études générales où ils échouent. Quels que soient cependant les efforts entrepris en amont pour prévenir l'échec, il est à craindre que le nombre des jeunes sortant sans diplôme ni qualification du système – qui est de 160 000 par an depuis une dizaine d'années – restera important. Il importe donc de proposer, « en aval » de ces sorties, une nouvelle chance de finir sa formation initiale. La solution que nous proposons consiste à articuler véritablement les mondes de la formation initiale et de la formation continue en offrant à tous les jeunes sortis du système sans diplôme ni qualification la possibilité, sous la forme d'un *chèque de formation initiale tout au long de la vie*, de reprendre des études cinq ans, dix ans, voire quinze ans après, leur laissant ainsi le temps d'en éprouver la nécessité. Il s'agit d'instaurer un droit à la formation ultérieure en redéfinissant le sens et les modalités de la scolarité obligatoire. La réforme Berthoin, en 1959, a fait passer celle-ci de 14 à 16 ans. Certains, notamment le plus puissant syndicat du second degré, proposent aujourd'hui de résoudre le problème de l'échec en prolongeant la scolarité de 16 à 18 ans. Comment ne pas voir, cependant, qu'une telle mesure, en

apparence progressiste, constituerait en fait une grave erreur ? On sait en effet que l'immense majorité des élèves poursuivent déjà une scolarité jusqu'à dix-huit ans, et même le plus souvent au-delà. Quant à ceux qui échouent en cours de route, croit-on sérieusement qu'on leur viendra en aide en leur infligeant de force deux années supplémentaires du même traitement qu'ils vomissent déjà depuis des années ? Il faut se méfier de la logique simpliste du « nouveau pas en avant » : la meilleure façon de rester fidèle à l'idée républicaine aujourd'hui ne réside pas dans le mot d'ordre de « l'obligation jusqu'à 18 ans » mais dans la mise en place d'un dispositif « 16 ans +2 ans ultérieurs », plus adapté à la situation psychologique et sociale des jeunes qui décrochent.

Propositions IV : mieux assurer la « première chance », en repensant les dispositifs de « remédiations » trop souvent impuissants contre l'échec scolaire.

En dépit d'efforts pédagogiques et budgétaires considérables, les politiques de soutien aux élèves en difficulté ont atteint leurs limites : depuis plus de dix ans, la proportion de ceux qui ne maîtrisent pas le niveau minimal des compétences dites « de base » à l'entrée du collège stagne à hauteur d'un tiers environ d'une classe d'âge. Le constat est, en soi, alarmant. Ce n'est pas ici le lieu d'en analyser en détail les causes, sur lesquelles les spécialistes sont d'ailleurs loin de toujours s'accorder. Notre système éducatif peine, en tout cas, à « réparer » les échecs, à identifier et résoudre rapidement les problèmes qu'un enfant ou un adolescent peut rencontrer en cours d'apprentissage, à mettre en cohérence les interventions des divers professionnels qui viennent en aide aux élèves en difficulté.

Plutôt que de renforcer encore, comme le projet s'en exprime régulièrement, les « dispositifs de remédiation », dont on constate les insuffisances chroniques, nous proposons de parier sur des initiatives propres à favoriser la réussite du plus grand nombre *avant tout recours éventuel à une « pédagogie de soutien »*. Trois directions, complémentaires, méritent à nos yeux d'être privilégiées dans ce cadre. Donner, d'abord, à tous les enseignants de l'école primaire les moyens de repérer

aussi vite que possible une vingtaine de difficultés-clés dans chacun des apprentissages fondamentaux (dont, notamment, la lecture), et les aider à mettre en œuvre immédiatement les solutions efficaces correspondantes. Diversifier, ensuite, beaucoup plus massivement que ce n'est aujourd'hui le cas, les parcours au collège, en ouvrant à tous ceux qui le souhaitent des formations alternant enseignements généraux et découverte des métiers. Créer, enfin, une mission chargée d'analyser les causes du succès des pays dont les élèves ont les meilleurs résultats à l'enquête Pisa (Programme international de suivi des acquis mené par l'OCDE), pour déterminer dans quelle mesure et sous quelle forme la France pourrait s'inspirer de ces exemples.

Aider les maîtres à prévenir les difficultés des élèves avant que celles-ci ne s'aggravent

Sans remettre en cause le moins du monde la liberté pédagogique des maîtres, il est souhaitable et, contrairement à une opinion répandue, possible de s'assurer qu'ils s'accordent sur les principales difficultés d'apprentissage de la langue orale ou écrite et sur quelques-unes, au moins, des meilleures manières de les surmonter. Le ministère de l'Éducation nationale publie d'ailleurs, depuis quelques années, des fascicules (*Lire au CP, Lire et écrire au cycle 3...*) qui résument très concrètement, sur ce point, les repères indispensables et les pratiques performantes, objets d'un large consensus chez les spécialistes et les enseignants. Mais ces publications sont encore mal connues : les indications qu'elles comportent se diffuseraient plus largement si les équipes pédagogiques étaient systématiquement aidées, par des intervenants entraînés, à en tirer le meilleur parti selon le type d'enseignement qu'elles pratiquent. Une telle démarche d'accompagnement méthodique, qu'il faut naturellement proposer sans l'imposer, a été généralisée récemment en Angleterre avec des résultats convaincants. Il ne devrait pas être très difficile de la transposer en France où nous disposons, on l'a vu, des outils pédagogiques nécessaires et de personnels compétents pour mener l'opération (inspecteurs, conseillers pédagogiques...).

Diversifier plus fortement les parcours de réussite dès le collège

Trop de collégiens en sont réduits à vivre plusieurs années dans l'échec et l'accumulation des retards scolaires. Beaucoup abandonnent l'espoir de retrouver un bon niveau et rejettent l'enseignement général où ils ne trouvent pas leur place, attendant d'être « orientés », c'est-à-dire accueillis dans une formation souvent peu attractive, sinon dans une « voie de relégation ». La simple exigence d'équité, pour ne pas dire d'humanité, devrait nous interdire de nous accommoder plus longtemps de ce gâchis et de ces souffrances. Nous devons offrir à ces élèves des formations moins prisonnières des canons de la classe traditionnelle, qui répondent à leurs intérêts et les conduisent à de vraies qualifications.

Il faut largement développer à leur intention des formules personnalisées du type des « classes en alternance », combinant enseignement général au collège et séquences de découverte professionnelle en lycée professionnel ou, le cas échéant, en entreprise. Loin de rompre avec l'idéal démocratique du collège unique, cela permettra d'y inscrire une véritable diversité de parcours de réussite, valorisant la pluralité des talents et donnant à tous les connaissances nécessaires à une formation ultérieure.

Une mission dans cinq pays dont les élèves se classent en tête de l'enquête internationale Pisa

Dans le cadre de l'enquête Pisa, l'OCDE teste, tous les trois ans, environ 275 000 élèves (4500, en moyenne, par pays). Les résultats de la campagne 2003 confirment, pour l'essentiel, ceux obtenus en 2000 : la France se situe au quatorzième rang des pays de l'OCDE, avec un score légèrement inférieur à la moyenne, pour la compréhension de l'écrit ; elle est au treizième rang pour la culture mathématique. En revanche, certaines nations se maintiennent en tête du classement, notamment la Finlande, la Corée et le Japon.

Les analyses portant sur les causes de ces inégalités de performances demeurent extrêmement prudentes et partielles. On le comprend aisément, compte tenu de la complexité des facteurs en jeu et de leurs interactions. Il n'en est pas moins frappant de constater, pour

s'en tenir à l'Europe, que quelques pays nordiques, qui font un bon score, ont en commun, par exemple, de laisser une grande liberté en matière de programmes et de faire suivre pendant plusieurs années un même groupe d'élèves par un adulte référent : on peut faire l'hypothèse, qui resterait à vérifier, que cela facilite la mise en place de parcours adaptés à chacun, dans un cadre où « l'enseignant tuteur » est réellement investi d'une responsabilité à long terme touchant la réussite des jeunes qui lui sont confiés.

Quoi qu'il en soit, les exemples de réussites spectaculaires en matière de systèmes éducatifs ne sont pas si fréquents qu'on puisse se permettre de les négliger. C'est pourquoi nous proposons la création d'une mission chargée d'étudier cinq d'entre eux, choisis parmi les plus performants selon le « palmarès » Pisa : la finalité ultime d'une telle mission serait de formuler des préconisations pour une adaptation réaliste, dans le contexte français, des choix programmatiques, modes d'organisations ou types de pratiques les plus prometteurs repérés à l'étranger.

Proposition V : faire un repérage complet des besoins existants en matière de voies d'excellence dans les filières professionnelles, en vue d'y développer d'authentiques grandes écoles ou d'autres formations d'un niveau et d'un prestige équivalent. En complément, développer massivement, dans ce secteur, les bourses d'excellences et de mérite.

Voilà des décennies que l'on vante « l'égale dignité » de l'enseignement général et des filières professionnelles sans parvenir à convaincre, c'est le moins qu'on puisse dire, l'opinion française. Il n'est pas difficile de comprendre pourquoi : à moins que leurs enfants ne manifestent une vocation précoce pour certains métiers, jamais les familles ne croiront que la voie professionnelle peut être choisie pour d'autres raisons qu'un échec dans la voie générale, tant qu'on n'y développera pas de manière réellement visible, donc un tant soit peu massive, des filières d'excellence. La contradiction n'est que trop flagrante entre l'invocation de « l'égale dignité » des formations et, à quelques exceptions près,

leur inégalité manifeste en termes de durée moyenne des cursus, de niveau des diplômes, de prestige.

À cet égard, le « Lycée des métiers » constitue un indéniable progrès, dans la mesure où il réunit les divers niveaux de formation et les principaux partenaires d'un même domaine professionnel : il favorise ainsi le choix, par les élèves, du cursus qui leur convient le mieux et, pour certains d'entre eux, l'entrée dans une formation plus longue et plus approfondie que celle à laquelle ils se destinaient *a priori*. Reste à prolonger les effets bénéfiques du Lycée des métiers par le développement de formations du plus haut niveau, dont personne ne puisse douter, précisément parce qu'elles sont « égales en dignité » aux écoles normales supérieures ou autres établissements comparables.

La réalisation d'un tel projet nécessite cependant une analyse préalable des besoins secteur par secteur. Elle appelle une réflexion approfondie sur la nature et les modalités de la formation (souvent éloignées des traditions universitaires) qui conviennent à chacun d'eux. Elle demande des précautions particulières pour assurer une diversité de voies d'accès à ces établissements d'excellence (afin que puissent y être admis, notamment, ceux qui ont une expérience professionnelle).

On sait qu'il existe déjà des formations d'excellence de ce type dans quelques domaines (l'École nationale supérieure de création industrielle en est un exemple) et que ce modèle ne convient pas nécessairement à toutes les branches professionnelles, comme l'ont montré les tentatives dans le domaine du tourisme. Si l'on veut éviter de possibles effets pervers, il convient d'être particulièrement vigilant sur le choix des spécialités sollicitées et de s'appuyer sur une concertation entre tous les acteurs concernés par la création d'un nouvel établissement de haut niveau.

Il apparaît, néanmoins, que, dans certains secteurs, la création d'une « grande école » ou d'une structure équivalente répondrait à un besoin évident. C'est le cas, par exemple, pour l'architecture et la construction navales. La France est le premier constructeur au monde de

bateaux de plaisance. Ses côtes fourmillent de chantiers navals. Or l'offre de formation en ce domaine est embryonnaire et ne comprend aucune école d'excellence.

Le secteur des télécommunications se plaint également d'un déficit de spécialistes compétents, particulièrement au niveau II. Une étude complète sur la création d'un « Institut supérieur de télécommunication » a été menée dans le Var sous l'autorité du préfet : cette étude montre la viabilité et la pertinence du projet.

D'autres formules que celles de « la grande école » ou de « l'institut supérieur » sont imaginables. On peut en donner un exemple pour les « métiers d'art », trop souvent relégués au rang de simples travaux manuels de reproduction patrimoniale, « parents pauvres » des arts appliqués, mais qui méritent clairement d'être mieux valorisés.

Les diplômes des métiers d'art sont actuellement concentrés sur les niveaux V (CAP et BEP) et IV (bac pro). Ils peuvent trouver une suite au niveau III, principalement dans certaines écoles parisiennes spécialisées. Quelques rares élèves parviennent au niveau II (Diplôme supérieur d'arts appliqués).

La solution ici esquissée viserait à tirer les formations en métiers d'art vers le haut, en élaborant un nouveau cursus s'intégrant à hauteur du mastère, puis du doctorat, dans le cadre du LMD européen.

Ce cursus, de durée variable selon le niveau des étudiants sélectionnés à l'entrée, se déclinerait sur trois plans : *conservatoire* ; *observatoire* ; *laboratoire*.

– *Conservatoire* : connaissance, conservation et transmission des savoir-faire liés aux métiers d'art.

– *Observatoire* : repérage et appropriation des savoirs et savoir-faire relevant du patrimoine européen, constitué ou émergeant (voyages d'étude).

– *Laboratoire* : exploitation des acquis correspondant aux deux rubriques précédentes pour réaliser un projet personnel de conception

patrimoniale ou innovante, une sorte de « chef-d'œuvre » de fin d'études témoignant du savoir, de la maîtrise technique, de la force créatrice de son auteur ; cette production devrait donner lieu à une soutenance publique, assortie ou non d'un événement collectif médiatisé.

Les étudiants, français et étrangers, seraient admis dans ce cursus sur titres ou acquis professionnels.

Le dispositif de formation n'impliquerait pas l'existence ou la construction d'un lieu d'accueil particulier. Il fonctionnerait sur le principe d'une *mise en réseau européen* d'établissements professionnels et universitaires.

Ces quelques exemples, proposés à titre de simples illustrations, suffisent à donner une idée de la diversité des besoins et des réponses que l'on peut leur apporter. Le développement de telles formations de haut niveau n'induit pas de coûts financiers excessifs, puisqu'on peut contrôler leur montée en puissance en fonction des marges budgétaires dont on dispose.

Quelle que soit la formule retenue pour mettre en place une formation professionnelle d'excellence, il faut veiller à ce que les exigences « académiques » n'en viennent pas à marginaliser l'acquisition de compétences professionnelles supérieures : c'est à cette condition que l'on valorisera réellement la diversité des talents et des voies de réussite. Sur ce point, une collaboration étroite entre les personnels de l'Éducation nationale et les professionnels de la branche concernée est particulièrement souhaitable.

Mais la légitimation de la voie professionnelle passe aussi par le développement des soutiens financiers, symboliques ou techniques que l'on doit accorder à ses meilleurs élèves ou étudiants, à l'égal de ce qui se pratique pour ceux qui suivent les filières d'enseignement général. Dans cette perspective, le mieux serait sans doute de travailler à la création d'une *fondation*, financée à la fois par des capitaux privés et par des subventions publiques : elle accorderait des bourses d'excellence et de mérite aux jeunes qui réussissent brillamment dans une filière

professionnelle bien qu'ils soient dans une situation sociale difficile. Il s'agit, en un mot, de reprendre le modèle de la Fondation Euris (voir ci-dessus l'intervention de Roger Fauroux) en l'appliquant, plus largement, aux formations professionnelles. Le tutorat et les conseils que les membres de cette nouvelle fondation pourront apporter aux lauréats qu'ils auront distingués devraient se révéler d'autant plus précieux, pour les jeunes qui en bénéficieront, que ceux-ci poursuivent leurs études dans un domaine où les choix d'orientation et de carrière peuvent poser des problèmes particulièrement difficiles.

Proposition VI : développer les dispositifs visant à donner aux bons élèves socialement défavorisés une chance plus équitable d'intégrer les établissements de formation du plus haut niveau :

- mener une évaluation complète et comparée des expériences en cours à Sciences Po et à l'Essec, afin d'en entreprendre la généralisation selon les modalités les plus efficaces et les principes les plus incontestables ;*
- étendre ce type d'initiatives en amont du système éducatif (dès le collège, dans les lycées et pour l'entrée en classes préparatoires) ;*
- compléter les dispositifs de type « Conventions ZEP » avec les grandes écoles par l'attribution de bourses destinées à financer les séjours linguistiques d'élèves issus de milieux défavorisés ;*
- encourager une évolution des concours pour y limiter le poids accordé à des compétences qui dépendent au moins autant de l'origine sociale des candidats que de leur mérite personnel.*

Une stratégie républicaine de lutte contre l'inégalité des chances d'accéder à l'enseignement supérieur d'élite en excluant la discrimination positive doit se fonder sur deux exigences : maintenir l'égalité entre tous dans les situations de concurrence – l'unique critère admissible de

discrimination entre les individus devant rester la compétence, abstraction faite de l'origine sociale, du sexe, de la religion ou de la race – ; agir en amont ou en aval des situations de concurrence par des programmes d'aide matérielle ou qualitative, de manière à compenser les handicaps sociaux. Il faut respecter, d'une part, cette condition formelle de la justice qui garantit à chacun la possibilité de se présenter aux mêmes épreuves que les autres et, d'autre part, mettre en place de manière plus volontariste des dispositifs de soutien pour les jeunes méritants et motivés dont la situation économique et culturelle constitue un handicap à la réussite.

Évaluation et généralisation des expériences de Sciences Po et de l'Essec

Les expériences de l'Essec et de Sciences Po Paris illustrent le choix d'une méthode : le tutorat, instauré sur la base d'un partenariat entre un lycée et un établissement supérieur d'élite. Les dispositifs sont toutefois différents et il serait bon, comme le souhaitait du reste le directeur de l'Essec, Pierre Tapie, de procéder à l'évaluation rétrospective des résultats obtenus afin de pouvoir préciser les conditions de leur efficacité.

Inspirée par les expériences de l'Essec et de Sciences Po, la Charte pour l'égalité des chances dans l'accès aux formations d'excellence, signée le 14 janvier 2005²³⁷, témoigne d'une volonté politique de favoriser la multiplication des initiatives qui permettront de mieux satisfaire la seconde exigence sans sacrifier la première. À titre d'illustration de cet « essaimage », rendu possible par la mobilisation des acteurs privés et publics, signalons le programme « Passeport Ingénieur Télécoms », objet d'un protocole d'accord entre le groupe SFR Cegetel et les ministères de l'Éducation nationale et du Travail. Dans le cadre de sa politique de mécénat d'entreprise, SFR Cegetel s'engage ainsi aux côtés des pouvoirs publics et des grandes écoles, en vue de favoriser l'accès d'élèves issus de quartiers défavorisés aux formations d'ingénieurs télécoms. Le programme est établi en partenariat avec 24 lycées BTS, 22 classes

237. Voir *supra*, note 204, p. 205.

préparatoires ATS et 11 écoles d'ingénieurs télécoms. Il instaure un système d'accompagnement des élèves concernés – en portant une attention particulière aux jeunes filles ainsi qu'aux élèves issus de l'immigration – depuis la deuxième année de BTS jusqu'à la recherche d'emploi, voire, éventuellement, la création d'entreprise : information sur la filière ATS (l'année préparatoire spécialement conçue pour servir de lien entre le BTS et l'école d'ingénieur) ; tutorat (formation, information, soutiens) durant l'année ATS ; bourse SFR (1 500 euros par mois) et tutorat durant les trois années d'études pour les admis en école d'ingénieur télécoms. Se référant explicitement aux dispositifs de l'Essec et de l'IEP de Paris, le programme « Passeport Ingénieur Télécoms » en diffère sur les points suivants : il est uniquement axé sur les écoles d'ingénieurs télécoms ; les élèves concernés sont déjà en seconde année de BTS, alors que l'IEP et l'Essec s'adressent à des lycéens avant le baccalauréat ; l'apport principal, hormis les bourses, consiste en un réseau de tuteurs, issus de SFR Cegétel, qui ont pour mission de faire découvrir aux jeunes le monde de l'entreprise, en complétant leur enseignement académique.

Transposer ce type de démarche au collège

Mais si l'on veut que de tels dispositifs ne se limitent pas, pour l'essentiel, à la promotion d'un très petit nombre d'élèves aux parcours tout à fait exceptionnels, il faut sans doute en développer des équivalents dès le collège.

Force est en effet de constater que, toutes choses égales par ailleurs, les élèves, même très bons, ont moins de chance d'arriver au meilleur niveau dans un collège qui cumule les difficultés que dans un autre plus favorisé. C'est une source d'inégalités d'autant plus choquante que les familles en ont moins conscience.

Là encore, des partenariats avec des établissements d'excellence, la participation de ceux-ci à des activités de tutorat ou d'approfondissement, voire des échanges de classes pendant une semaine ou deux, pourraient avoir des effets d'entraînement considérables.

Le développement d'expériences de ce genre devrait conduire, dans un second temps, à garantir aux bons élèves des conditions de travail favorisant la pleine réalisation de leurs capacités et l'accès aux meilleures formations. Cela faciliterait aussi la définition, avec les équipes enseignantes, de contrats d'objectifs et de moyens pour les aider à surmonter, si nécessaire, une accumulation excessive d'obstacles sociaux ou de fonctionnement au sein de leur établissement. Il faudrait multiplier les actions en ce domaine si l'on exprime le souhait, comme l'a fait récemment Patrick Weil, que des lycéens bien classés, quel que soit le niveau de leur établissement d'origine, aient une chance égale d'entrer dans les classes préparatoires les plus réputées et, surtout, d'y réussir.

Des bourses pour financer les séjours linguistiques de candidats aux grandes écoles issus de milieux défavorisés

Les compétences en langues des étudiants sont aujourd'hui décisives pour la réussite aux concours d'entrée dans les grandes écoles. Or, comme le souligne plus haut Pierre Tapie, l'évaluation du niveau en langues étrangères constitue une véritable « épreuve » de sélection sociale, souvent fondée sur les capacités financières des familles des étudiants. Ceux auxquels leurs familles peuvent offrir des séjours linguistiques dans des pays étrangers sont, en effet, considérablement avantageés par rapport à ceux dont les compétences reposent sur le seul apprentissage scolaire. Nous proposons donc de compenser ce type de discrimination en offrant des bourses aux jeunes issus de milieux moins favorisés qui souhaitent passer des concours d'entrée aux grandes écoles. Ces bourses d'études d'un mois, reposant sur un partenariat avec un lycée pour la moitié du temps, leur permettraient de compléter leur formation dans une langue étrangère et de mettre en pratique leurs connaissances.

Faire évoluer les concours

Même si l'on progressait beaucoup sur tous ces points, il n'en resterait pas moins que nombre de grands concours privilégient des

savoir-faire dont l'acquisition est plus facile dans certains milieux sociaux que dans d'autres.

On retrouve là les thèmes, chers à Pierre Bourdieu, de la « reproduction » et de la « distinction » fondées sur la valorisation d'« habitus » de classe. C'est évidemment pour éviter ce biais que Sciences Po propose aux élèves de ses « Conventions ZEP » une épreuve d'entrée spécifique qui se substitue au concours « normal ». Mais s'il s'avérait, en définitive, que cette épreuve alternative permette de recruter des étudiants tout aussi performants que ceux issus du concours « traditionnel », pourquoi faudrait-il la réserver aux seuls élèves issus d'un établissement classé en Zone d'éducation prioritaire ? En posant cette question en forme de paradoxe, on ne veut naturellement pas suggérer de bouleverser des concours qui ont prouvé leur efficacité. En revanche, il nous paraîtrait souhaitable d'encourager les initiatives visant à remplacer certaines épreuves trop « socialement classantes » par d'autres, moins traditionnelles et plus « neutres » sur ce plan, mais également exigeantes : une charte sur le modèle de la Charte pour l'égalité des chances dans l'accès aux formations d'excellence, pourrait traduire l'engagement des signataires de participer à ce projet.

Proposition VII : mettre en place des solidarités non redistributives en développant des dispositifs tels que le microcrédit, les bourses « Défi Jeunes » et autres formules de soutien aux initiatives individuelles.

Le microcrédit est une des idées qui symbolisent le mieux le projet d'une société de la nouvelle chance. Le principe du microcrédit effectue la synthèse du social et du financier, en mettant la solidarité sociale au service de la liberté d'initiative économique : il s'agit, en leur ouvrant l'accès au capital, de permettre, à ceux parmi les exclus du marché du travail qui en ont la volonté et la capacité, de créer leur propre emploi. L'accès au capital constitue en effet l'une des formes que peut revêtir la nouvelle chance dans le domaine de la vie professionnelle, à côté, notamment, de la formation tout au long de la vie ; l'esprit d'entreprise peut se trouver chez des gens pour qui une formation viendrait trop tard : « Près de 20 %

des créateurs financés par l'Adie (Association pour le droit à l'initiative économique), estime par exemple sa présidente Maria Nowak, savent à peine lire et écrire²³⁸. » Le microcrédit promeut, pour ainsi dire, l'auto-promotion des plus démunis, en leur donnant la possibilité de créer une micro-entreprise dans les interstices du marché laissés à l'abandon par les grandes entreprises. Il présente deux vertus politiques majeures : il instaure l'égalité des chances en matière de crédit à la production ; il vise à transformer les exclus du marché du travail en créateurs de richesses plutôt que de les laisser tomber tous, indistinctement, dans les dispositifs de la protection sociale. D'une part, le microcrédit remonte la pente du marché, qui tend à exclure les pauvres de l'accès au crédit à la production tout en leur facilitant l'accès au crédit à la consommation – source de surendettement, et donc d'exclusion – ; d'autre part, il vise à remettre dans le jeu de l'activité économique libérale des personnes qui paraissent vouées à dépendre de l'aide sociale, leur permettant, par là même, de conserver l'habitude du travail et l'espoir d'une élévation sociale.

Les principes de fonctionnement du microcrédit sont simples : adaptation des prêts aux besoins des clients (montants faibles), système de garantie tenant compte de l'absence de biens et de fonds propres des bénéficiaires, recouvrement par des échéances petites et fréquentes, couverture des coûts par les intérêts, afin d'obtenir rapidement une autonomie opérationnelle et financière qui pérennise le dispositif. Le microcrédit conjugue la mise à disposition d'un financement – lequel requiert l'intervention d'acteurs publics (État et collectivités territoriales) et privés (établissements bancaires) – et d'un accompagnement personnalisé, dont il est souhaitable qu'il soit assuré par des associations à but non lucratif – des structures comme l'Adie, France Active, France Initiative Réseau et le Réseau Entreprendre, qui ont prouvé leur efficacité en permettant, en 2004, la création, en France, de plus de 10 000 entreprises pour 15 000 emplois²³⁹. Il faut saluer la création, par la loi de programmation pour la cohésion sociale promulguée le 18 janvier 2005,

238. Maria Nowak, *On ne prête (pas) qu'aux riches. La révolution du microcrédit*, JC Lattès, 2005, p. 37.
239. Source : ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

du Fond de cohésion sociale (FCS), doté par l'État de 73 millions d'euros sur cinq ans, et qui devrait permettre un véritable changement d'échelle en accroissant considérablement les moyens de garantie du microcrédit. Le FCS ne sera en outre pas seulement au service de la création d'activités indépendantes mais il garantira également des prêts sociaux destinés à dépanner des personnes en difficulté.

L'efficacité du microcrédit n'est plus à démontrer. Maria Nowak précise que « le taux de remboursement des prêts (94 %) est meilleur que celui des prêts bancaires à la création d'entreprise, et le taux de survie (64 % au bout de trois ans) est supérieur à la moyenne nationale des entreprises individuelles » ; par ailleurs, « les emplois créés grâce au crédit solidaire de l'Adie sont les moins chers du marché. Leur coût varie entre 12 % et 24 % du coût annuel d'un chômeur ». Le rôle de l'État est de créer un contexte réglementaire qui favorise la micro-entreprise et la viabilité financière des institutions non bancaires de microfinance.

Une autre stratégie peut toutefois être envisagée pour instaurer l'égalité des chances d'accéder aux services financiers : elle consiste à lutter contre l'exclusion bancaire en incitant les banques à élargir leur clientèle. Les États-Unis, une fois encore, offrent l'illustration d'une politique volontariste afin de remédier à la ségrégation²⁴⁰. Une loi fédérale, le *Community Reinvestment Act* (CRA), votée en 1977, conduit les banques classiques, dans le respect de leur liberté d'initiative, à investir dans les quartiers pauvres où elles collectent de l'épargne. Le législateur américain a cherché à créer une situation telle que les prêts soient considérés en fonction de leurs mérites propres et non en fonction du quartier dans lequel se situe le projet. Les banques, en effet, avaient la fâcheuse habitude d'entourer d'un trait rouge les zones pauvres où elles ne souhaitaient pas investir, même si elles y collectaient de l'épargne. La méthode est analogue à celle employée pour lutter contre les discriminations à l'embauche : elle oblige les banques à rendre compte publiquement de

240. Voir sur ce sujet Le Crédit Municipal de Paris, *La bancarisation des nouveaux marchés urbains, expériences américaines*, Economica.

leurs décisions, en fournissant une information statistique et des justifications.

Dans le cadre de la loi, les agences fédérales de supervision évaluent les performances des institutions financières par rapport aux services qu'elles apportent à l'ensemble de la communauté, y compris aux populations et aux quartiers les plus défavorisés. Ces performances sont prises en compte dans la notation des banques et dans l'évaluation de leurs demandes, qu'il s'agisse d'agrément, d'ouverture d'agence, d'assurance des dépôts, de fusion/recapitalisation ou d'accès au guichet de refinancement à court terme de la Réserve fédérale. Les banques ne sont pas obligées d'effectuer des prêts qu'elles considèrent comme risqués, mais elles doivent fournir des statistiques précises sur la répartition de leur portefeuille et donner une justification économique à leur décision de ne pas prêter. Il s'agit donc essentiellement d'une pression fondée sur la transparence de la politique de crédit, notée sur quatre critères : prêts accordés aux populations défavorisées, investissements réalisés dans les quartiers difficiles, services offerts dans ces quartiers, et soutien aux organisations intervenant en matière de développement économique des quartiers en difficulté. Les résultats de cette politique sont assez remarquables. Les banques, qui dans un premier temps se sont pliées aux règles du CRA par crainte de publicité négative, ont découvert un marché nouveau, celui des ménages à bas revenu. Ce marché, ignoré il y a vingt-cinq ans, représente aujourd'hui, aux États-Unis, 20 % du total des encours de crédit aux particuliers, soit 1 200 milliards de dollars. Sur ce total, 800 milliards de dollars sont prêtés aux clients à risque.

Dans une perspective analogue à celle du microcrédit au service de la micro-entreprise, il conviendrait de multiplier et de développer les initiatives destinées à aider les jeunes à entreprendre. L'analyse que fait ici Gilles Lipovetsky de la société d'hyperconsommation fait apparaître la nécessité de doter les jeunes d'instruments d'expression et de construction de soi autres que les pratiques consuméristes qui les vouent à la frustration. Tous les chemins qui conduisent à valoriser la liberté créative et l'action doivent être empruntés : la culture, bien entendu, le sport également, mais aussi l'entreprise. Le dispositif national « Défi Jeunes » peut, à

cet égard, servir d'exemple : celui-ci s'adresse à des jeunes de 15 à 28 ans, en vue de fournir une aide technique, pédagogique et financière aux porteurs de projets – les projets validés par les jurys régionaux se voient accorder un prix de 1 600 à 8 500 euros pour les 18-28 ans et jusqu'à 1 600 euros pour les 15-17 ans – ainsi qu'un relais de communication.