

Professeur au Conservatoire national des arts et métiers, l'auteur* montre que le remède des quotas peut se révéler pire que le mal et aggraver des inégalités que l'on veut réduire.



Discrimination positive : attention danger !

L'enfer est souvent pavé de bonnes intentions. Il en est ainsi des politiques de discrimination positive : elles engendrent, avec le temps, des effets pervers contraires à l'objectif poursuivi. Au moment où nous voulons copier les États-Unis, ceux-ci font tout pour sortir de ce système. Chez eux, les quotas ont profité surtout à des minorités aisées et éduquées qui s'en seraient sorties de toute façon. Les minorités ont acquis des droits supplémentaires par rapport au reste de la population sur lesquels il est politiquement difficile de revenir. L'appartenance ne devrait jamais l'emporter sur la compétence ! D'ailleurs, personne ne songe à imposer des quotas pour les métiers à risque : pilotes d'avion, chirurgiens...

Les classes moyennes et modestes se voient pénalisées dans leurs chances d'ascension sociale par le mérite. Les quotas ouvrent une brèche inquiétante dans le principe d'égalité républicaine des citoyens et présentent un risque de retour à la personnalité des lois sous l'Ancien Régime.

Les risques de généralisation des quotas existent. À quand celui des barbus, des petits et des obèses ou des laids dans les entreprises ? Dans certains métiers d'accueil, l'apparence physique des femmes est une discrimination très répandue. On pourrait aussi imaginer de lutter contre la discrimination

tertiaire systématique de meilleures chances éducatives aux enfants des milieux défavorisés. C'est ce qu'on a fait depuis les années 1950 pour les enfants d'agriculteurs. Résultat : leur proportion à l'université ou dans les grandes écoles (2 %) est la même que dans la population. Et il n'y a pas eu besoin

Imposer 40 % de femmes dans les conseils d'administration, cela conduira inévitablement à y faire entrer des personnalités moins compétentes, et à en exclure d'autres en fonction de leur genre étant donné le nombre limité de dirigeantes dans les grands groupes. Il faut s'attaquer au problème de fond. Quitte à instaurer des quotas, on devrait le faire en amont pour éviter la concentration des handicaps dans certains quartiers ou écoles en imposant un quota minimum de 80 % d'enfants de langue maternelle française dans les classes. Ou encore un quota de 30 % de filles dans les écoles d'ingénieurs (elles représentent plus de la moitié des effectifs des terminales scientifiques mais seulement 10 % des effectifs d'ingénieurs).

« L'appartenance ne devrait jamais l'emporter sur la compétence ! D'ailleurs personne ne songe à imposer des quotas pour les métiers à risque : pilotes d'avion, chirurgiens... »

par l'âge ou le diplôme en imposant quelques non diplômés ou des seniors parmi les reçus aux concours de la fonction publique.

Sciences Po Paris s'est fait une belle publicité en donnant une chance aux élèves méritants de certaines ZEP seulement. Cela développe des stratégies opportunistes de certains parents bien informés qui inscrivent leurs enfants dans ces ZEP flechées. Espérons qu'ensuite les notations des professeurs ne sont pas implicitement biaisées en fonction des origines au nom des quotas visés. En réalité, il faudrait agir en amont et donner par des bourses d'in-

de quotas pour cela. On peut se demander pourquoi le débat porte sur les seules grandes écoles au moment où on veut revaloriser les universités. N'est-ce pas une manière de les reléguer un peu plus ?

Le plus grave est ailleurs : pendant que les élites politiques et intellectuelles débattent de mesures qui visent quelques bataillons de jeunes parmi les 10 % d'une génération qui accède aux grandes écoles, on oublie de s'attaquer aux 20 % d'une génération qui sortent du système scolaire sans maîtriser les savoirs de base (150 000 jeunes sortent chaque année du système scolaire sans diplôme).

Quand aux seniors, l'État pourrait alléger les charges qui pèsent sur leur salaire comme pour les salariés au smic. Un système de bonus-malus entre entreprises, comme on l'a fait pour les handicapés, serait aussi une manière d'encourager les pratiques vertueuses.

* Auteur du « Courage du bon sens pour construire l'avenir autrement », Odile Jacob, 2009, troisième édition. www.lapropective.fr