HAL
open science

Rationalité et discriminations

Jean-François Mignot

To cite this version:

Jean-François Mignot. Rationalité et discriminations. Dictionnaire historique et critique du racisme, PUF, pp.1594-1597, 2013, 978-2-13-055057-0. halshs-01326708

HAL Id: halshs-01326708

https://shs.hal.science/halshs-01326708

Submitted on 5 Jun 2016

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.

<TITRE>**RATIONALITÉ ET DISCRIMINATIONS**

<TEXTE>Les discriminations sont des pratiques qui consistent à traiter défavorablement les membres d'un groupe en raison même de leur appartenance à ce groupe. Les *agents* susceptibles de discriminer peuvent être des individus ou des organisations telles une entreprise ou une administration publique, les *cibles* discriminées pouvant être définies à raison de critères divers : identité ethno-raciale, sexe, orientation sexuelle, etc. On dira que tel agent discrimine les membres de tel groupe cible si, toutes choses égales par ailleurs, il les défavorise dans l'attribution d'une ressource valorisée : embauche ou promotion, location d'un logement, obtention d'un prêt bancaire, admission dans une discothèque ou un club privé, relaxe ou acquittement lors d'un procès, etc.

Alors que la plupart des chercheurs en sciences sociales s'accordent généralement sur le fait que les discriminations sont motivées par l'animosité qu'éprouvent certains agents contre les membres de certains out-groups ou par les croyances fausses qu'ils entretiennent à leur égard, la littérature économique suggère que les discriminations peuvent être motivées par de « bonnes raisons » cognitives et instrumentales. La présente entrée synthétise les apports des recherches sur les discriminations raciales qui sont motivées

par des considérations rationnelles, puis examine certains des enseignements que l'on pourrait en tirer concernant la façon dont il conviendrait de traiter politiquement de telles discriminations.

Les discriminations raciales peuvent-elles ne pas être racistes ?

Rompant avec l'idée selon laquelle les discriminations raciales proviendraient du désir de nuire aux membres d'un groupe stigmatisé (racisme) ou encore de croyances fausses concernant les membres de ce groupe (préjugés), des économistes – principalement américains – ont proposé depuis les années 1970 des modèles théoriques de discrimination qui pointent du doigt les raisons cognitives et instrumentales que peuvent avoir certains individus d'exercer des discriminations raciales (Phelps, 1972 ; Arrow, 1973). Dans cette perspective, les discriminations qui sont exercées dans certains contextes s'expliqueraient par des calculs rationnels eux-mêmes fondés sur des jugements probabilistes, et il conviendrait donc d'opérer une distinction analytique nette entre, d'un côté, les « discriminations racistes », motivées par des préjugés ou le racisme, et d'un autre côté les « discriminations probabilistes » (*statistical discrimination*), motivées par des stéréotypes et des considérations d'efficacité.

Quel que soit leur domaine d'application (emploi, etc.), les modèles de discrimination probabiliste reposent formellement sur deux hypothèses : l'allocateur qui doit attribuer une ressource valorisée à tel individu ou à tel autre (i) ne détient qu'une information *limitée* concernant les caractéristiques pertinentes des récipiendaires potentiels, et (ii) il sait néanmoins que parmi les récipiendaires potentiels les membres de certains groupes (auxquels l'affiliation est aisément observable) ont *en moyenne* plus de chances que d'autres de présenter les caractéristiques qui sont à ses yeux désirables (productivité élevée, etc.). Dans une telle situation, ne sachant pas lequel des individus récipiendaires présente les caractéristiques les plus désirables, l'allocateur est tenté d'exercer une discrimination probabiliste à l'encontre des membres des groupes dont il sait que les caractéristiques tendent en moyenne à être relativement peu désirables.

Dans le domaine de l'emploi, un employeur qui cherche à recruter le salarié le plus productif possible peut ainsi être tenté d'exercer une discrimination probabiliste à l'embauche : étant donné d'une part qu'il juge trop coûteux (en temps ou en argent) d'évaluer au cas par cas la productivité de chacun des candidats à l'embauche, et d'autre part qu'il sait – par expérience ou d'autre façon – que les membres de tel groupe sont en moyenne plus productifs que les membres de tel autre groupe, il a intérêt à utiliser

certaines caractéristiques aisément observables des candidats (comme leur identité raciale, ou encore leur sexe) comme des prédicteurs approximatifs de leur productivité, ce qui le conduira à embaucher préférentiellement – ou à embaucher à un salaire supérieur – les candidats dont les membres du groupe d'appartenance sont en moyenne les plus productifs. Par exemple, dans les États-Unis contemporains, un employeur qui aurait du mal à déterminer lequel de deux candidats – l'un noir, l'autre blanc – est le plus compétent (parce qu'il ne connaît pas la qualité des écoles qu'ils ont fréquenté, ni les réseaux sociaux dans lesquels ils sont insérés) mais qui sait que les Noirs sont en moyenne moins productifs que les Blancs (ne serait-ce que parce qu'ils tendent à avoir fréquenté des écoles de moins bon niveau et à être insérés dans des réseaux moins rentables professionnellement) pourrait avoir intérêt à préférer le candidat blanc pour la simple raison que, tendanciellement, dans les États-Unis contemporains, les Blancs se trouvent être plus productifs que les Noirs.

L'existence de discriminations raciales probabilistes sur le marché du travail pourrait avoir deux conséquences notables. Tout d'abord – et de façon peut-être contre-intuitive – elle n'accroîtrait pas l'écart de taux de chômage (ou de salaire) entre le groupe discriminé et le groupe favorisé (cet écart étant fixé par l'écart entre les productivités moyennes des

groupes) mais elle réduirait l'écart de taux de chômage (ou de salaire) entre les individus les plus productifs et les individus les moins productifs *au sein* de chacun de ces groupes : les « perdants » de la discrimination probabiliste seraient donc, ici, les Noirs les plus productifs, car leur embauche et leur rémunération pâtiraient de la réputation de faible productivité qu'ont les membres de leur groupe, et les « gagnants » en seraient les Blancs les moins productifs. Par ailleurs, les Noirs réalisant qu'ils seront embauchés et rémunérés moins en fonction de leur productivité individuelle que de celle des autres membres de leur groupe, ils ne seraient pas incités à prolonger leurs études pour accroître leur productivité, enclenchant ainsi un cercle vicieux par lequel les comportements discriminatoires des employeurs réduisent la rentabilité des investissements éducatifs des Noirs, renforçant par là les raisons qu'ont les employeurs d'exercer leur discrimination.

Des discriminations ethno-raciales de nature probabiliste sont aussi pratiquées, non plus par les employeurs, mais par les forces de police, notamment sous la forme du « profilage ethno-racial ». Par exemple, étant donné que dans les aéroports les policiers chargés de s'assurer que les passagers ne transportent pas d'engin explosif ne peuvent pas effectuer une fouille complète de tous les passagers, ils focalisent rationnellement leurs fouilles sur les individus qui ont, en

moyenne, le plus de risque d'être des terroristes, à savoir – aujourd'hui – les hommes d'origine arabo-musulmane. Même si cette discrimination est rationnelle tant cognitivement qu'instrumentalement – il est *vrai* qu'une disproportion des terroristes menaçant aujourd'hui les pays occidentaux sont d'origine arabo-musulmane, et sachant cela il est plus *efficace* de concentrer les recherches sur eux –, cette discrimination pénalise les membres du groupe cible qui ne présentent pas la caractéristique surreprésentée au sein de leur groupe – à savoir, ici, l'immense majorité des hommes arabo-musulmans, qui ne sont pas des terroristes, mais qui doivent pourtant subir des fouilles qui leur font perdre du temps et peuvent être humiliantes en ce qu'elles révèlent le soupçon qui pèse sur eux.

Les discriminations raciales probabilistes existent sans doute dans une grande variété de domaines. Ainsi, des chercheurs ont montré que les chauffeurs de taxi new-yorkais *noirs comme blancs* refusaient de transporter des Noirs plus souvent que des Blancs parce qu'ils savent que, de fait, les quartiers dans lesquels résident disproportionnément les clients noirs sont ceux dans lesquels ils ont les plus forts risques d'être détroussés (Loury, 2002).

Notons enfin deux points d'importance – et souvent incompris – concernant les discriminations raciales probabilistes. Tout d'abord, d'un point de vue scientifique,

reconnaître l'existence de discriminations raciales probabilistes n'implique en rien de nier l'existence concomitante de discriminations racistes, ces dernières pouvant notamment être motivées par des croyances fausses issues de l'activation de divers biais cognitifs (pour une synthèse de la littérature de psychologie sociale à propos de ces biais cf. Krieger, 2008). Ensuite, d'un point de vue moral et politique, reconnaître le caractère rationnel des discriminations raciales probabilistes n'implique pas de les juger désirables, ni même acceptables.

Comment traiter politiquement les discriminations probabilistes ?

Si les discriminations raciales probabilistes posent problème politiquement, ce n'est pas, semble-t-il, parce que ce sont des discriminations qui sont probabilistes – de nombreuses discriminations probabilistes ne sont nullement controversées, comme le surcoût qu'imposent les assurances vie aux fumeurs –, ni même parce que ce sont des discriminations probabilistes qui sont exercées à raison d'un critère non choisi par les individus qui en sont porteurs – c'est aussi le cas du surcoût qu'imposent les assureurs automobiles aux hommes jeunes –, mais bien parce que ce sont des discriminations *à raison de l'identité ethno-raciale*, qui, comme telles, risquent de susciter des sentiments

d'injustice particulièrement aigus et d'accroître la saillance des catégories ethno-raciales dans les relations sociales.

Dans cette optique, certaines discriminations raciales probabilistes semblent relativement bénignes, comme le profilage effectué dans les aéroports à l'encontre des citoyens *étrangers* issus de pays arabo-musulmans. D'autres discriminations raciales probabilistes semblent beaucoup plus coûteuses du point de vue de la cohésion nationale, comme le profilage effectué dans les aéroports à l'encontre des citoyens *nationaux* d'origine arabo-musulmane ; dans ce cas, si l'on considère que l'interdiction d'un tel profilage serait socialement trop coûteuse, il resterait envisageable d'offrir aux individus qui sont disproportionnément fouillés (ou, dans un domaine proche, « harcelés » par la police) des compensations de nature monétaire ou autre pour les désagréments qui leur sont causés. La grande majorité des autres discriminations raciales probabilistes, qui sont effectuées par des agents privés, apparaissent socialement beaucoup moins utiles que ces dernières, tout en étant tout aussi coûteuses du point de vue de la cohésion nationale ; il ne semble donc pas absurde de les prohiber, surtout si – comme nous l'avons vu dans la sphère de l'emploi – elles peuvent enclencher des mécanismes qui tendent à les faire perdurer.

Malgré cela, l'enseignement fondamental des théories de la discrimination probabiliste semble être que de telles discriminations ne disparaîtront complètement que le jour où les catégories ethno-raciales auront été vidées de leur contenu informatif. Toute politique qui concourt à réduire les corrélations objectives entre couleur de peau et tout autre attribut social concourrait donc à réduire l'incidence des discriminations raciales probabilistes (Sabbagh, 2003).

<BIBLIOGRAPHIE>

ARROW K., The Theory of Discrimination, in *Discrimination in Labor Markets* / ed. par O. ASHENFELTER, A. REES, Princeton, Princeton University Press, 1973, p. 3-33. - BECKER G. S., *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, 1957. - KRIEGER L. H., Un problème de catégories: stéréotypes et lutte contre les discriminations. Rapport de recherche du programme « Egalité des chances » de la French American Foundation et Sciences Po, 2008. - LOURY G., *The Anatomy of Racial Inequality*, Cambridge, Harvard University Press, 2002. - PHELPS E., "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, 1972, vol. 62, p. 659-661. - SABBAGH D., *L'égalité par le droit. Les paradoxes de la discrimination positive aux Etats-Unis*, Paris,

Economica, 2003. - SCHWAB S. J., Employment Discrimination, in *Encyclopedia of Law and Economics, Volume III. The Regulation of Contracts* / ed. par B. BOUCKAERT, G. DE GEEST, Cheltenham, Edward Elgar, 2000, p. 572-595.

<SIGNATURE>Jean-François MIGNOT

<CORRELATS>

12 549 caractères tout compris