

## La discrimination méritocratique est-elle injuste ?

Raul Magni Berton

► **To cite this version:**

Raul Magni Berton. La discrimination méritocratique est-elle injuste?. Revue de Philosophie Economique / Review of Economic Philosophy, Vrin; De Boeck, 2007, 8 (1), pp.47-72. halshs-00326038

**HAL Id: halshs-00326038**

**<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00326038>**

Submitted on 1 Oct 2008

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# La discrimination méritocratique est-elle injuste ?

**Raul Magni Berton<sup>1</sup>**  
**SPIRIT - IEP de Bordeaux**

## Résumé :

La question centrale de cet article est de déterminer si les sociétés qui pratiquent des sélections méritocratiques peuvent être considérées injustes. Je vais répondre qu'une grande partie des systèmes distributifs fondés sur le mérite le sont. L'argument s'organise en deux points. Premièrement, je soutiendrai qu'une procédure distributive fondée sur le mérite peut se justifier à la double condition d'améliorer la condition de tous et n'empêche à personne de cultiver des ambitions raisonnables. Deuxièmement, j'avancerai la thèse de la fécondation différentielle des discriminés pour montrer que certaines distributions méritocratiques, contrairement à la thèse de Dworkin, ne favorisent pas la production globale et peuvent nuire à l'égalité des opportunités. Cette thèse soutient que l'effet caractéristique d'une discrimination est la multiplication de la population des discriminés. Cet effet va être apprécié par une simulation sur 15 générations, en utilisant des critères méritocratiques, puis illustrée par quelques observations empiriques. En conclusion, la discussion portera sur la question de la mesure de la discrimination par le mérite en réévaluant les politiques de discrimination positive qui ont pour effet de la limiter.

## Abstract :

The main question in this article is to determine whether meritocratic selection may be regarded as unfair or not. I contend that most distributive systems based on merit are unfair. My argument rests on two arguments. First, I will show that the distributive procedure based on merit can be justified only if it improves the condition of all and does not hamper individual ambitions. Secondly, according to the thesis of differential fecundation of the discriminated population I propose to show that some forms of meritocratic distribution are not favourable to long-term economic growth and may be detrimental to equal opportunities.

---

<sup>1</sup> Maître de conférences à l'IEP de Bordeaux et chercheur au SPIRIT. 11, allée Ausone, Domaine Universitaire, 33607, PESSAC-CEDEX. E-mail : [r.magniberton@sciencespobordeaux.fr](mailto:r.magniberton@sciencespobordeaux.fr)

**MOTS-CLES:** Discrimination, mérite, fécondation différentielle, justice, discrimination positive

**KEY WORDS:** Discrimination, merit, differential fecundation, justice, affirmative action.

## Introduction<sup>2</sup>

Selon Gary Becker (1971) le capitalisme est destiné à faire disparaître la discrimination sur marché du travail. Une entreprise qui ne discrimine pas, en effet, peut obtenir une meilleure qualité de travailleurs à un moindre prix. Les entreprises qui discriminent, en revanche, payeront cher le coût de refuser de faire des transactions avec une certaine catégorie de travailleurs puisqu'à moyen terme leur compétitivité baissera.

Cette thèse repose sur la conceptualisation de la discrimination comme une « préférence », définie ainsi : « si quelqu'un a une préférence pour la discrimination, il agit *comme* s'il était disposé à renoncer à une partie de son revenu afin d'éviter certaines transactions ».

En dépit de nombreuses critiques (Sunstein 1991), ce point de vue garde aujourd'hui un certain succès (Levitt et Dubner 2005). Il faut noter, que le raisonnement a une allure circulaire : chaque employeur qui choisi un employé opère une « discrimination », dans le sens où il sélectionne certains traits plutôt que d'autres. Or Becker n'appelle « discrimination » que celle qui se fait à l'encontre de la productivité. Autrement dit, lorsqu'on choisi les plus performants, les plus travailleurs, les plus adaptés au métier proposé, bref, les meilleurs nous ne discriminons pas. En revanche, si nous choisissons d'après l'appartenance ethnique, le sexe ou la taille (et seulement à la condition que ces caractéristiques ne soient pas liées à la productivité), nous discriminons. Définie ainsi, il va de soi que la « discrimination » est contre-productive. Une sélection, par exemple, par la beauté serait donc discriminatoire s'il s'agit de choisir un physicien nucléaire, mais ne le serait pas s'il faut choisir un acteur de cinéma.

Ce dont il est question dans cet article est de discuter cette proposition implicite. Choisir un collaborateur parce qu'il est plus fiable qu'un autre, est-il une discrimination injuste envers les gens peu fiables ? La sélection des universités américaines sur des tests de Q.I. discrimine-t-elle les étudiants au Q.I. faible ? Lorsqu'on donne des diplômes à ceux qui ont mieux travaillé, discrimine-t-on ceux qui ont plus de difficultés à se concentrer ?

Appelons « sélection méritocratique » une sélection qui vise à choisir ceux qui ont réalisé les meilleures performances productives. La position de Becker – ainsi qu'une certaine intuition du sens commun – consiste à dire qu'une discrimination est injuste lorsque la sélection n'est pas strictement méritocratique.

L'objectif de la première section est de contester ce critère. Je vais défendre l'idée selon laquelle ce n'est pas le mérite qui permet de distinguer entre bonnes et mauvaises discriminations, mais l'égalité. Dans la deuxième section, je me situe à l'intérieur de la théorie égalitariste de la discrimination pour montrer qu'un certain type de pratiques méritocratiques sont potentiellement discriminatoires. Dans la troisième section, je propose une théorie qui relie la discrimination à la reproduction, et je montre que la discrimination par le mérite ne va pas – dans la réalité – toujours dans le sens de l'égalité. Dans la dernière section je discuterai les conditions dans lesquelles une société peut accepter la méritocratie sans produire des discriminations.

## Discrimination, Racisme et Méritocratie

Toute sélection de personnes n'est pas considérée discriminatoire. L'Etat distribue le revenu issu des impôts aux pauvres plutôt qu'aux riches. De même, nous choisissons pour compagne

---

<sup>2</sup> Je voudrais remercier Sébastien Delcasso pour son aide précieuse dans la construction de la simulation. Je remercie également Axel Gosseries et Marc Ruedger pour les remarques très importantes et très utiles sur ce papier, ainsi que Speranta Dumitru et Roberto Merrill pour les discussions stimulantes que j'ai eu avec eux. Bien évidemment, je suis seul responsable pour toute erreur présente dans le texte.

ou compagnon des personnes séduisantes plutôt que repoussantes. Nous applaudissons les sportifs spectaculaires plutôt que concrets. En fait, nous sommes obligés de discriminer, mais nous savons aussi que certains types de discriminations sont injustes. Il s'agit, dans cette première section, de déterminer une ligne de démarcation entre bonne et mauvaises discriminations.

Avant d'analyser dans le détail les critères candidats à la démarcation, quelques petites clarifications sur la notion de discrimination. Une discrimination – juste ou injuste – est un état de fait dans lequel certains traits sont plus récompensés et ce, indépendamment des croyances ou des intentions des discriminants. Prenons, par exemple, la différence entre discrimination raciale et racisme. D'après la tradition dans laquelle s'insère Gary Becker, une discrimination est essentiellement issue du racisme, c'est à dire d'une préférence, du moins dans certains choix distributifs, pour certains traits (génétiques ou sociaux) sur d'autres<sup>3</sup>. Le racisme, cependant, n'est pas nécessaire pour qu'il y ait discrimination raciale<sup>4</sup>. Une société où il y a discrimination raciale – dans laquelle l'appartenance à une ethnie constitue un handicap pour avoir accès aux différents biens premiers - a au moins cinq causes différentes qu'une attitude raciste. Premièrement, elle peut être issue d'une inférence statistique fondée sur des prémisses correctes. Un policier français, par exemple, sachant que la pauvreté augmente les chances de devenir micro-criminel et sachant également que les maghrébins sont plus pauvres, va faire davantage de contrôles sur les maghrébins. Le policier peut ne pas être du tout raciste, et même regretter que les maghrébins vivent dans des conditions plus difficiles que les autres. Cependant, pour augmenter l'efficacité dans son travail, il sait que – du point de vue statistique – il a plus de chances de trouver un micro criminel s'il contrôle davantage les maghrébins. Des raisonnements analogues peuvent être faits par les employeurs ou les avocats. Il s'agit là de ce qu'on appelle de la *discrimination statistique* (Ruegger 2003). Deuxièmement, une discrimination peut provenir d'une aversion au risque. Un employeur qui ne connaît pas les mœurs des chinois peut – par peur de mauvaises surprises – choisir plutôt un français qu'il connaît mieux. Ou alors, de peur de faire lui même l'objet d'attitudes racistes, il préfère prendre des gens qui lui ressemblent morphologiquement. Ces attitudes sont issues de l'extrême prudence mais non du racisme. L'employeur n'a rien contre les chinois ou les gens différentes de lui. Il manque simplement de connaissances sur leurs pratiques culturelles. Il peut regretter cette ignorance, mais la discrimination n'aura pas été évitée. Ce type de discrimination a été appelée *discrimination par filtrage* (Cornell 1995). Troisièmement, une discrimination peut émerger d'un critère en soi non discriminatoire associé à une *autosélection*. Prenons, par exemple, un système scolaire qui n'empêche à personne de continuer les études, même en cas de redoublements répétés. Les mauvais étudiants qui ont des parents eux mêmes diplômés et riches, vont être poussés par ces derniers à poursuivre leurs études. D'une part, ils peuvent soutenir les coûts, et d'autre part ils croient à l'influence des études sur la réussite sociale. Ils savent aussi qu'il ne faut pas être un génie pour obtenir un diplôme, mais juste s'obliger à travailler. En revanche, les parents pauvres et non diplômés, face aux échecs de leurs enfants, tendent à les dissuader, en se basant sur le fait qu'eux mêmes s'en sont sortis sans études. Les études sont, même gratuits, plus coûteux pour eux, et ne fréquentant pas de diplômés, ils tendent à surévaluer les capacités intellectuelles

---

<sup>3</sup> Il s'agit de la discrimination fondée sur les goûts (*taste-based discrimination*). Il faut noter que cette préférence peut être très légère et entraîner des discriminations importantes. C'est ce que montre Thomas C. Schelling (1980) à propos des tendances à la ghettoisation dans les villes américaines.

<sup>4</sup> Le racisme n'est pas non plus une condition conceptuellement suffisante. Supposons que soit raciste envers les japonais. Supposons également que dans cette population le taux d'instruction soit terriblement faible et que tout le monde croit que les japonais sont blonds. Dans ce pays, les blonds ont du mal à trouver un emploi, un logement etc., alors que les japonais vivent bien. La croyance raciste est dirigée vers les japonais, mais la discrimination s'opère sur les blonds. Ainsi, bien que la croyance soit la cause de la discrimination, elle n'est pas suffisante pour déterminer – par la seule croyance raciste – qui sera discriminé.

nécessaires pour réussir. Au final, les populations socialement désavantagées dans une société continueront à l'être sans que personne n'ait cultivé l'intention de les nuire<sup>5</sup>. Quatrièmement, une discrimination raciale peut être une conséquence non pas d'opinions négatives vis-à-vis de certaines personnes, mais d'opinions positives (Arneson 2006). Chacun va prioritairement aider sa famille et ses amis, car il est compréhensible qu'il ait une opinion favorable à leur égard. Dans un pays où une ethnie particulière est majoritaire et bien intégrée depuis longtemps, la généralisation des attitudes positives à l'égard des proches entraînerait des désavantages systématiques pour les membres des autres ethnies. Enfin, il faut noter la discrimination fondée sur des *préférences externes*. Le propriétaire d'un bar embauche des blancs, non pas parce qu'il est raciste, mais parce que ses clients sont racistes et ils n'acceptent d'être servis que par des blancs. Il peut déplorer cela et néanmoins se dire qu'il ne veut pas faire faillite (Dworkin 1977).

Le racisme n'est donc qu'une des nombreuses causes de la discrimination raciale. Il est dans doute la plus détestable. Mais la discrimination fait partie des phénomènes moralement inacceptables qui naissent de choix individuels non nécessairement condamnables. Il suit donc que la lutte contre la discrimination raciale est beaucoup plus ample que la lutte contre le racisme et qu'elle prend d'autres formes<sup>6</sup>.

Avec ces prémisses, je me propose de discuter ici les trois principaux critères de démarcation entre bonnes et mauvaises discriminations. Ces critères visent à déterminer quelles discriminations ne sont pas normativement condamnables en fournissant des justifications acceptables à certains types de sélections.

La première, la *justification méritocratique*, a été présentée précédemment. Elle consiste à dire que les plus méritoires devraient être – dans un système distributif – le mieux récompensés. Il y a discrimination lorsqu'il y a distribution de biens qui va à l'encontre de la discrimination méritocratique. La deuxième est la *justification casuistique*. Elle consiste à dire que certaines discriminations, dans certaines situations sont injustes. Mais on ne peut distinguer, par un critère unique, les bonnes et les mauvaises discriminations. La troisième est la *justification égalitariste*. Elle soutient qu'il y a discrimination lorsqu'en privilégiant certains traits plutôt que d'autres, l'on promeut l'inégalité au sein de la société. Les justifications méritocratique et égalitariste partagent l'idée que la discrimination – entendue comme moralement inacceptable – est une propriété de certaines situations sociales. Mais leurs contenus sont très différents. L'enjeu le plus célèbre attaché à ce débat est celui de la discrimination positive. Les tenants de la justification méritocratique soutiennent que les politiques de discrimination positives sont inacceptables, car elles privilégient - tout comme les discriminations contre qui elles veulent lutter - des caractères comme la race ou le sexe plutôt que les mérites de chacun. En revanche, les tenants de la justification égalitariste prônent, pour la plupart, la discrimination positive en ce qu'elle redresse l'inégalité créée par les discriminations négatives. J'analyse les trois justifications.

La méritocratie prend deux formes, la méritocratie de récompense (on considère que ce que les gens ont fait est en soi digne de récompense) et la méritocratie d'investissement (on considère que ce que les gens ont produit est un indicateur de combien ils produiront à l'avenir et, pour cela, ils doivent être récompensés). Quelle que soit sa forme, la méritocratie

---

<sup>5</sup> Ces discriminations autosélectives ont été étudiées par Boudon (1973) dans le système scolaire français. Elster (1992) les utilise pour expliquer les discriminations des noirs dans les choix de transplantation de reins aux Etats-Unis.

<sup>6</sup> Cette conclusion a été acceptée en France il y a huit ans, dans la mesure où il y a reconnaissance d'une « situation discriminatoire de fait », condamnable indépendamment de ses causes. Causes qui peuvent résider dans des comportements « non intentionnels », donc non condamnables. Voir le Haut Conseil à l'intégration (1998).

dit que, de manière générale, il faut récompenser davantage ceux qui ont eu des bonnes performances.

L'objection au critère méritocratique est la suivante : les performances que nous faisons dans la vie ont trois causes possibles. Elles peuvent être dues à notre capital éducatif : notre éducation nous a fait tels que nous sommes devenus plus performants. Elles peuvent être dues à notre capital génétique : nous avons des talents naturels particuliers. Enfin, elles peuvent être dues au hasard : il peut arriver d'enchaîner quelques bonnes performances au bon moment.

Dans le premier cas, les sélections méritocratiques ne font qu'accroître – par des mécanismes d'autosélection ou des inférences statistiques – les discriminations préexistantes. Supposons que les noirs aient été discriminés jusqu'au moment *t*. A partir de ce moment, ils ne le sont plus, mais puisque leurs parents sont – en moyenne – bien plus pauvres et moins instruits (à cause de la discrimination passée), leurs enfants n'auront pas les mêmes performances que les autres, du fait que leur éducation est moins adaptée à une bonne scolarité. Or, puisqu'une population qui a un taux de réussite fortement inférieur aux autres est – de fait – injustement discriminée, la méritocratie fondée sur le capital éducatif n'est pas incompatible avec la mauvaise discrimination<sup>7</sup>.

Prenons maintenant le cas où c'est la méritocratie génétique qui compte. Nous savons, par exemple, que les tests de Q.I. sont beaucoup moins influencés que les examens de connaissances par l'éducation des parents. Imaginons donc qu'ils prennent une place importante dans la société, comme il se passe au Etats-Unis. Dans ce cas, nous voulons sélectionner certains traits génétiques – une intelligence forte par exemple – par rapport à d'autres – une intelligence faible<sup>8</sup>. Dans ce cas, la différence avec une discrimination raciale n'est plus très claire. Pour quelle raison les gens qui ont la chance d'être avantagés par la nature, doivent-ils l'être aussi par la société ?<sup>9</sup> La seule réponse à évoquée à ce jour est : parce qu'ils seront plus productifs, et leur production (dans une société juste) profitera également à ceux qui ont désavantagés génétiquement. Or, cette réponse ne repose plus sur une justification méritocratique, mais égalitariste. La méritocratie, dans ce cas, est un moyen pour parvenir à une plus grande égalité. Sans cette justification égalitariste, une méritocratie fondée sur des traits génétique n'est pas autre chose qu'une discrimination par les gènes.

Enfin, imaginons que les performances récompensées soient dues au hasard. Dans ce cas, il s'agit uniquement d'une méritocratie de récompense, puisqu'on ne peut déduire que la personne méritoire continuera à produire plus que les autres. Ce que l'on récompenserait ce serait la chance, comme le fait d'avoir acheté le bon billet à la loterie. Il y a certainement une incompatibilité entre ce type de méritocratie (si ça en est une) et discrimination, mais le fait qu'on récompense les performances et non, par exemple, les échecs reste parfaitement arbitraire. La distribution, donc, n'est pas non discriminatoire parce qu'elle est méritocratique, mais parce qu'elle est hasardeuse.

Si la justification méritocratique d'une discrimination acceptable est peu convaincante, la justification casuistique est moins attaquable en elle-même, car elle est moins ambitieuse. Elle consiste à soutenir que le critère entre bonnes et mauvaises discriminations ne sépare pas deux

---

<sup>7</sup> Sauf, bien sûr, si on enlève les enfants de leur famille et on les éduque de la même façon. Il reste que l'éducation, à ce moment là, ne pourra plus expliquer la variation des performances.

<sup>8</sup> L'influence qu'exerce le Q.I. des parents sur ce des enfants est relative, mais néanmoins existante (à condition sociale égale). De nombreuses études empiriques montrent que la performance au Q.I. pourrait être en partie héréditaire (Herrnstein et Murray 1994).

<sup>9</sup> Il s'agit là de l'argument rawlsien contre la distribution méritocratique. Rawls (1971) écrit « personne ne mérite sa place dans la répartition des dons à la naissance, pas plus qu'on ne mérite son point de départ dans la société ».

phénomènes *réellement* distincts, mais seulement *normativement* distincts<sup>10</sup>. Dès lors, il n'y a aucune propriété capable de séparer bonnes ou mauvaises discriminations, mais il faut procéder au cas par cas. Selon cette approche, les discriminations condamnables n'auraient pas des propriétés communes et n'auraient pas les mêmes effets sur la réalité. Les partisans des justifications casuistiques aux discriminations refusent l'idée que les mauvaises discriminations aient des propriétés communes qui entraînent certains effets spécifiques.

Ce qu'il est possible de reprocher à cette position est qu'elle ne permet pas de reconnaître facilement différents types de discriminations. En ne possédant pas un critère suffisamment clair et convaincant pour déterminer là où il y a discrimination, cette solution renonce à la considérer comment un phénomène objectivement observable, tel que l'inégalité par exemple. En ce sens, si la justification égalitariste aux discriminations est convaincante, elle devrait être préférée à la justification casuistique.

La justification égalitariste des discriminations soutient qu'il n'y a rien de spécifiquement condamnable dans les discriminations, sauf quand elles mettent en cause l'égalité des citoyens (Rawls 2001). Il faut noter qu'à première vue, une « discrimination égalitaire » est un oxymoron. Discriminer, ou sélectionner sont des actions qui impliquent la reconnaissance d'un trait inégalement réparti dans une population. Il ne s'agit donc pas ici d'égalité dans le sens d'un droit à un *traitement égal*, mais d'un droit *d'être traité comme un égal* (Dworkin 1977), qui est le droit « d'être traité avec le même respect et la même attention que qui que ce soit d'autre ». Lorsqu'on décide de donner une allocation pour ceux qui se trouvent sans travail, il n'y a pas de traitement égal (puisque cette aide financière ne concerne qu'une partie des citoyens), mais il y a un traitement d'égal dans le sens où l'Etat accorde une plus grande attention à ceux qui sont dans une situation difficile. Et ce, quelle que soit la personne qui se trouve en difficulté. Les pratiques discriminatoires entraînent des situations dans lesquelles les personnes ne sont pas traitées en égaux. Ils ne consistent pas – comme dans le cas de la discrimination positive – à porter son attention prioritairement aux personnes qui appartiennent à un groupe défavorisé, mais à diminuer l'accès aux ressources à des individus au nom de leur appartenance à une ethnie, un sexe, une classe etc.

Ainsi, lorsque l'Etat impose aux entreprises de ne pas discriminer, il impose en fait de ne pas sélectionner le personnel en prenant en compte seulement ses goûts ou ses intérêts, mais également en accordant à chaque postulant le droit d'être traité avec un minimum d'attention de respect pour sa personne, non seulement en tant qu'appartenant à une classe particulière.

Cette justification égalitariste des discriminations fait apparaître un paradoxe intéressant : il est possible de discriminer en accordant un traitement égal aux personnes. Prenons par exemple le cas d'un professeur de lycée qui a deux étudiants. Le premier est un étudiant issu de la bourgeoisie cultivée, habitué aux livres et à manier élégamment le français. Le deuxième, est issu de l'immigration, disons roumain. Le français n'est pas sa langue maternelle et ses parents ne sont pas diplômés. Si le professeur exige des deux élèves les mêmes choses (en leur accordant ainsi le même traitement), cela aura pour conséquence que le deuxième élève sera nécessairement désavantagé. Bien au contraire, la tâche du professeur est de prendre en considération les handicaps de chacun, et de donner à tous l'opportunité de s'en sortir brillamment. C'est là l'idée fondamentale du droit être traité en égal.

Dans la prochaine section je vais discuter plus attentivement la relation entre égalité et discrimination, pour établir dans quelle mesure les sélections méritocratiques pratiquent de la discrimination.

---

<sup>10</sup> Cette position prend plusieurs formes différentes et ne peut être traitée comme un courant unique. Elle a été retenue par Marc Ruedger (2003), Jon Elster (1992) ou encore Marcela Iacub (2002) en ce qui concerne la discrimination sexuelle.

## **La méritocratie peut être en elle même une discrimination injuste ? Les tests de Q.I.**

Si l'égalité est le critère qui permet de distinguer les bonnes et mauvaises discriminations, alors la discrimination au mérite n'est pas nécessairement incompatible avec des mauvaises discriminations. Le cas le plus connu est celui de l'école, que j'ai décrit précédemment. Puisqu'il y a, en France, corrélation entre origines ethniques et réussite sociale, et entre réussite sociale des parents et réussite à l'école des enfants, le système scolaire est à la fois méritocratique et injustement discriminatoire. Il faut noter, cependant, qu'il n'est pas discriminatoire *parce qu'il* est méritocratique. La sélection par le mérite ne serait pas discriminatoire si par ailleurs il n'y avait pas des inégalités à la base.

La question posée dans cette section est de savoir si la sélection méritocratique peut être la cause de discriminations injustes, et non seulement compatible avec une discrimination injuste. Il faut noter que là encore – par ce qui a été dit au paragraphe précédent – la réponse est affirmative. La sélection des individus d'après leurs talents naturels, mais non accompagnée d'une redistribution adéquate des revenus au plus défavorisés (et non au plus méritants), est une discrimination que l'on pourrait qualifier de « génétique ». La question plus précisément posée est : jusqu'où nous avons le droit d'être méritocrates, sans porter atteinte aux personnes qui ne méritent pas ? Cette question reste ouverte, car la justification de l'égalité n'est pas encore assez précise. Peut-on par exemple discriminer sur le lieu de travail les personnes qui ont des cas de cancers précoces dans la famille ? Ceci permettrait d'éviter des risques de baisse de productivité, et permettrait d'avoir plus de services sociaux à donner pour les personnes à risque de cancer. La réponse réside dans la conception de l'égalité qui justifie les pratiques discriminatoires.

Dworkin (1977) pense identifier une sélection discriminatoire – qui viole le principe d'égalité des personnes – grâce à la distinction entre préférences personnelles et préférences externes. Les premières portent sur « sa propre jouissance de certains biens et certaines possibilités » alors que les seconds portent sur « l'attributions de biens et possibilités à d'autres ». Si une sélection peut être justifiée par des préférences personnelles, alors elle n'est pas discriminatoire. A titre d'exemple, voici une justification à la sélection raciale qui s'appuie sur des préférences externes :

« Supposons que la commission pour les admissions de l'Université du Texas (...) ait jugé, sans doute de manière exacte, que les dons des anciens élèves à la faculté de droit auraient été considérablement réduits si elle avait admis un étudiant noir. La Commission pouvait déplorer ce fait, mais néanmoins croire que le dommage collectif qui en résulterait serait plus grand que le dommage infligé aux candidats noirs exclus du fait de l'exception raciale »

Dans ce cas la commission ne se fonde pas sur ses propres préférences, mais sur les préférences des anciens élèves. Sa justification ne peut donc être acceptable. De la même façon, on peut avoir des justifications à des sélections méritocratiques fondées sur des préférences externes, et, partant, discriminatoires. L'exemple fourni par Dworkin lui même est le suivant :

« il ne fait aucun doute que la préférence de certains hommes ou de certaines femmes pour des compagnons intellectuels est liée à des préférences externes ; ils valorisent ces compagnons non pas comme moyens vers autre chose, mais parce qu'ils pensent que les personnes intelligentes sont mieux et plus dignes d'honneurs que les autres »

Comme dans le cas des anciens élèves de l'université du Texas, nos choix sentimentaux sont parfois injustement discriminatoires : nous ne tirons pas directement un avantage en



récompensant certaines personnes (les blancs ou les plus intelligents), mais nous pensons qu'en soi ces personnes doivent être récompensées plus que les autres. Dans ce sens, Dworkin considère que ce que j'ai appelé « méritocratie de récompense » est intrinsèquement discriminatoire envers les moins méritants. Les personnes qui ont fait les meilleures performances ne méritent pas – de ce simple fait – de meilleures récompenses. Le croire équivaudrait à considérer que les plus performant ont une valeur supérieure aux autres et nier – par conséquent – le droit de chacun d'être traité en égal.

Cependant, Dworkin accepte la sélection méritocratique d'investissement. D'après lui, en effet, celle-ci peut se fonder sur des préférences personnelles par la justification suivante :

« les sociétés d'avocats et les clients préfèrent les juristes intelligents parce qu'ils considèrent que leurs préférences seront servies plus efficacement par de tels juristes ».

L'intelligence, dans ce cas, n'est pas une propriété qu'il faut récompenser en soi, mais un moyen pour obtenir une production plus grande qui va bénéficier à la société toute entière et – dans le cas particulier de son exemple – aux clients (notamment les moins intelligents). D'après Dworkin, cette justification respecte le droit de chacun d'être traité en égal, puisque ce dont on se soucie ici, c'est l'intérêt de tous et non d'une classe particulière de personnes.

Ainsi, bien que Dworkin propose un critère égalitariste pour justifier les discriminations – fondée sur le droit de chacun d'être traité en égal – il accepte que la sélection méritocratique soit compatible avec son critère lorsqu'elle est justifiée par l'investissement : les meilleures performances doivent être récompensées – même si elles reposent sur une inégalité sociale ou naturelle – parce qu'elles permettent d'augmenter la production totale qui avantagera tous. Exposé de façon plus explicite, le raisonnement de Dworkin est le suivant :

- P1) Les meilleures performances passées sont provoquées (en partie) par des talents naturels ou un capital social élevé.
- P2) Les meilleures performances passées sont un indicateur fiable des meilleures performances futures
- P3) Récompenser quelqu'un améliore, *ceteris paribus*, ses performances futures
- P4) Les meilleures performances futures permettent à une société d'augmenter sa production
- P5) L'augmentation de la production peut augmenter les ressources des plus démunis, donc contribuer à la justice sociale

Conclusion :

C) Récompenser les talents naturels ou le capital social peut contribuer à promouvoir la justice sociale.

Cet argument, à lui seul, est insuffisant pour absoudre la méritocratie d'investissement de tout soupçon. Supposons qu'on puisse remplacer P1 par la prémisse P1') Les meilleures performances passées sont provoquées (en partie) par l'appartenance à un groupe ethnique particulier. Il en suivrait la conclusion : C') Récompenser l'appartenance à un groupe ethnique particulier peut contribuer à promouvoir la justice sociale.

La conclusion C' n'est pas en elle-même moralement inacceptable. Bien au contraire, comme le montre Dworkin dans sa discussion de la discrimination positive, c'est même une pratique recommandée lorsque certains groupes ethniques sont trop désavantagés. Si on est noir, amérindien ou hispanique aux Etats-Unis – à égalité de performance – on doit être mieux récompensé parce qu'il apportera davantage de diversité et d'espoir pour tous (Dworkin 1985).

Cependant, cette interprétation de C' ne va pas dans le même sens que celle qu'on donnerait à C. Cette dernière (qui justifie les sélections méritocratiques) dit qu'en accroissant l'inégalité – en récompensant ceux qui ont déjà été avantagés par la nature ou par leur famille – on sert

finalement les intérêts de tous. Au contraire, C' (qui justifie la sélection raciale) soutient que si on récompense ceux qui ne sont pas déjà avantagés dans la société, on favorise la justice sociale. La différence entre l'interprétation des deux conclusions tient à l'existence de deux types de biens qu'il s'agit de promouvoir.

Dans le premier cas il s'agit d'augmenter la quantité globale de la production marchande. L'objectif de l'université qui n'accepte que les étudiants intelligents consiste à former les meilleurs professionnels possibles (médecins ou avocats, par exemple). Ce faisant, la qualité des services offerts par ses professions va s'améliorer au grand bénéfice des clients.

Dans le deuxième cas, il s'agit de permettre à chacun d'être raisonnablement ambitieux. Prenons l'exemple du judo professionnel. Le judo, comme bien d'autres sports, possède pour chaque catégorie de poids et pour chaque sexe des compétitions différentes. Si l'on voulait récompenser seulement le meilleur judoka, on devrait avoir une compétition unique, égale pour tous. Mais cela entraînerait qu'une femme ou un homme au faible poids, même avec une motivation énorme et un grand désir de faire du judo, n'aurait d'avance aucun espoir de gagner des compétitions face aux poids lourds. Ainsi, la création de compétitions différentes selon le poids et le sexe permet à tous de pouvoir raisonnablement cultiver l'ambition de devenir bon judoka.

L'affaire reste fondamentalement la même lorsqu'il s'agit de donner à chacun la possibilité d'espérer raisonnablement devenir médecin ou avocat. Une société où il y a *de facto* de la discrimination, où les professions très qualifiées ne comptent quasiment pas dans leurs rangs des personnes qui possèdent des propriétés discriminées, n'offre pas à tous ses citoyens la possibilité d'ambitionner raisonnablement à certains types de récompenses.

Le concept d'« ambition raisonnable » n'est pas subjectif, ni vague. Il n'entraîne pas que les gens soient effectivement ambitieux ou non. Il y a des personnes qui pourraient être ambitieuses, mais non raisonnablement. Et inversement, des personnes irrationnellement peu ambitieuses. On pourrait dire qu'étant donné le bénéfice B que nous donnerait la réussite dans ce que nous désirons faire, le coût C que nous devons supporter pour avoir des chances d'y parvenir et la probabilité p de réussir effectivement, un espoir est raisonnable lorsque  $pB - C$  est égale ou supérieure à 0.

Dans cette optique, l'Etat doit veiller à ce que chacun puisse avoir une probabilité p de réussir la vie qu'il souhaite telle que l'espoir soit raisonnable. Lorsque cette probabilité est trop faible du fait de posséder une propriété particulière (raciale ou autre), alors nous avons affaire à de la discrimination.

Lorsque l'on confronte ce principe avec l'argument qui justifie les sélections méritocratiques, il y a une difficulté. Si l'on ne récompense que les talents naturels, on apporte sans doute plus de production marchande à la société, mais on enlève aux moins talentueux tous espoirs raisonnables de réussir. Si l'on récompense au hasard, en revanche, on offre des espoirs à tous, mais moins de production globale pour promouvoir la justice. Je vais appeler ce dilemme « rawlsien », car c'est un point de tension entre les deux principes de justice de Rawls, l'égalité des opportunités et le principe de différence.

Il faut noter ici que la solution qu'en donne Rawls lui-même est problématique, car il privilégie l'égalité des opportunités, mais il accepte les sélections méritocratiques au nom du principe de différence. Or, comme je l'ai soutenu, les sélections méritocratiques sont susceptibles d'entraîner des dommages importants chez les moins « talentueux » en termes d'espoir raisonnable de réussir.

Une autre solution au dilemme a été fournie par Arneson, qui soutient qu'il faut – contrairement à ce que dit Rawls – privilégier le principe de différence. Arneson écrit : « le facteur pertinent pour distinguer si une discrimination est condamnable consiste à voir si les pratiques sociales qui accordent un différent traitement aux individus produisent des résultats qui satisfont les autres, et plus fondamentalement les normes de justice » (Arneson 1999).

L'une des conséquences de cette solution est qu'il faut considérer les discriminations statistiques ou les discriminations par autosélection comme fondamentalement acceptables. Puisqu'il y a priorité à la production (en vue de la justice), le fait de préférer une ethnie particulière ou des performances élevée ne fait aucune différence du moment où l'on promeut l'intérêt des autres.

La solution d'Arneson diffère considérablement de la solution hyper-rawlsienne que j'ai fournie précédemment. Comme Rawls, j'ai privilégié l'égalité des opportunités et j'ai donc considéré discriminatoire toute sélection qui n'offre pas d'espoir raisonnable aux personnes. Cette solution - en contraste, cette fois-ci, avec la position de Rawls et Dworkin - implique que les sélections méritocratiques sont, *prima facie*, des violations du premier principe de l'égalité des opportunités, et elles ne peuvent donc pas être justifiées par le second (le principe de différence).

Mon objectif n'est pas ici de contester la solution d'Arneson, par des arguments conceptuels, mais par des arguments empiriques. La thèse d'Arneson - et en ceci il reste rawlsien - repose sur l'idée que les sélections méritocratiques nuisent certainement au moins méritants, mais elles avantagent tous les autres. C'est cette présupposition que je veux critiquer dans les sections suivantes.

### **Une conséquence empirique des discriminations**

La notion d'égalité qui est à la base de la condamnation de certaines discriminations est l'égalité des opportunités entendue comme la possibilité pour chacun de se percevoir raisonnablement comme ayant des opportunités de se réaliser, quelle que soit la voie par laquelle il a décidé de le faire. Exprimé de façon plus succincte, elle consiste à permettre à chacun de cultiver raisonnablement des ambitions sociales. Une discrimination raciale est donc condamnable si elle empêche aux personnes de croire en leur réussite du fait qu'elles possèdent un trait particulier génétiquement ou culturellement hérité<sup>11</sup>.

Le critère de l'ambition raisonnable n'a pas seulement la vocation d'indiquer un ensemble de phénomènes normativement condamnables, mais aussi d'identifier une classe d'objets réellement existants qui ont la propriété d'être des discriminations raciales et, qu'en tant que tels, ont des effets spécifiques sur le monde. Autrement dit, je soutiens qu'une situation discriminatoire soit une propriété du monde, et non seulement de notre jugement normatif.

Malheureusement, la présence d'ambitions raisonnables au sein d'une population n'est pas facile à observer. Bien sûr, ils existent à ce jour des indicateurs statistiques pour déterminer si, de fait, les individus appartenant à une population réussissent en moyenne moins bien. Ces indicateurs, bien qu'utiles, comportent des difficultés techniques<sup>12</sup>. Je vais soutenir qu'un autre indicateur, moins utile mais plus fiable à long terme, peut indiquer la présence de discriminations potentielles. Il se fonde sur l'idée qu'en situation de mobilité sociale, une discrimination raciale entraîne une augmentation sensible du pourcentage de la population discriminée au bout de quelques générations. Voici les propositions sur lesquelles s'appuie cette théorie :

- 1) *Les discriminations raciales diminuent, en moyenne, les ambitions sociales des individus qui appartiennent à la population des discriminés.*

---

<sup>11</sup> Il n'est pas nécessaire que les personnes soient conscientes du lien causal entre le fait qu'elles ne croyant pas ou pas assez en leur réussite et le fait qu'elles possèdent un trait particulier. En fait, il n'est pas non plus nécessaire que tous aient la croyance qu'ils n'y arriveront pas. Comme je le disais, de fait, nos croyances ne sont pas toujours rationnelles.

<sup>12</sup> Voir, pour le cas de la France, Fassin (2002).

- 2) *Lorsque les individus n'ont pas d'ambitions sociales, ils ont moins d'obstacles à s'investir dans des projets familiaux. Ils tendent à faire plus tôt des enfants et donc, en moyenne, à en faire plus.*
- 3) *Les propriétés discriminées dans une population sont génétiquement ou culturellement transmissibles.*
- 4) *Donc, à chaque génération, les populations discriminées tendent à grandir plus que les populations non discriminées.*

Les conditions 1 et 3 sont vraies par définition. La première résume la propriété fondamentale d'une discrimination en général, à savoir le fait d'empêcher les membres d'une population particulière de croire raisonnablement en leurs chances de réussite. Je fais l'hypothèse que, sur le grand nombre, les gens sont raisonnables, toutes choses égales par ailleurs. La troisième condition, concerne un trait spécifique à la discrimination raciale. Si nous prenons la discrimination sexuelle, la condition 3 n'est pas remplie pleinement. En effet, il est vrai que le sexe est une propriété *strictu sensu* génétiquement transmissible, mais elle n'appartient pas à une population génétiquement ou culturellement spécifique. Il y va de même de l'âge : comme le sexe, il s'agit bien d'un trait inné, mais que l'on a la même chance d'hériter quels que soient les traits génétiques des parents.

La condition 2 est, en revanche, une proposition empirique. Ils n'existent malheureusement pas d'études systématiques sur la question. Cependant, sa validité semble fortement probable soit par une observation globale de la société, soit par une observation psychologique individuelle. Au niveau global, on assiste à une forte baisse des naissances dans les pays avec le taux de mobilité sociale le plus élevé. En revanche, dans les sociétés avec une mobilité sociale quasi absente – l'Inde par exemple – la natalité est très forte. La mobilité sociale offre aux personnes des attentes de réalisation professionnelle qui entraînent un investissement qui accroît le coût d'opportunité de devenir parent. Beaucoup de personnes attendent leur réalisation professionnelle avant de fonder une famille et, pour cette raison, font des enfants plus tard. Cela veut dire que, toutes choses égales par ailleurs, ils en font moins<sup>13</sup>. Il est intéressant de noter également que le taux le plus faible de reproduction, dans les démocraties occidentales, est celui des classes moyennes. La réussite sociale des classes extrêmes – les plus élevées comme les moins élevée – est beaucoup moins déterminé par l'investissement individuel que par la position des parents. Il suit que l'investissement dans la réussite professionnelle est moins grand et les coûts de fonder une famille diminuent également.

Il faut noter également que, si nous soutenons qu'en proportion, ceux qui ne peuvent raisonnablement aspirer à une réussite professionnelle se reproduisent davantage, l'affaire devient en effet plus complexe lorsqu'il y a discrimination sexuelle. En effet, si les femmes n'ont pas d'attentes professionnelles, la reproduction générale va être plus forte que si elles ont car elles choisiront de s'occuper des enfants. La discrimination sexuelle viendrait ainsi troubler la loi sur la discrimination raciale puisqu'elle diminuerait les effets de l'ambition (masculine) sur la reproduction. Un homme peut en effet laisser les coûts de l'éducation des enfants à la mère. Mais laissons, pour le moment de côté cet aspect.

La conséquence 4 suit directement les trois premières prémisses. Cette conséquence peut être renforcée par l'observation suivante :

*2') Les personnes ont une tendance à l'homogamie*

---

<sup>13</sup> Le nombre d'enfants diminue avec le niveau d'études de leurs mères (Herrnstein et Murray 1994)

Puisqu'il y a un taux assez fort de mariage à l'intérieur des mêmes catégories sociales<sup>14</sup>, les traits discriminés qui se transmettent culturellement ou génétiquement ont une plus grande probabilité d'apparaître chez les enfants de parents discriminés lorsque les discriminés se marient entre eux.

Pour ce qui est de la conclusion 4, sans proposer une étude détaillée de ce phénomène, je voudrais me limiter à quelques exemples connus. Dans les pays occidentaux, il a été régulièrement observé que les minorités ethniques – culturellement très différentes entre elles – ont un taux de fécondité plus élevé. Cette caractéristique est commune à des minorités culturellement très différentes. Le taux de natalité tend à décroître proportionnellement au niveau d'intégration de cette minorité<sup>15</sup>. De plus, les populations très visiblement et médiatiquement discriminées – comme les kossovars ou les palestiniens – ont un taux de fécondité beaucoup plus élevé que la population non discriminée (les serbes et les israéliens). Il est possible donc d'établir, comme règle générale, que l'on peut soupçonner de la discrimination dès lors qu'une population a un taux différentiel de fécondité croissant.

Ce qui m'intéresse ici est de déterminer si ce que nous pourrions appeler « discrimination méritocratique » obéit aux mêmes lois que la discrimination raciale. Il est probable que certaines formes de méritocratie – j'analyse ici les tests d'aptitude aux Etats-Unis – ont vraisemblablement les effets caractéristiques de toute discrimination raciale envers les personnes qui ont un Q.I. faible. Si tel était le cas, alors nous devrions considérer comme vraie la proposition adaptée de la théorie de la sélection des discriminés :

*1') Les sélections méritocratiques (par le Q.I.) diminuent, en moyenne, les ambitions sociales des individus qui appartiennent à la population composée par ceux qui ont un Q.I. plus faible.*

Cette prémisse est celle à laquelle j'étais parvenu dans la section précédente. Il s'agit ici de la valider par abduction : si 1' entraîne les mêmes effets de la proposition plus générale 1, j'en tirerais qu'elle peut appartenir à l'ensemble des 1. Cette proposition est associée à deux prémisses empiriques déjà acceptées :

*2) Lorsque les individus n'ont pas d'ambitions sociales, ils ont moins d'obstacles à s'investir dans des projets familiaux. Ils tendent à faire plus tôt des enfants et donc, en moyenne, à en faire plus.*

*2') Les personnes ont une tendance à l'homogamie*

Enfin, il faut déterminer empiriquement si la prémisse 3 est transposable en 3' :

*3') Le Q.I. est génétiquement ou culturellement transmissible.*

Cette proposition est très importante car c'est sur elle que repose l'idée que la réussite des personnes aux tests d'aptitude n'est pas dépendante des choix de celle-ci. En bref, elle correspondre à l'idée que nous n'avons pas choisi notre Q.I., mais nous l'héritons. L'étude de Herrnstein et Murray (2004) sur les effets de l'introduction des tests de Q.I. dans les sélections universitaires, confirme assez fortement cette hypothèse. En effet, le Q.I. de la mère semble avoir l'influence la plus grande sur le Q.I. que probablement auront ses enfants, plus

---

<sup>14</sup> Il s'agit d'un fait reconnu en sciences sociales. Pour une étude classique voir Burgess et Wallin (1943). Pour une analyse de son évolution aux Etats-Unis, voir Blackwell (1998). Pour la France, voir Forsé et Chauvel (1995).

<sup>15</sup> Voir, par exemple, A. Bélanger (2001) « Une étude comparative de l'évolution récente de la fécondité canadienne et américaine, 1980-1999 » dans le *Rapport sur l'état de la population du Canada*

grand notamment de son niveau d'éducation ou de son statut socio-économique. L'interprétation de ce phénomène reste ouverte : on peut imaginer que le score obtenu au test ait une composante génétique, ou alors qu'il soit le fruit de l'éducation. Mais il n'est pas important de trancher ici : ce qu'il paraît évident est que la réussite aux tests est un phénomène qui se transmet de parents à enfant. Cela suffit pour confirmer l'hypothèse 3'. En toute rigueur, il faudrait donc tirer la conséquence suivante :

*4') Donc, à chaque génération, les populations avec un faible Q.I. tendent à grandir plus que les populations avec un Q.I. élevé.*

L'étude de Herrnstein et Murray donne également quelques indications quant à cette dernière proposition. Avant tout, il a observé que l'âge du premier enfant est fortement et négativement corrélé avec la performance au test de Q.I. de la mère. De même, moins la réussite au test est élevée et plus on a tendance à faire des enfants. Quelques indices suggèrent également que la moyenne générale obtenue par les citoyens américains aux tests de Q.I. baisse de 1 à 2 points par génération.

Mais peut-on imputer raisonnablement la baisse du Q.I. moyen aux Etats-Unis à l'introduction des tests d'aptitudes dans les universités et certains postes de travail ? Pour répondre à cette question, j'ai procédé à une simulation. J'ai distingué 6 groupes de scores au Q.I. (0 est très élevé, 5 est très faible) dans une population de 10.000 personnes répartis aléatoirement. Il y a également une distribution aléatoire concernant le sexe : ils peuvent être homme ou femme. Ces dix mille personnes se marient : dans une première version ils se marient au hasard (mais toujours entre homme et femme). Dans une deuxième version, j'ai satisfait la condition 2' concernant l'homogamie en attribuant une chance sur deux à chacun de se marier de façon aléatoire, et une chance sur deux de se marier avec quelqu'un de la même catégorie « intellectuelle ». Une probabilité de 0,5 est un score d'homogamie assez faible, mais il faut considérer qu'elle ne porte pas directement sur les scores obtenus au Q.I. J'ai considéré que, par exemple, les personnes au métier peu qualifié tendent à se marier entre elles et que – dans la mesure où il y a sélection par le Q.I. – ces mêmes personnes ont tendance à avoir un score faible aux tests d'aptitude. En multipliant les deux probabilités, j'ai estimé donc à 0,5 la chance qu'a un individu de se marier avec quelqu'un qui est dans la même classe au Q.I. que soi, ce qui revient à un score d'homogamie assez élevé.

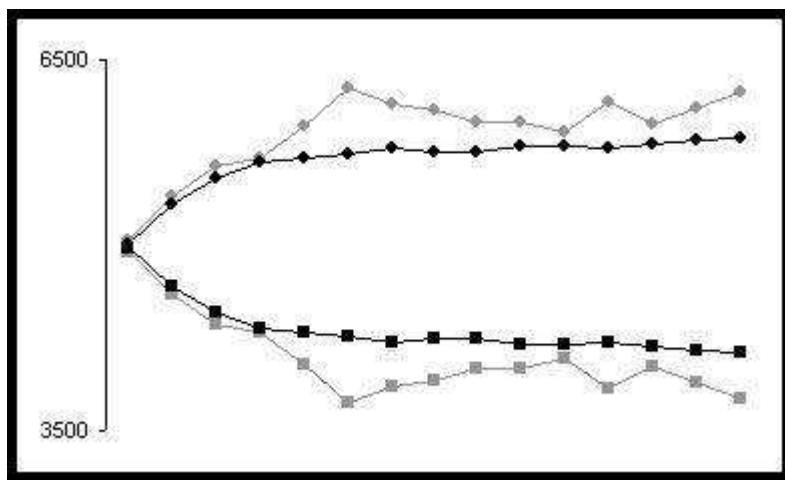
Ces personnes, une fois mariés, font par couple un nombre aléatoire d'enfants fixé ici entre 0 et 5. Ce nombre est cependant en partie déterminé par la réussite aux tests. Pourquoi ? Parce que nous avons supposés que l'introduction de ces tests provoquerait une baisse d'ambition sociale de la part des personnes qui obtiennent des faibles scores. Ces personnes ont donc, en moyenne, plus tendance à faire des enfants. Pour simplifier, j'ai donné 1/3 de chances de faire un nombre d'enfants égal à la somme des scores du couple dans les tests divisé par deux. Par exemple, un couple d'une femme avec un score de 2 et un homme qui obtient 4 sera  $(2+4)/2=3$  enfants avec 33% de chances. En revanche deux parents qui ont un score de 5 auront 1/3 de chances d'avoir 5 enfants. Par cette procédure, les enfants sont déterminés 33 fois sur 100 par le score au test d'aptitude obtenu par les parents, et par 66 fois sur 100 au hasard. La composante aléatoire doit être comprise comme la prise en compte d'autres facteurs qui peuvent déterminer le nombre d'enfants d'un couple, outre que le facteur qui correspond à la proposition 2 que j'ai énoncé précédemment.

Enfin, j'ai également fixé à 33% le caractère héréditaire du score au Q.I. Les enfants ont 33% des chances d'appartenir au score intellectuel du père ou de la mère, et 66% des chances d'être dans une catégorie intellectuelle quelconque. Cette probabilité correspond à la proposition 3'.

Ces paramètres permettent d'obtenir un regard sur l'effet que peut avoir l'introduction des tests d'aptitude dans le marché des qualifications et du travail sur la reproduction des populations plus intelligentes ou moins intelligentes. Indirectement, on peut observer indirectement l'effet des tests sur l'ambition raisonnable des personnes moins intelligentes.

**Figure 1. Evolution de la population qui se situe en dessous et en dessus de la moyenne de Q.I. en  $t = 0$  en situation de discrimination méritocratique sur 15 générations.**

— Avec homogamie, — Sans homogamie  
 □ Fort Q.I.      ○ Faible Q.I.



La Figure 1 montre l'évolution démographique de deux population plus ou moins égales au départ : ceux qui se situent au dessus de la moyenne de Q.I. à la première génération et ceux qui se situent en dessous. Que l'on prenne en compte ou non l'hypothèse sur l'homogamie, il apparaît que pendant quatre générations après l'introduction des tests, l'effet est très visible : la population qui se situait au dessous de la moyenne au Q.I. croit fortement en proportion à celle qui se situe en dessous. On peut donc suggérer que la population aux Etats-Unis soit, comme le dit Murray, significativement moins intelligente à chaque génération (immigrants exclus). A partir de la cinquième génération (la septième en cas d'homogamie), la tendance tend progressivement à se stabiliser.

Puisque la simulation a été conçue à population égale, nous ne pouvons conclure à partir de la figure 1 que la population des plus intelligents baisse, mais seulement qu'elle baisse en proportion des moins intelligents. Dans la figure 2 je prends simplement les 16,7% des plus intelligents au départ, et les 16,7% des moins intelligents au départ. L'asymétrie devient alors plus visible. Les plus intelligents tendent dans les premières générations à diminuer (surtout s'il y a homogamie), après quoi leur nombre se stabilise. A l'inverse, ceux qui correspondent aux moins intelligents au départ sont de plus en plus à chaque génération, avec une tendance très irrégulière si l'on introduit le taux d'homogamie.

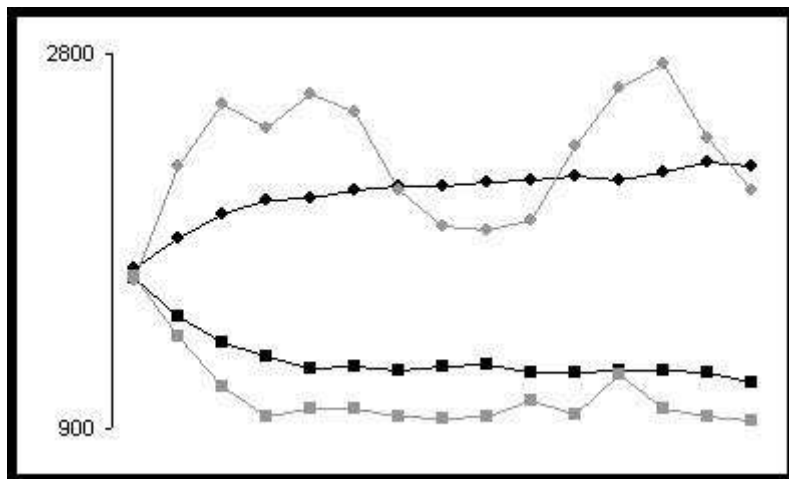
La méritocratie – du moins dans la forme qu'elle prend aux Etats-Unis par les tests d'aptitude – a vraisemblablement les mêmes effets que toutes les autres discriminations raciales. On peut donc la soupçonner de discriminer, c'est à dire de priver une partie de la population des ambitions raisonnables auxquelles elle a droit du fait du traitement en égal de tous les citoyens.

Plus important encore, il n'est pas clair que – comme l'avancent Rawls et Dworkin – les sélections méritocratiques avantagent l'ensemble de la société. Certes, si le Q.I. est relié à la productivité, alors en choisissant les plus performants à ce test, nous augmenterons la richesse globale à court terme. Mais, ce faisant, nous provoquons à long terme une baisse du Q.I. moyen et donc de la productivité future. Pour cette raison, il est possible de concevoir les discriminations méritocratiques comme une façon de privilégier les générations présentes aux générations futures.

Dans la prochaine section, la discussion portera sur les mesures à prendre face au dilemme qui se profile : devons nous renoncer à récompenser les plus productifs, ou pouvons-nous maintenir de la méritocratie au risque de nuire aux générations futures ainsi qu'aux moins méritants ?

**Figure 2. Evolution de la population qui se situe dans les 1/6<sup>ème</sup> supérieur et inférieur en situation de discrimination méritocratique sur 15 générations.**

— Avec homogamie, — Sans homogamie  
 □ Fort Q.I. ○ Faible Q.I.



### Discriminer positivement les moins méritants ?

Dans les sections précédentes j'ai soutenu que la discrimination ne s'identifie pas par les intentions des discriminants, ni par la violation du principe méritocratique, mais par le fait qu'elle diminue l'égalité des chances dans une société. Cette diminution d'égalité entraîne elle-même – dans les cas où les traits discriminés se transmettent de parents à enfants - une fécondité différentielle en faveur des populations discriminées.

Les sélections dites « méritocratiques », qui récompensent les meilleures performances passées, peuvent posséder les mêmes traits injustes des discriminations. Elles peuvent diminuer l'égalité des chances en empêchant une population – celle des moins méritants – de cultiver des ambitions raisonnables de réussite sociale. De surcroît, s'il est vrai que la discrimination par le mérite augmente les ressources globales - à cause de la relation causale entre mérite et productivité – on peut raisonnablement penser qu'à cause de cette même relation, et dans la mesure où le mérite est un héritage familial, la discrimination par le mérite diminuera la productivité future du fait du taux de fécondité croissant des populations discriminés. La méritocratie donc, contrairement à ce que soutiennent Rawls, Dworkin ou



Arneson, ne profite donc pas toujours à tout le monde, mais seulement aux membres de la société actuelle.

La solution la plus immédiate à ces considérations consisterait à éliminer ou à modérer toute forme de discrimination méritocratique dans laquelle le mérite est trop déterminé par un héritage familial, c'est à dire, par des traits génétiquement ou culturellement transmissibles. Ce faisant, la productivité des générations actuelles sera accrue, sans nuire à la productivité des générations futures. Cependant, la principale difficulté de cette solution consiste à trouver des formes de mérite non héritées. Les performances passées, en effet, sont toutes en partie dues à notre habileté, intelligence, force, gentillesse, attitude à l'effort ou capacités de concentration. Or ces caractéristiques sont souvent issues d'héritages génétiques ou culturels. Elles sont toutes susceptibles de produire une fécondité différentielle.

Une deuxième solution consiste à défendre la sélection méritocratique en privilégiant les générations actuelles. La production des générations actuelles (comme les écoles, les immeubles etc.) profitera pour une bonne part aux générations futures. Il est donc avantageux, toutes générations confondues, de privilégier la productivité actuelle à la productivité future dans la mesure où plus de générations en profiteront<sup>16</sup>. Par un tel argument, il est possible de trouver une justification à la discrimination méritocratique. Pour cela cependant, il faut être prêt à sacrifier une partie de la productivité d'un nombre indéfini de générations (comme le montre la simulation) pour maximiser celle de la génération actuelle.

En outre, la discrimination méritocratique produit également – à l'intérieur de la génération actuelle – moins d'espoirs raisonnables de réussite sociale à l'intérieur d'une population « moins méritante », ce qui entre en contradiction avec le principe d'égalité des opportunités. Quand bien même, donc, une discrimination méritocratique d'investissement, avec redistributions des ressources serait acceptable, elle devrait rester modérée pour deux raisons : premièrement, pour ne pas nuire excessivement aux générations futures et deuxièmement pour n'empêcher personne de concevoir sa propre réussite comme un espoir raisonnable.

L'une des possibilités à prendre en considération serait de considérer les politiques de discrimination positive – qui consistent à favoriser des populations généralement peu favorisées - non pas seulement comme moyen pour promouvoir la paix sociale et l'égalité des chances, mais aussi comme moyen de modérer la discrimination méritocratique. Les aspects négatifs de la méritocratie – faibles espoirs de réussite et taux de fécondité différentiel des moins méritants – seraient alors éliminés en prenant en compte d'autres critères de sélection tels que l'appartenance ethnique, linguistique, sexuelle qui seraient justifiés par une situation discriminatoire de fait.

Il s'agit donc ici de montrer que les politiques de discrimination positive sont justes à cause de ce pourquoi elles sont souvent critiquées : parce qu'elles violent le principe méritocratique.

Cependant, il y a deux objections auxquelles il faudrait répondre. La première consiste à dire que la politique de discrimination positive est un ultime recours face à une situation non maîtrisée, et non une composante d'une politique active de l'Etat. Par exemple, les politiques d'*affirmative action* visent à réparer temporairement une discrimination injustifiée envers certaines minorités avec l'espoir qu'un jour il n'y en aura plus besoin. Bien différente est une justification de la discrimination positive qui considère que celle-ci doit être toujours menée parce que l'Etat instaure ou accepte intentionnellement des discriminations méritocratiques. Cette objection repose sur l'idée que la discrimination positive soit un « moindre mal » et non une politique à utiliser toujours. Cependant, cette idée n'est pas suffisamment justifiée. Supposons que le président de l'université de Harvard ait raison et que « des différences naturelles entre les sexes expliqueraient pourquoi les femmes sont moins nombreuses que les

---

<sup>16</sup> C'est l'une des conclusions auxquelles parvient Gosseries (2004) dans son étude sur la justice des générations. Il est possible d'appliquer ici ces considérations au cas de la méritocratie.

hommes à faire carrière en maths et en sciences »<sup>17</sup>. Supposons également que les plus faibles différences dans les performances dans les tests d'aptitude des noirs par rapport aux blancs ou aux hispaniques soit due à des facteurs biologiques, comme l'avancent certains<sup>18</sup>. Si la discrimination positive n'est que temporaire, il faudrait alors accepter de priver les femmes et les noirs de leurs ambitions sociales au nom d'une sélection méritocratique. Mais dans ce cas, comme j'ai voulu le montrer, on violerait un droit fondamental de tout individu qui consiste à pouvoir espérer raisonnablement une réussite sociale, quelle que soit la population à laquelle il appartient. Il n'a pas de différences sociales ou biologiques qui puissent justifier une violation de ce principe. La discrimination positive, dans ce sens, n'est pas temporaire ni regrettable. Elle est un moyen légitime de donner une priorité à ceux qui sont le plus désavantagés.

## BIBLIOGRAPHIE

- Arneson Richard J. 1999. "Against Rawlsian Equality of Opportunity" *Philosophical Studies*, 93 (1): pp. 77-112.
- Arneson Richard J. 2006. "What is Wrongful Discrimination?" *San Diego Law Review*, 43: p. 775-807
- Becker Gary S. 1971. *The economics of discrimination*. Chicago: Chicago University Press.
- Bélanger Alain. 2001. «Une étude comparative de l'évolution récente de la fécondité canadienne et américaine, 1980-1999 » dans le *Rapport sur l'état de la population du Canada* Blackwell, Debra L. 1998. "Marital Homogamy in the United States: The Influence of Individual and Paternal Education." *Social Science Research* 27 (2): pp.159-188.
- Boudon Raymond. 1973. *L'inégalité des chances*. Paris: Colin.
- Burgess Ernest W. and Wallin Paul. 1943. "Homogamy in social characteristics." *American Journal of Sociology*, 44: pp. 109-124.
- Dworkin Ronald. 1977. *Prendre les droits au sérieux*, Paris : PUF (tr.fr.1995)
- Dworkin Ronald. 1985. *Une question de principe*. Paris, PUF (tr.fr. 1996).
- Cornell Bradford. 1995. "A Hypothesis Regarding the Origins of Ethnic Discrimination." *Rationality and Society*, 7(1): pp. 4-30.
- Elster Jon. 1992. *Local Justice. How Institutions Allocate Scarce Good and Necessary Burdens*. New York: Russell Sage Foundation.
- Fassin Didier. 2002. « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, 52 (4) : pp. 403-423.
- Forsé Michel et Chauvel Louis. 1995. « L'évolution de l'homogamie en France. » *Revue française de sociologie*, 34 : pp.123-142.
- Haut Conseil à l'intégration. 1998. *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, Rapport au Premier Ministre. Paris : La documentation française.
- Herrnstein Richard J. and Murray Charles. 1994. *The Bell Curve. Intelligence and Class Structure in American Life*. New York: The Free Press.
- Iacob Marcela. 2002. *Le crime était presque sexuel et autres essais de casuistique juridique*, Paris : Champs Flammarion.
- Gosseries Axel. 2004. *Penser la justice entre les générations. De l'affaire Perruche à la réforme des retraites*. Paris : Aubier Flammarion.
- Levitt Steven.D. and Dubner Stephen.J. 2005. *Freakonomics*. New York: Harper Collins Publishers.
- Rawls John. 1971. *Théorie de la justice*, Paris : Seuil (tr.fr. 1987)

---

<sup>17</sup> Courrier international, 20 janvier 2005.

<sup>18</sup> Voir pour ces discussions, Herrnstein et Murray (1994).

- Rawls John. 2001. *Justice as Fairness : A Restatement*. Cambridge-London: The Belknap Press.
- Ruegger Marc. 2003. « Discrimination statistique, généralisation et racisme. » *Carnets de bord*, 6, pp. 5-11.
- Schelling Thomas C. 1978. *La tyrannie des petites décisions*. Paris : PUF (tr. Fr. 1980).
- Sunstein Cass R. 1991. "Why Markets Don't Stop Discrimination." *Social Philosophy and Policy*, 8 (2): pp. 22-37.