

# Documents de Travail

Laboratoire d'Économie de Dijon  
Université de Bourgogne

## Working Papers

La discrimination positive est-elle légitime pour compenser  
une discrimination éducative passé ?

Analyse de l'opinion d'un échantillon représentatif de la  
population américaine à l'aide d'un questionnaire expérimental

Mathieu Bunel

Elisabeth Tovar

[2020 - 06]

« Économie des Territoires et de l'Environnement »

# La discrimination positive est-elle légitime pour compenser une discrimination éducative passée ?

Analyse de l'opinion d'un échantillon représentatif de la population américaine à l'aide d'un questionnaire expérimental

**Bunel Mathieu**

Maître de conférences en économie

Université Bourgogne Franche-Comté - laboratoire Ledi

[mathieu.bunel@u-bourgogne.fr](mailto:mathieu.bunel@u-bourgogne.fr)

**Tovar Élisabeth**

Maître de conférences en économie

Université Paris Nanterre - laboratoire EconomiX

[elisabeth.tovar@parisnanterre.fr](mailto:elisabeth.tovar@parisnanterre.fr)

Juillet 2020



# La discrimination positive est-elle légitime pour compenser une discrimination éducative passée ?

Analyse de l'opinion d'un échantillon représentatif de la population américaine à l'aide d'un questionnaire expérimental

Mathieu BUNEL et Élisabeth TOVAR

## Résumé long

Cette contribution étudie l'opinion normative des individus à l'égard de la discrimination éducative, définie comme une situation où une inégalité avérée lors du processus de formation réduit l'accès à les emplois prestigieux et biens rémunérés pour les membres d'un groupe donné de candidats, alors même que cet accès repose sur un principe égalitaire (méritocratique) fonction du niveau de formation. Ce cadre conceptuel fait écho aux débats existants aux États-Unis sur le maintien et l'aménagement du Scholastic Aptitude Test (SAT) utilisé pour sélectionner les candidats souhaitant accéder aux universités prestigieuses de l'Ivy League.

Notre objectif est de quantifier la proportion de la population soutenant un aménagement du processus de sélection visant à compenser une discrimination passée, sachant que cette forme d'*affirmative action* est coûteuse financièrement pour la société.

La méthode du questionnaire expérimental randomisé décontextualisé mobilisée dans cet article permet de quantifier la proportion d'individus qui soutiennent cet aménagement, d'identifier précisément les éléments qui influencent ce soutien et de vérifier si celui-ci varie selon les caractéristiques socio-démographiques des répondants. Cette méthode permet d'éviter plusieurs écueils associés aux interrogations directes sur ce sujet sensible.

Les données mobilisées ont été collectées via la plateforme de sondage SurveyMonkey sur un échantillon représentatif de la population des États-Unis.

Nos résultats montrent que seule une faible majorité de répondants est favorable à l'aménagement du processus de sélection à l'embauche alors même que celui-ci pénalise pourtant de fait un groupe d'individus. Cette forme de discrimination éducative est ainsi condamnée par un peu plus d'un répondant sur deux.

La proportion d'individus qui se déclarent favorables à l'aménagement de la sélection augmente sensiblement et de manière significative lorsque les répondants sont informés du fait que les modalités d'accès à la formation en apparence égalitaire ont été volontairement calibrées afin de pénaliser ce groupe.

En revanche, le fait que l'enjeu salarial de la sélection pour les candidats soit important ou nul ou encore la présence ou non d'une sanction instaurée par les pouvoirs publics à l'encontre des entreprises en cas de non-respect d'un principe de diversité sociale n'affectent pas les choix normatifs des répondants. Enfin, il ne semble pas exister de différences significatives entre la proportion d'individus qui condamnent un processus de sélection entaché d'une discrimination éducative et ceux qui condamnent un processus de sélection caractérisé par une discrimination directe à l'embauche due à l'animosité de l'employeur à l'égard d'un groupe.

**Mots clef :** discrimination éducative, inégalités, opinions sur la justice sociale, questionnaire expérimental

**Codes JEL :** I24, J15, J71

## **Abstract**

The aim of this paper is to explore normative attitudes about educational discrimination. In this paper's framework, discrimination takes the form of past high school educational inequalities that result in differentiated accessibility rates to an apparently neutral prestigious higher education selection process.

We want to know how many people agree with a costly adjustment of the selection process to compensate for this past discrimination. To do so, we rely on an original factorial survey experiment, survey Manta, composed of a vignette followed by a short list of attitudinal and socio-demographic questions. Manta was administered to a representative sample of the American population using the survey platform SurveyMonkey.

Manta's design allows to identify key factors that have a causal influence on the normative opinions of the respondents on the acceptability of costly affirmative action measures designed to mitigate the effects of educational discrimination.

We find that a small majority of respondents are in favour of such affirmative action measures.

However, the percentage of respondents who support affirmative action significantly increases if they are informed that the apparently neutral selection process has been knowingly calibrated to exclude members of the discriminated group.

On the contrary, this rate is not significantly affected by the size of the wage gap between the discriminated candidates and the others or by the existence of a public sanction if the firm that benefits from the selection process fails to respect a social diversity principle.

Finally, we do not observe significant difference between the proportion of individuals who condemn an unfair selection process due to educational discrimination and those who condemn a different unfair selection process due to direct discrimination in hiring due to employer's animosity against the members of a given group.

**Keywords** : educational discrimination, factorial survey experiment, fairness, inequalities

**JEL codes** : I24, J15, J71

# 1. Introduction

Face à une abondance de candidatures pour un même poste, les entreprises utilisent très souvent comme critère de sélection le niveau et la réputation de la formation suivie par les candidats. C'est pourquoi l'égalité de l'accès aux formations les plus prestigieuses ou professionnalisantes est considérée comme une étape décisive pour l'égalité d'accès au marché du travail.

Or, aux États-Unis comme en France et dans de nombreux pays développés, il subsiste un mythe sur le caractère égalitariste et méritocratique du système éducatif. Ce mythe va à l'encontre de très nombreuses observations empiriques qui soulignent la persistance et l'ampleur des inégalités scolaires selon le genre ou encore selon l'origine sociale, géographique et ethnique des individus<sup>1</sup>. Ce mythe a depuis longtemps, été déconstruit par de nombreux travaux académiques en sciences sociales qui ont démontré le caractère socialement déterminé du processus de sélection qui est organisé, en partie, pour permettre aux groupes dominants de contrôler l'accès aux ressources éducatives les plus prestigieuses et rentables aussi bien socialement que financièrement. Ce contrôle demeure un des vecteurs bien connu mais persistant de la reproduction sociale.

Le caractère socialement déterminé du processus de sélection explique en grande partie l'existence de très fortes inégalités dans l'accès aux formations les plus prestigieuses. D'après les rapports du National Center for Education Statistics, on observe ainsi aux États-Unis un fort degré de ségrégation scolaire<sup>2</sup> dans les formations les plus prestigieuses et/ou les plus rentables en faveur des populations blanches et asiatiques, des hommes et des jeunes issus de familles aux revenus élevés<sup>3</sup> (de Brey et al., 2019).

Dans cet article, **nous nous intéressons à l'opinion exprimée par un échantillon représentatif de la population américaine à l'égard d'un des mécanismes** qui peuvent être mobilisés pour expliquer ces très fortes inégalités : **la discrimination éducative (volontaire ou non) subie par certains groupes.**

L'existence d'inégalités et de discriminations éducatives est reconnue par une grande majorité de la population américaine. Ainsi, d'après une enquête de l'institut de sondage Gallup, 55 % des américains estiment ainsi qu'un candidat Noir<sup>4</sup> ayant un niveau scolaire identique à celui d'un candidat Blanc n'a pas les mêmes chances d'accéder à des études supérieures (Newport, 2016). Selon *l'American Trends Panel du Pew Research Center*, les répondants Noirs estiment à 52 % que leur couleur de peau les a désavantagés dans la vie et à 60 % que *'les gens se sont comportés avec eux comme s'ils n'étaient pas intelligents'*.

Dans ce contexte, lutter contre les inégalités d'accès aux formations les plus prestigieuses est un enjeu pour nos sociétés qui est autant économique qu'éthique et juridique.

---

1 Voir les travaux pionniers de Bourdieu et Passeron (1964) et plus récemment ceux d'Eymard-Duverney (2008) et Mijs (2016).

2 Le système de ségrégation *légal* qui interdisant l'entrée des étudiants Noirs à l'Université a perduré jusqu'à l'arrêt *Brown* de la Cour Suprême en 1954. James Meredith est devenu le premier Noir à entrer à l'université du Mississippi en 1962.

3 En France, on observe aussi d'importantes inégalités d'accès aux formations les plus prestigieuses, comme le documente l'Observatoire des Inégalités (2019).

4 Ces catégories 'Noirs', 'Blancs', 'Hispaniques' et 'Asiatiques' sont utilisées dans les enquêtes socio-démographiques réalisées aux États-Unis, ainsi que dans le débat public, comme l'atteste le hashtag #BlackLivesMatter. Ces catégories ethniques sont de nature déclarative, et il existe une abondante littérature critique à leur sujet (Pimentel et Balzhiser, 2012, Terry et al., 2017 et Strmic-Pawl et al., 2018). Ces catégories sont construites en croisant les réponses à deux questions. Dans une première question, les répondants doivent déclarer leur 'race' d'appartenance. Les répondants doivent ensuite dire s'ils sont Hispaniques ou non. L'approche suivie par le Census Bureau américain consiste à coder de façon séparée les deux catégories. C'est cette approche qui est suivie dans le General Social Survey de l'Université de Chicago et dans l'American Trend Panel du Pew Research Center. En revanche, pour l'institut de sondage Gallup, la catégorie des Blancs correspond aux personnes qui se sont déclarées Blanches mais pas Hispaniques. La catégorie des Noirs correspond à toutes les personnes qui se sont déclarées Noires, quelle que soit leur réponse à la question sur leur hispanité. Enfin, la catégorie 'Hispanique' renvoie aux Blancs et Hispaniques.

D'un point de vue économique, l'accès à ces formations conditionne la trajectoire professionnelle des étudiants. Psacharopoulos et al. (2018) ont établi que le rendement d'une année d'éducation dans le supérieur dans les pays les plus avancés en terme salarial est d'environ 10%. Cet effet moyen, relativement stable selon les pays<sup>5</sup>, dissimule en réalité de grandes disparités internes selon la spécialisation de la formation suivie dans le supérieur (médicale, sciences humaines), la nature et la réputation des établissements (universitaire, professionnel, grandes écoles, instituts technologiques, universités publiques et privées) (Carnevale et al., 2019, pour les États-Unis et Argan et al, 2019, pour la France).

D'un point de vue éthique et juridique, la question de l'accès aux formations du supérieur est le plus souvent appréhendée sous le prisme de l'opposition classique entre l'égalité de droit (être traité de façon indifférente par le processus de sélection) et l'égalité réelle d'accès (avoir les mêmes moyens effectifs d'accéder) à un service éducatif. Ces deux principes peuvent entrer en conflit éthique si un groupe subit des discriminations qui limitent son égalité réelle d'accès à l'éducation. Dans ce cas, rétablir l'égalité réelle implique de rompre l'égalité de droit entre les candidats, afin de mettre en place un canal d'accès différencié pour les membres du groupe discriminé. Ces 'discriminations positives' ('*affirmative action*' en anglais<sup>6</sup>) peuvent prendre la forme de quotas ou de régimes de recrutement différenciés plus favorables pour certains groupes (les femmes, les Noirs aux États-Unis, les habitants de quartiers défavorisés en France, les personnes handicapées).

Dans cet article, **nous nous intéressons** aux **paramètres** qui gouvernent l'**acceptabilité** de **mesures anti-discriminatoires** consistant à **aménager** un processus de sélection afin de **compenser** une **discrimination éducative passée**.

Or, les réponses obtenues dans les grandes enquêtes d'opinion sur le sujet du soutien ou non de l'*affirmative action* sont très ambiguës (Section 2). Dans cet article, afin de contourner ces écueils méthodologiques, nous utilisons une méthode alternative, celle d'un questionnaire expérimental décontextualisé et randomisé, l'enquête *Manta* (Section 3) afin de mieux caractériser la position normative des individus.

Cette base de données originale, dont la collecte en ligne a été réalisée entre juin 2019 et janvier 2020 auprès d'un échantillon de près de 800 personnes par l'intermédiaire de la plateforme de sondage SurveyMonkey nous a permis de tester les 5 hypothèses suivantes :

- Hypothèse 1** Les individus **soutiennent l'aménagement** des épreuves d'admission à une formation prestigieuse pour compenser les effets d'une discrimination éducative passé et ce, même si cet aménagement est coûteux
- Hypothèse 2** Les opinions des individus sur l'acceptabilité des aménagements des épreuves sont affectées par leur connaissance de l'**intentionnalité** de la discrimination éducative passée
- Hypothèse 3** Les opinions des individus sur l'acceptabilité des aménagements des épreuves sont affectées par leur connaissance des **pénalités financières** (écart salarial) générées par la discrimination
- Hypothèse 4** Les opinions des individus sur l'acceptabilité des aménagements des épreuves sont affectées par la présence d'une **potentielle sanction gouvernementale** à l'encontre des entreprises coupables de ségrégation professionnelle

---

5 Aux États-Unis, les diplômés des universités appartenant au Ivy League gagnent en moyenne 5% à 10% de plus par an que les diplômés des autres universités publiques et 50% de plus que les diplômés des établissements privés (U.S. Bureau of Economic Analysis, 2019). On obtient un ordre de grandeur identique pour la France à l'aide des données de l'enquête Génération du Cereq (Jaoul-Grammare, 2017).

6 Calvès (2008) et Sabbagh (2010 a, b) pour une présentation de ces dispositifs et leur évolution aux États-Unis.

**Hypothèse 5** L'ampleur des individus qui condamne une **discrimination éducative passée** qui empêche toute réussite au processus de sélection préalable à l'embauche ne diffère pas de celle qui condamne une discrimination directe à l'embauche.

Les principaux résultats obtenus sont les suivants (Section 4). Un peu plus d'un répondant sur deux est favorable à un aménagement du processus de sélection permettant d'annuler les effets d'une discrimination éducative passée. Cette proportion augmente sensiblement et de manière significative lorsque cette singularité qui pénalise ce groupe a été construite volontairement par les institutions éducatives. En revanche, le fait que l'enjeu salarial de la sélection soit important ou que l'entreprise puisse être sanctionnée à cause de son manque de diversité n'affecte pas les choix normatifs des répondants. Enfin, il ne semble pas exister de différence significative entre la proportion d'individus qui condamnent un processus de sélection entaché d'une discrimination éducative et ceux qui un processus de sélection caractérisé par une discrimination directe à l'embauche due à l'animosité de l'employeur à l'égard d'un groupe.

## 2. Appréhender le soutien à un mécanisme d'affirmative action en présence de discrimination éducative : enjeux & méthode

L'objectif de notre travail est d'analyser l'opinion normative des individus à l'égard d'un dispositif d'*affirmative action* visant à compenser les conséquences d'une discrimination éducative passée. Le point (2.1) présente les dispositifs d'affirmative action tels qu'ils existent aux États-Unis. Le point (2.2) expose les limites des approches déclaratives fréquemment utilisées pour appréhender le soutien à ces dispositifs. Le point (2.3) présente la méthode des vignettes décontextualisées mobilisée dans ce travail.

### 2.1. Dispositifs de sélection à l'entrée aux universités étasuniennes

Aux États-Unis, l'accès aux universités les plus prestigieuses notamment les universités appartenant aux *Ivy League-level schools*<sup>7</sup> est très sélectif. L'élément central de cette sélection est le score obtenu au SAT (*Scholastic Aptitude Test*)<sup>8</sup> qui permet en apparence de réaliser une sélection universelle, égalitaire et méritocratique : tous ceux et celles qui souhaitent poursuivre des études supérieures dans le système étasunien peuvent librement s'y présenter, sa difficulté est identique partout et son coût est relativement limité (environ 50 dollars).

Un premier biais limitant le caractère égalitaire de ce test est qu'il est possible de bénéficier d'une formation pour mieux réussir ce test. De nombreuses institutions dispensent des sessions de préparation au SAT pour un coût variant entre 500 et 1300 dollars<sup>9</sup> (Carnevale et al., 2020). Suivre ces formations favorise nettement l'accès aux meilleures universités, puisqu'elles permettent d'accroître sensiblement le score obtenu au SAT<sup>10</sup>.

Le rôle du SAT dans la reproduction d'importantes inégalités sociales et ethniques a été documenté par de nombreux travaux académiques (cf. Alon, 2006, Geiser, 2017, Carnevale et al., 2020). Les élèves Noirs représentent ainsi 13 % des élèves qui passent le SAT, mais seulement 2 % des élèves qui obtiennent un score supérieur à 1400, score nécessaire pour accéder aux universités les plus prestigieuses (College Board, 2018). Les enfants dont les parents disposent d'une formation supérieure inférieure ou égale à bac+2 ont vu leur score au SAT chuter de l'ordre de 27 points depuis 1998<sup>11</sup> (Carnivale et al., 2020).

Le College Board est conscient de ces inégalités ethniques et économiques, mais estime que les inégalités observées relèvent de « *learning gaps that result from educational and societal inequities, not bias in the test itself* »<sup>12</sup>.

Ce biais serait donc involontaire, hérité du passé éducatif des candidats. Il n'en reste pas moins un outil de sélection controversé, comme en témoigne la procédure pour discrimination intentée en 2019 contre l'Université de Californie au motif que l'utilisation du SAT discriminait les jeunes handicapés, pauvres,

---

7 Ce terme regroupe les universités suivantes : Brown University, Columbia University, Cornell University, Dartmouth College, Harvard University, the University of Pennsylvania, Princeton University, and Yale University. On peut également mentionner parmi les universités les plus prestigieuses les universités de Stanford, de [Johns Hopkins](#), de Chicago, de Berkeley ainsi que le MIT.

8 Il existe un test équivalent et concurrent, l'ACT (American College Test).

9 Le revenu disponible médian réel aux USA était d'environ 2800 dollars par mois en 2018 selon le Census Bureau.

10 Les institutions qui dispensent ces formations ont bien étudié ce phénomène puisqu'elles s'engagent à rembourser les candidats s'ils n'obtiennent pas une amélioration de leur score d'au moins 160 points. Voir par exemple <https://www.prepscholar.com/sat/>.

11 On retrouve des résultats similaires sur le rôle de la CSP (Albouy et Wanecq, 2003)

12 Propos rapportés par le magazine The Economist le 8 février 2020. Marten Roorda, directeur exécutif du test concurrent, l'ACT, a exprimé récemment un point de vue similaire : "*It is inappropriate to blame admissions testing for inequities in society. (...) Differences in test scores expose issues that need to be fixed in our educational system*", propos rapportés par le Los Angeles Times dans un article du 10 décembre 2019.



multilingues, et issus de minorités sous-représentées, et le choix de cette université, en mai 2020, de renoncer à utiliser les scores SAT dès la rentrée 2021 (Kroichick, 2020).

Parallèlement aux scores du SAT et de l'ACT, de nombreuses universités ont choisi dès les années 1960 d'appliquer la politique fédérale d'*affirmative action*<sup>13</sup> en faveur des femmes et des minorités ethniques afin de compenser des inégalités passées et de garantir une certaine diversité sociale (Meunier, 2008). On peut bien sûr citer le dispositif mis en place par la Faculté de Médecine de Davis, qui est à l'origine du fameux arrêt de la Cour suprême de 1978. Cette Faculté proposait un double système d'admission, un concours commun et un concours moins sévère réservé aux candidats appartenant à des minorités désavantagées pour lesquels un quota de places était fixé.

Si de nombreux travaux établissent aujourd'hui que ces dispositifs ont plutôt eu des effets bénéfiques (Durlauf, 2001 ; Yagan, 2016), ils ont été fortement restreints ou partiellement supprimés suite à une série de décisions de la Cours Suprême<sup>14</sup>.

Depuis l'interdiction de la différenciation ethnique des processus d'admission, les universités désireuses de garantir la diversité de leurs étudiants ont mis en place des stratégies de contournement. Certaines, comme l'Université de Chicago (Dur et al., 2020), l'Université de Californie (Sabbagh, 2010b) ou l'Université du Texas (Tienda et al., 2010), ont mis en place des systèmes de différenciation des processus de recrutement '*place-based*' visant à garantir l'accès de l'université à des lycées issus de tous les quartiers (y compris les quartiers Noirs et/ou Hispaniques). D'autres universités ont mis en place des systèmes de compensation des scores SAT obtenus par les différents groupes ethniques (Espenshade et Radford, 2010). Ces pratiques font l'objet d'intenses contestations. Ainsi, en 2014, des associations d'américains d'origine asiatique ont lancé une action en justice (déboutée depuis) contre l'université Harvard, accusée d'utiliser des stratégies similaires afin de pénaliser les asiatiques dans leur procédure de recrutement.

Ainsi, la stratégie à adopter pour faire face aux inégalités et aux discriminations éducatives fait toujours l'objet d'un âpre débat aux États-Unis.

**L'enjeu de cet article est de mobiliser une méthodologie empirique originale pour analyser l'opinion des américains à l'égard d'une situation relevant d'une forme de discrimination éducative et d'un dispositif visant à rééquilibrer ces inégalités.**

## **2.2. Résultats & limites des enquêtes d'opinion directes**

Collecter des informations sur l'opinion des individus sur des questions sensibles comme celle de la discrimination éducative et des politiques d'*affirmative action* n'est pas trivial. Nous allons ici présenter et discuter plusieurs stratégies qui peuvent être mobilisées.

### **2.2.1. Questions directes abstraites**

Une première stratégie consiste à interroger les individus sur leurs principes et leurs valeurs, en toute généralité. C'est l'approche suivie par les grandes enquêtes déclaratives comme le General Social Survey de l'Université de Chicago, l'American Trend Panel du Pew Research Center, ou encore le Gallup Poll Social Series.

Cette approche directe rencontre plusieurs écueils.

---

13 Voir par exemple Kellough (2006) ou Moses (2016).

14 Arrêts Davis (1978), Grutter (2003), Parents v. Seattle and Meredith v. Jefferson (2007) et Fisher I & II (2013, 2016) – voir Wallace et al. (2016)

- l'ambiguïté de l'interprétation de questions nécessairement courtes, pour lesquelles on ne connaît jamais le cadre analytique de référence des personnes interrogées.
- la succession de questions normatives qui peut conduire à des effets de débordement entre questions.
- le biais de désirabilité, qui induit qu'un individu aura tendance à formuler la réponse qu'il estime être celle qui est la plus acceptable aux yeux de l'interrogateur.
- le fait que dans la réalité les choix normatifs des individus résultent le plus souvent d'arbitrages entre plusieurs impératifs, présentés séquentiellement dans ces enquêtes sans qu'il soit possible de savoir comment les répondants les hiérarchisent.

Dans le contexte qui nous intéresse dans cet article, celle de la discrimination éducative, ces quatre écueils peuvent rendre très délicate l'interprétation d'enquêtes déclaratives.

Ainsi, d'une enquête à l'autre, entre 61 et 71% des américains affirment que les programmes d'*affirmative action* conçus pour augmenter le nombre d'étudiants Noirs et issus de minorités sur les campus universitaires sont une bonne chose (Newport, 2016, Pew Research Center, 2019). Pourtant, dans le même temps, 70 % des répondants estiment que '*les candidats ne devraient être admis que sur la base de leur mérite, même si cela implique que peu de candidats issus de minorités ethniques seront admis*' par opposition à l'opinion selon laquelle '*le profil racial ou ethnique des candidats devrait être considéré afin de contribuer à promouvoir la diversité des campus universitaires, même si cela implique d'admettre des étudiants issus de minorités qui n'auraient pas été admis autrement*' (Newport, 2016).

Ces différences ne résultent probablement pas d'incohérences dans les systèmes de valeurs des personnes interrogées, mais bien de la difficulté de collecter des opinions de façon efficace et non ambiguë sur de tels sujets (Pauwels, 2010 et Tran, 2019, sur le retournement de sens subi par la notion d'*affirmative action*).

### 2.2.2. Questions directes situées

Une deuxième stratégie consiste à interroger les individus en prenant explicitement pour référence le cadre réel dans lequel ils évoluent. Cette stratégie pose d'autres problèmes.

- Le biais biographique : il n'est pas certain que les répondants aient une connaissance suffisante des phénomènes sur lesquels ils sont interrogés, et leur opinion sur le sujet est colorée par leur propre trajectoire et expérience personnelle.
- Les préjugés inobservables : le degré d'animosité, conscient ou non<sup>15</sup>, des répondants à l'égard des groupes réels d'individus discriminés est inobservable de sorte que l'on ne peut pas démêler leur sensibilité 'pure' au racisme et aux inégalités et leur sentiment personnel vis-à-vis des groupes ethniques considérés.

Historiquement, aux États-Unis, les minorités victimes de discrimination éducative ont principalement été les femmes et les communautés noire et hispanique. Or les travaux du Pew Research Center met régulièrement en évidence l'existence d'un sentiment de destin partagé (*'linked fate'*). Par exemple, dans l'une de leur enquête, 61 % des Blancs et des Hispaniques et 73 % des Noirs affirmaient que ce qui arrive à des membres de leur groupe racial ou ethnique en général les affecte dans leur vie personnelle (ATP, 2019). Ce sentiment de destin partagé impacte les réponses données lors des enquêtes déclaratives où les questions sont soigneusement et explicitement formulées afin de faire référence aux inégalités ethniques réelles vécues par les groupes sociaux, ethniques, de genre auxquels le répondant appartient ou avec lesquels il est personnellement en interaction. La variable identification mobilisée dans notre enquête permet de retrouver ce mécanisme (voir ci-dessous).

---

15 Voir par exemple les travaux sur les biais d'association implicites (Greenwald et al., 1998) pour la mise en lumière des préjugés non conscients des personnes

Au total, si ces enquêtes directes situées sont précieuses pour quantifier et suivre dans le temps l'évolution des positions respectives des différents groupes sociaux sur la question des discriminations éducatives, elles ne permettent pas comme c'est notre ambition d'analyser les positions normatives pures à l'égard des discriminations.

### 2.3. La méthode des vignettes décontextualisées : spécificités et apports

La troisième stratégie, celle qui a été adoptée dans ce travail, consiste à chercher un terrain médian entre l'approche *abstraite* et l'approche *située* en utilisant la méthode des vignettes décontextualisées<sup>16</sup> où on présente une situation de discrimination fictive aux personnes interrogées et on leur demande ensuite la ou les solutions qu'ils préfèrent pour remédier à cette situation.

Cette méthode mobilisée dans l'enquête Manta possède trois avantages :

- Par opposition à l'approche *située*, il est possible de placer la situation de discrimination dans un contexte distancié par rapport à la réalité vécue par le répondant, afin de minimiser le biais biographique. Ce faisant, on éloigne le plus possible la situation incarnée dans la vignette de l'expérience personnelle du répondant, afin d'éviter qu'il ou elle se projette dans la situation vécue par les différents agents présentés (le groupe discriminé, les autres candidats, l'agent recruteur, l'entreprise).
- Par opposition à l'approche *abstraite*, les rédacteurs d'une vignette peuvent plus facilement voire totalement limiter l'ambiguïté de la situation étudiée en explicitant les éléments contextuels pertinents : ils peuvent précisément décrire le nombre de groupes en présence, la qualité de leur cohabitation, la nature de la discrimination subie par un ou plusieurs groupes, l'ampleur de cette discrimination, ses conséquences sur les membres du groupe discriminé et sur les autres groupes. En contrôlant ces paramètres, on s'assure que le répondant doit se prononcer sur une situation de discrimination avérée<sup>17</sup>.
- Le troisième avantage consiste à pouvoir introduire des éléments d'information variables au sein de la vignette, constituant ainsi un portefeuille de scénarios qui ne se différencient que par un seul facteur. En mesurant les différences de points de vue exprimées selon des facteurs inclus ou non dans la vignette, on peut alors mesurer l'effet causal<sup>18</sup> de chaque facteur sur les opinions exprimées. Ce net avantage méthodologique propre aux questionnaires expérimentaux (Factorial Survey Analysis) a été identifié très tôt puisqu'ils ont été proposés initialement par Rossi (1951). Ainsi, au-delà de permettre l'élicitation d'opinions précises et non faussées, la méthode des vignettes permet surtout d'étudier les paramètres qui façonnent ces opinions.

---

16 C'est la méthode dite des questionnaires expérimentaux (Factorial Survey Analysis). Voir Wallander (2009) pour une présentation plus détaillée de cette méthode.

17 C'est un avantage au regard des questions *situées*. Aux Etats-Unis, une minorité non négligeable d'individus estime que les inégalités d'emploi, de revenu et de logement vécues par les Noirs ne sont pas causées par de la discrimination, mais par un manque de motivation ou de capacités cognitives. (Smith et al., 2018)

18 D'autres approches, comme le testing ou les expériences de laboratoire, partagent cette dimension expérimentale et causale avec la méthode des vignettes.

### 3. L'enquête Manta

Cette section présente en détails les caractéristiques de la vignette et de ses différentes déclinaisons visant à étudier la position normative des individus (3.1). Le point suivant (3.2) expose les grandes caractéristiques de notre échantillon.

#### 3.1. Structure de la vignette et portefeuille de scénarios

La vignette Manta décrit un processus de sélection à l'embauche apparemment neutre qui se traduit par un taux d'échec anormalement élevé pour les membres d'un groupe ayant subi des discriminations éducatives dans le passé. Un agent recruteur doit sélectionner des candidats issus de deux groupes distincts pour le compte d'une grande entreprise afin d'occuper des postes prestigieux. En absence de discrimination éducative, tous les candidats, quelle que soit leur origine, sont également capables de réussir la sélection.

La décontextualisation est garantie en positionnant volontairement l'histoire décrite dans la vignette sur une galaxie lointaine où coexistent des humains (l'agent recruteur) et des espèces extraterrestres, parmi lesquelles une espèce fait l'objet de discriminations (cf. en Annexe pour le détail de sa formulation).

La caractéristique qui distingue le groupe discriminé des autres est l'existence pour les premiers d'une période de confinement culturellement obligatoire à l'adolescence. Cette spécificité les pénalise dans leur préparation à la sélection. A l'instar du SAT, cette sélection est égalitaire pour tous mais certains groupes sont mieux préparés que d'autres (ils n'ont pas à supporter une période de confinement). Ce différentiel aura un impact direct sur la probabilité d'être sélectionné. La période de confinement culturellement a été choisie pour qu'elle ne renvoie à aucune des caractéristiques sociales ou culturelles des groupes ethniques réels qui peuplent les États-Unis<sup>19</sup>.

Dans cette situation, l'agent recruteur a deux choix possibles :

- Ne réaliser aucun aménagement du processus de sélection qui s'applique donc de façon identique à tous les candidats. La conséquence est qu'aucun des membres du groupe qui a subi une discrimination éducative dans le passé ne réussit la sélection. Dans ce cas, l'agent recruteur ne subit pas de perte financière.
- Aménager le processus de sélection afin de permettre aux membres du groupe qui doivent respecter une période de confinement de rattraper leur retard de formation et d'éviter ainsi une forme de discrimination éducative passée. Ce faisant, leur taux de succès sera identique à celui des autres candidats. Cependant, cet aménagement est très coûteux pour l'agent recruteur.

Les répondants sont invités en fin de vignette à indiquer l'alternative qui leur semble la plus juste d'un point de vue moral parmi ces deux choix possibles. Cette structure de choix met volontairement en tension un principe moral 'évident' de non-discrimination avec un principe d'un autre ordre (ici, le revenu de l'agent recruteur), afin de révéler les préférences des répondants quant à la hiérarchie entre ces normes. Cette mise en tension permet de limiter fortement le biais de désirabilité et ceci d'autant plus que le terme discrimination n'est jamais utilisé dans la vignette.

Le problème est posé du point de vue de l'agent recruteur parce que celui-ci est l'agent décisionnaire, celui qui peut choisir concrètement de corriger ou non les conséquences de la discrimination éducative

---

<sup>19</sup> L'enquête Manta a été conçue au printemps 2019 et menée entre septembre 2019 et janvier 2020. Elle est antérieure à la pandémie de Covid-19 qui a conduit une grande partie de la population mondiale à faire elles-mêmes l'expérience du confinement. Notre enquête est également antérieure aux mouvements pour les droits civiques #BlackLivesMatter qui ont lieu au printemps 2020 aux États-Unis et dans d'autres pays, dont la France.

passée. Nous explicitons le fait que l'agent sélectionneur considère que tous les candidats, quelle que soit leur origine, sont également capables de réussir la sélection.

L'agent recruteur est par ailleurs distingué de l'entreprise pour deux raisons principales. Dans la réalité, les personnes issues de groupes minoritaires ont moins accès que les autres aux formations prestigieuses, ces formations constituant l'accès exclusif aux emplois les plus prestigieux et rémunérateurs. Les différentiels d'accès aux emplois ne sont ainsi pas nécessairement le fait des entreprises et organisations où se situent les emplois, mais peuvent trouver leur origine exclusive dans le système de formation des candidats (les universités les plus prestigieuses).

Par ailleurs, distinguer le recruteur de l'entreprise permet de dissocier la temporalité du recrutement de celle de l'insertion des candidats dans l'entreprise. Le problème moral posé est ainsi maintenu indépendant de la productivité des candidats en emploi. Cela implique aussi qu'une fois recrutés, ils ne sont pas traités différemment des autres candidats par leur employeur.

3 types de variation factorielle conduisent par combinaison aux 6 scénarios (#) du **tableau 1**.

- l'intentionnalité de la discrimination : délibérée (# 1, 2, 3 et 7) ou involontaire (# 4, 5 et 6)
- le coût engendré par la discrimination sur le groupe discriminé : une perte importante de revenu (# 2, 3, 5 et 6) vs. aucun effet financier (# 1 et 4).
- le fait que l'entreprise qui recrute puisse être sanctionnée par les pouvoirs publics (# 3 et 6) ou non (# 1, 2, 4 et 5) du fait du manque de diversité de ses employés

<b>Tableau 1. Portefeuille de scénarios</b>				
		<b>Différentiel salarial</b>		
		<b>Aucun</b>	<b>Salaire 2 fois important</b>	
<b>Sanction publique des entreprises</b>		<b>Aucune</b>	<b>Aucune</b>	<b>Sanction</b>
<b>Discrimination éducative</b>	<b>Délibérée</b>	Scénario #1 (n=102)	Scénario #2 (n = 136)	Scénario #3 (n=96)
	<b>Involontaire</b>	Scénario #4 (n=101)	Scénario #5 (n=100)	Scénario #6 (n=114)
<b>Discrimination marché du travail</b>	<b>Délibérée</b>		Scénario #7 : (n=129)	

Source : Manta, 2020

A ces 6 scénarios nous rajoutons un scénario # 7 où les membres du groupe discriminé n'ont subi aucune discrimination éducative dans le passé, mais où l'entreprise qui recrute par l'intermédiaire de l'agent recruteur est explicitement coupable d'une discrimination directe provenant de l'animosité de l'employeur à l'encontre de ces candidats (discrimination par le goût à la Becker (1957)).

Notons qu'afin de borner au maximum les préconceptions des répondants, plusieurs éléments sont explicités

- la société considérée est pacifique ; le groupe discriminé n'y est pas minoritaire et une multitude de groupes (d'extra-terrestres) coexistent.
- la formation concernée est difficile et débouche sur un emploi prestigieux susceptible d'être hautement rémunérateur.
- la caractéristique qui distingue le groupe discriminé des autres est l'existence d'une période de confinement culturellement obligatoire à l'adolescence).

### 3.2. Collecte des données et statistiques descriptives sur notre échantillon

La passation du questionnaire a été réalisée en ligne entre juin 2019 et janvier 2020 sur un échantillon d'environ 800 personnes issus d'un panel représentatif de la population des États-Unis constitué par *SurveyMonkey*, une plateforme de sondage<sup>20</sup>.

Sur le premier écran présenté aux répondants figurait un court texte explicitant les objectifs et la structure de l'enquête<sup>21</sup>.

Ensuite, après avoir été confronté aléatoirement l'un des 7 scénarios de la vignette décrits dans la partie précédente, les répondants devaient indiquer laquelle des deux solutions proposées ils préféreraient (variable AMENAGER = oui, non) d'un point de vue moral.

En complément, on leur demandait auquel des personnages de l'histoire présentée dans la vignette ils s'identifiaient le plus (variable IDENTIFICATION = tous les agents, le candidat issu du groupe discriminé, les autres agents : les autres candidat, l'agent recruteur, l'entreprise).

Enfin une courte série de questions permettait de collecter des informations socio-démographiques recodées de la façon suivante : leur genre (variable GENRE = femme, homme), leur origine ethnique (variable ETHNIE = Blanc - White or Caucasian et non-Blanc - American Indian ou Alaskan Native, Asian or Pacific Islander, Black or African American, Hispanic or Latino), leur âge (variable AGE = moins de 30 ans, entre 30 et 60 ans, plus de 60 ans), leur niveau d'éducation (variable EDUCATION = études supérieures, pas d'études supérieures), leur revenu (variable REVENU = moins de 50 000 \$, 50 000 \$ à 149 999 \$, 150 000 \$ et plus) et leur opinions politiques (variable POLITIQUE = conservatrice, libéral, centriste, i.e. neither liberal nor conservative).

Une courte série de questions permettait de collecter des informations sur les caractéristiques socio-démographiques des répondants : leur genre (variable GENRE = femme, homme), leur origine ethnique (variable ETHNIE = Blanc - White or Caucasian et non-Blanc - American Indian ou Alaskan Native, Asian or Pacific Islander, Black or African American, Hispanic or Latino), leur âge (variable AGE = moins de 30 ans, entre 30 et 60 ans, plus de 60 ans), leur niveau d'éducation (variable EDUCATION = études supérieures, pas d'études supérieures), leur revenu (variable REVENU = moins de 50 000 \$, 50 000 \$ à 149 999 \$, 150 000 \$ et plus) et leur opinions politiques (variable POLITIQUE = conservateur, libéral, centriste, i.e. ni conservateur ni libéral).

Le **Tableau 2** présente les caractéristiques observables des individus de notre échantillon pour les scénarios 1 à 6. Notons que notre champ porte sur les adultes de 18 ans et plus ayant au moins le niveau baccalauréat. Cette sélection était nécessaire afin de s'assurer que les répondants étaient bien en capacité de lire et de comprendre facilement la vignette proposée. Ce choix explique la surreprésentation des femmes, des Blancs, des hauts revenus et des diplômés du supérieur dans notre échantillon.

---

20 <https://fr.surveymonkey.com>.

21 Texte de l'écran d'introduction : *"People have very different opinions on what's good and what's bad. We're social scientists collecting input from people all over the US to better understand these opinions. In the next page you'll find a story where a character needs to make a decision. You'll be asked which choice is, in YOUR opinion, the best from a moral point of view. Please read carefully the story in order to make YOUR decision : there are no good or bad answers! After, there are very brief questions about you. These will allow us to compare the answers of all the people that will complete the survey. All in all, the survey takes about 3-4 minutes to complete."*

**Tableau 2. Statistiques descriptives**

	<b>% dans l'échantillon</b>	<b>% de répondants favorables à l'aménagement</b>	<b>Test de significativité</b>
<b>Tous</b>	100%	57.0	-
Genre : femmes	56.6	62.4	***
Genre : hommes	43.4	50.0	
Ethnie : non Blancs	21.9	62.0	NS
Ethnie : Blancs	78.1	55.6	
Age : < 30 ans	24.2	67.5	***
Age : entre 30 et 60 ans	58.9	51.1	
Age : > 60 ans	20.9	60.3	
Éducation : baccalauréat seul	16.3	56.6	NS
Éducation : études supérieures	83.7	57.1	
Revenu annuel : Moins de 50 000 \$	34.4	61.4	**
Revenu annuel : 50 000 \$ à 149 999 \$	29.4	60.7	
Revenu annuel : 150 000 \$ et plus	36.2	49.8	
Politique : libéral	31.4	64.7	***
Politique : conservateur	26.5	41.9	
Politique : centriste	42.1	60.8	
Identification : agent recruteur, entreprise, candidats issus du groupe non-discriminé	31.7	18.9	***
Identification : groupe discriminé	23.3	94.7	
Identification : tous les agents	45.0	64.4	
<b>Observations</b>	649		
Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios #1 à 6. Test de proportion ou du khi2, *** significatif au seuil de 1%, ** de 5% et * de 10%. Source des données : Manta, 2020			

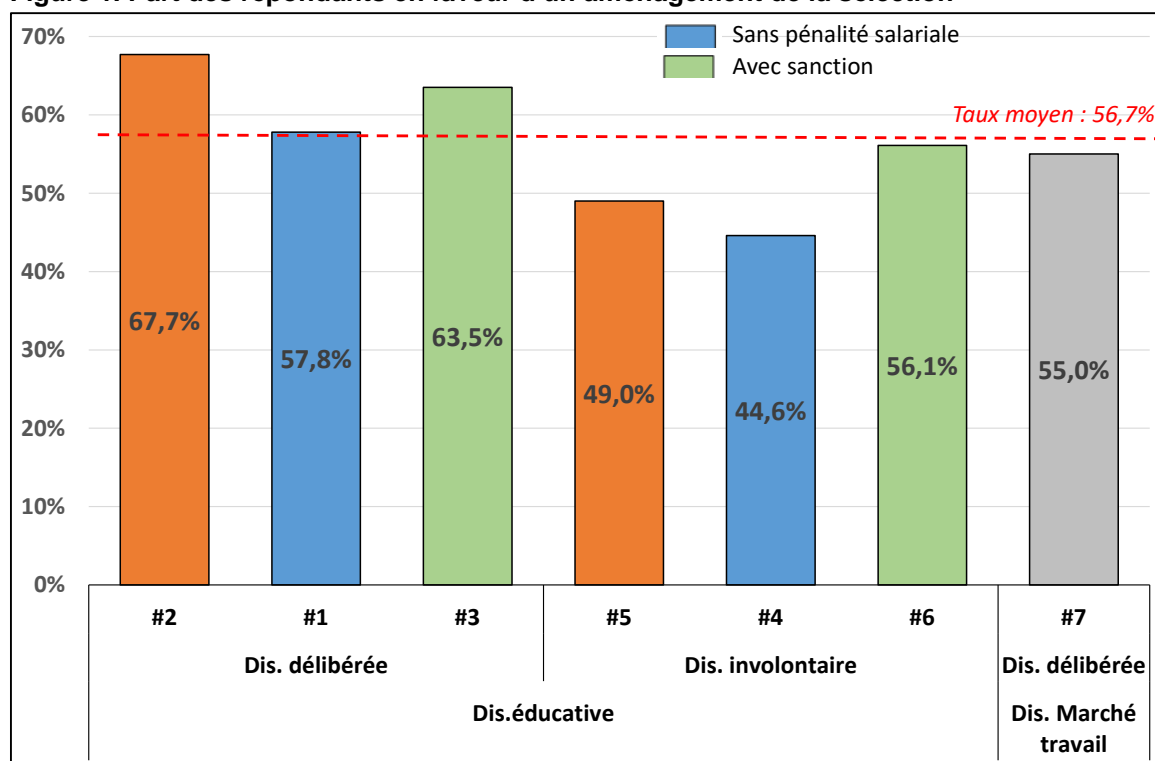
## 4. Résultats

Cette dernière section présente les résultats obtenus permettant de quantifier le rejet de la discrimination (point 4.1), de préciser l'effet de l'intention et des conséquences financières de cette discrimination (point 4.2) sur l'évolution des opinions normatives des répondants. Sont ensuite étudiés, l'impact de la présence de sanctions financières en cas de non-respect d'un principe de diversité (point 4.3) et les écarts d'opinion entre vignette présentant une situation de discrimination éducative et une situation de discrimination directe à l'embauche (point 4.4).

### 4.1. Aménager la sélection pour compenser la discrimination éducative : un faible soutien moral sensible aux caractéristiques des répondants

Les opinions sont assez partagées sur le fait de savoir s'il est juste ou non d'aménager le processus de sélection pour compenser la discrimination éducative passée : 56,7 % seulement sont pour, tous scénarios confondus (cf. **Figure 1**). Cela fait écho au tableau brossé dans les grandes enquêtes déclaratives. Ces enquêtes montrent d'un côté que 77 % des répondants reconnaissent la réalité de la discrimination vécue par les Noirs et les Hispaniques aux États-Unis. D'un autre côté, seule la moitié affirme que les Noirs n'ont pas les chances éducatives qu'il leur faudrait pour sortir de la pauvreté (50 % des répondants, 54 % des Noirs et 49 % des Blancs) (Pew Research Center, 2019).

**Figure 1. Part des répondants en faveur d'un aménagement de la sélection**



Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Source des données : Manta, 2020.

Par ailleurs, ce choix normatif n'est pas distribué de façon homogène entre les répondants. Les tests de significativités présentés dans la dernière colonne du **Tableau 2** indiquent que les femmes, les répondants âgés de moins de 30 ans ou de plus 60 ans, ceux disposant d'un revenu intermédiaire et les non-conservateurs ont significativement tendance à davantage soutenir le dispositif d'aménagement du processus de sélection en faveur le groupe discriminé. En revanche, le niveau d'éducation et l'origine ethnique ne semblent pas influencer ce choix.



L'analyse économétrique proposée dans le **Tableau 3** permet de tester si ces différences persistent lorsque l'on raisonne « *toutes choses égales par ailleurs* ». Les écarts obtenus changent quelque peu mais les effets identifiés restent les mêmes.

Notons toutefois que la variable genre n'influence plus l'opinion normative des individus lorsque l'on introduit dans la régression la variable d'identification (**modèle 1b**). L'analyse logit multinomial proposée en **annexe A2** permet de comprendre ce changement. Les répondants femmes ont tendance à davantage s'identifier à l'ensemble des agents et à moins s'identifier à l'entreprise, l'agent recruteur ou encore le groupe non-discriminé. C'est cette spécificité qui expliquent qu'elles sélectionnent plus fréquemment l'aménagement du processus de sélection.

Cette hétérogénéité des réponses en fonction des caractéristiques individuelles se retrouve dans les grandes enquêtes déclaratives mentionnées plus haut. Ces dernières ont toutefois tendance à identifier des différences selon le genre et l'origine des répondants. Dans ces enquêtes, la perception du traitement défavorable subi par les minorités varie sensiblement selon le statut ethnique déclaré par les répondants : ainsi, si 52% des répondants, tous groupes ethniques confondus, estiment que les Noirs sont victimes de racisme, cette proportion augmente de 20 points chez les répondants Noirs et diminue de 5 points chez les répondants Blancs (Gallup, 2016).

**Tableau 3. Analyse économétrique du rejet la discrimination éducative contrôlée par les caractéristiques des répondants**

*Variable expliquée : Aménager la sélection pour tenir compte de la discrimination éducative*

*Modèle de probabilité linéaire*

	Modèle 1a	Modèle 1b
Genre : Femme (ref : homme)	<b>0.116***</b> <b>(0.0392)</b>	0.0494 (0.0335)
Ethnie : Non Blanc (ref : Blanc)	0.0153 (0.0469)	0.00527 (0.0419)
Age < 30 ans (ref : âge entre 30 et 60 ans)	<b>0.131***</b> <b>(0.0477)</b>	<b>0.0691*</b> <b>(0.0401)</b>
Age > 60 ans (ref : âge entre 30 et 60 ans)	<b>0.108**</b> <b>(0.0494)</b>	<b>0.0820**</b> <b>(0.0407)</b>
Études supérieures (ref : pas d'études supérieures)	0.00762 (0.0545)	-0.00828 (0.0449)
Revenu annuel < 50 000 \$ (ref : entre 50 000 \$ et 150 000 \$)	-0.0140 (0.0485)	-0.0237 (0.0417)
Revenu annuel 150 000 \$ et plus (ref : entre 50 000 \$ et 150 000 \$))	<b>-0.0808*</b> <b>(0.0478)</b>	<b>-0.0706*</b> <b>(0.0404)</b>
Opinion politique libérale (ref : conservateur)	<b>0.186***</b> <b>(0.0523)</b>	<b>0.113**</b> <b>(0.0451)</b>
Opinion politique centriste (ref : conservateur)	<b>0.156***</b> <b>(0.0483)</b>	<b>0.134***</b> <b>(0.0415)</b>
Identification : agent recruteur ou entreprise (ref : tous les candidats)		<b>-0.441***</b> <b>(0.0397)</b>
Identification : groupe discriminé (ref : tous les candidats)		<b>0.282***</b> <b>(0.0340)</b>
Constante	<b>0.570***</b> <b>(0.0190)</b>	<b>0.645***</b> <b>(0.0278)</b>
R <sup>2</sup>	0.068	0.360

*Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios # 1 à 6. Nombre d'observations : 649.*

*\*\*\* Significatif au seuil de 1%, \*\* de 5% et \* de 10%*

*Source des données : Manta, 2020*

Cette divergence entre nos résultats et ces enquêtes peut s'expliquer par le fait qu'il n'existe pas de différence sur l'opinion normative à l'égard de la discrimination éducative entre les groupes ethniques, ce que nous trouvons, mais aussi parce que les groupes ethniques qui sont dans la réalité victimes de discrimination se déclarent plus fréquemment sensibles à des discriminations qui affectent leur propre

groupe ethnique dans les enquêtes déclaratives. Cette interprétation est confirmée en partie par le dernier résultat que nous obtenons qui montre qu'il existe une relation très forte entre le choix des répondants et le groupe auquel ils se sont identifiés lors de leur choix. La quasi-totalité des individus (95%) qui s'est identifiée au groupe discriminé est favorable à l'aménagement de la sélection. Inversement, ceux qui s'identifient aux autres agents sélectionnent très rarement cet aménagement (19% des cas).

#### 4.2. L'intention de discriminer compte, mais pas les conséquences financières de la discrimination

Afin d'étudier l'impact de l'intention et des conséquences financières de la discrimination sur l'opinion des individus, seules les réponses exprimées par les répondants qui ont été soumis à l'un des quatre scénarios suivants #1, 2, 4, 5 sont mobilisées (**Tableau 1**). Globalement, 55,8% des 439 répondants qui ont été soumis à l'une de ces vignettes, déclarent qu'il est juste d'aménager le processus de sélection afin de tenir compte de la situation spécifique du groupe discriminé.

D'après le **Tableau 4**, l'intention de discriminer prime très largement sur les seules conséquences de la discrimination. Moins de la moitié des répondants (46.8%) sont favorables à un aménagement de la sélection lorsque les inégalités générées par celle-ci sont involontaires alors qu'ils sont près de deux sur trois (63.5%) à trouver juste cet aménagement lorsque l'objectif de cette sélection égalitaire est de dissimuler la volonté de pénaliser un groupe donné. Cet écart de plus de 16 points de pourcentage est significatif au seuil de 1%. Il est même légèrement plus important lorsque cette pénalité a des conséquences financières en terme salariale importantes (écart d'environ 19 points).

**Tableau 4. Écart de proportion d'individus soutenant l'aménagement de la sélection selon l'intention des agents et ses conséquences financières**

Effet étudié	Spécificités	Scenarios pris en compte	Écart	z-score	p-valeur
Intention	Tous	(#2 et 1) vs (#4 et 5)	16,7 pts***	3.51	0.000
	Effet salaire	#2 vs #5	18,6 pts***	2,89	0,004
	Pas d'effet salaire	#1 vs #4	13,3 pts*	1,89	0,058
Salaires	Tous	(#2 et 5) vs (#1 et 4)	8.5 pts*	1.79	0.073
	Délibéré	#2 vs #1	9,8 pts	1,55	0,120
	Involontaire	#5 vs #4	4,5 pts	0,63	0,528
Effet croisé Intention x salaire		#2 vs #4	23,1 pts	3,56	0,000***

*Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios # 1, 2, 4, 5. Nombre d'observations : 439 \*\*\* Significatif au seuil de 1%, \*\* de 5% et \* de 10%. Source des données : Manta, 2020*

En revanche, qu'un processus de sélection inégalitaire de fait ait ou non des conséquences salariales pour le groupe discriminé affecte peu ou pas les positions normatives des individus. La proportion des répondants qui estiment qu'il est juste d'aménager la sélection est de 51.2% en absence de pénalité salariale n'augmente que de 8.5 points de pourcentage.

La dernière ligne du **tableau 4** présente les effets cumulés de l'intention et des conséquences financières de la discrimination éducative. L'écart est dans ce cas maximum et atteint plus de 23 points de pourcentage. Cet effet cumulé est très important et significatif au seuil de 1%. Le pourcentage des individus qui soutiennent l'aménagement de la sélection pour le groupe discriminé passe de 44.6% à 67.7%.

Globalement, les personnes interrogées prennent fortement en compte l'intention de l'institution qui est à l'origine de la discrimination éducative. Les conséquences financières de cette discrimination jouent un rôle plus limité dans sa condamnation morale.

Le **Tableau 5** propose un contrôle économétrique de ces résultats. Le **modèle 2a** n'introduit pas de variables de contrôle et permet de retrouver les résultats du **Tableau 4**. Dans le **modèle 2b**, on raisonne « *toutes choses égales par ailleurs* » en introduisant les variables de contrôle disponibles dans la base (le genre, l'âge, l'ethnie, le niveau d'éducation, le revenu et l'opinion politique). L'effet cumulé du caractère volontaire de la discrimination et de ses conséquences financières baisse sensiblement (de l'ordre 4 points de pourcentage) mais reste significatif au seuil de 1%.

**Tableau 5: Analyse économétrique de l'impact de l'intention et des conséquences salariale sur le rejet la discrimination éducative contrôlée par les caractéristiques des répondants**

Variable expliquée : Aménager la sélection pour tenir compte de la discrimination éducative  
Modèle de probabilité linéaire

	Modèle 2a	Modèle 2b	Modèle 2c
Volontaire x pénalité salariale forte (#2) (ref : Involontaire sans pénalité salariale)	<b>0.231***</b> <b>(0.0640)</b>	<b>0.193***</b> <b>(0.0636)</b>	<b>0.157***</b> <b>(0.0567)</b>
Volontaire x sans pénalité salariale (#1) (ref : Involontaire sans pénalité salariale)	<b>0.133*</b> <b>(0.0699)</b>	<b>0.122*</b> <b>(0.0681)</b>	<b>0.139**</b> <b>(0.0594)</b>
Involontaire x pénalité salariale forte (#5) (ref : Involontaire sans pénalité salariale)	0.0445 (0.0706)	0.0458 (0.0710)	0.0525 (0.0605)
Genre : Femme (ref : homme)		<b>0.101**</b> <b>(0.0479)</b>	0.0405 (0.0401)
Ethnie : Non Blanc (ref : Blanc)		0.0299 (0.0561)	0.0155 (0.0493)
Age < 30 ans (ref : âge entre 30 et 60 ans)		<b>0.139**</b> <b>(0.0576)</b>	<b>0.0877*</b> <b>(0.0476)</b>
Age > 60 ans (ref : âge entre 30 et 60 ans)		0.0725 (0.0591)	0.0799 (0.0488)
Études supérieures (ref : pas d'études supérieures)		0.00128 (0.0650)	-0.00480 (0.0548)
Revenu annuel < 50 000 \$ (ref : entre 50 000 \$ et 150 000 \$)		-0.0803 (0.0580)	-0.0708 (0.0492)
Revenu annuel 150 000 \$ et plus (ref : entre 50 000 \$ et 150 000 \$))		<b>-0.118**</b> <b>(0.0567)</b>	<b>-0.0949**</b> <b>(0.0460)</b>
Opinion politique de gauche (ref : conservateur)		<b>0.156**</b> <b>(0.0637)</b>	0.0881 (0.0544)
Opinion politique centriste (ref : conservateur)		<b>0.105*</b> <b>(0.0605)</b>	<b>0.0898*</b> <b>(0.0508)</b>
Identification : agent recruteur ou entreprise (ref : tous les candidats)			<b>-0.463***</b> <b>(0.0479)</b>
Identification : groupe discriminé (ref : tous les candidats)			<b>0.239***</b> <b>(0.0442)</b>
Constante	<b>0.446***</b> <b>(0.0497)</b>	<b>0.460***</b> <b>(0.0485)</b>	<b>0.565***</b> <b>(0.0526)</b>
R <sup>2</sup>	0.034	0.094	0.394

Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios # 1, 2, 4, 5. Nombre d'observations : 439. \*\*\* Significatif au seuil de 1%, \*\* de 5% et \* de 10%. Source des données : Manta, 2020.

La significativité des effets croisant les caractéristiques individuelles des répondants avec les deux effets étudiés l'intention et ses conséquences financières a également été testée<sup>22</sup>. Aucun de ces effets se révèle significatif.

Pour finir, dans le **modèle 2c** est introduit la variable d'identification précisant à quel(s) agent(s) présent(s) dans la vignette le répondant s'identifie le plus. Comme pour le **modèle 1b**, la variable

22 Non présenté ici mais disponible sur demande.

identification influence sensiblement la qualité de notre modèle puisque le R<sup>2</sup> passe de 9.4% à 39.4%. Cette variable influence sensiblement les résultats obtenus puisqu'elle réduit de 7 points les effets étudiés. Ces derniers restent toutefois significatifs au seuil de 1%. La variable identification impacte à nouveau la significativité de la variable genre.

### 4.3. Peu d'effet de sanctions des pouvoirs publics

L'enjeu de ce point est de tester si l'existence de politiques incitatives promouvant la diversité est à même de modifier l'opinion des répondants. Deux interprétations peuvent expliquer un tel changement : soit parce ce qui est déclaré comme juste par les répondants est influencé par une norme sociale émise par les pouvoirs publics, soit parce que les répondants prennent en compte la pénalité financière que subissent les entreprises qui ne recrutent pas suffisamment de candidats de chaque groupe ethnique. Afin de tester la significativité d'un tel effet, on compare les réponses issues des scénarios # 2, 3, 5 et 6.

**Tableau 6. Écart de proportion d'individus soutenant l'aménagement de la sélection selon la présence de sanction financière des pouvoirs publics (test de proportion)**

Effet étudié	Spécificités	Scénarios pris en compte	Écart	z-score	p-valeur
Effet sanction	Tous	(#2 et 5) versus (#3 et 6)	0,00 pts	0.51	0.962
	Délibéré	#2 versus #3	-4,11	-0,65	0,516
	Involontaire	#5 versus #6	7,10	1,04	0,297

*Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios # 2, 3, 5 et 6, Nombre d'observations : 446. Variables de contrôle : genre, âge, ethnie, éducation, revenu, opinion politique. \*\*\* Significatif au seuil de 1%, \*\* de 5% et \* de 10%. Source des données : Manta, 2020*

**Tableau 7 : Analyse économétrique de l'impact d'une sanction publique sur le rejet la discrimination éducative contrôlée par les caractéristiques des répondants**

*Variable expliquée : Aménager la sélection pour tenir compte de la discrimination éducative  
Modèle de probabilité linéaire*

	Modèle 3a	Modèle 3b	Modèle 3c	Modèle 3d
Délibérée (scénarios #2 et 3)	<b>0.133***</b> <b>(0.0468)</b>		<b>0.119**</b> <b>(0.0462)</b>	<b>0.124***</b> <b>(0.0364)</b>
Sanction (scénarios #3 et 6)	0.0136 (0.0467)		0.0376 (0.0466)	0.0203 (0.0372)
Volontaire x sans sanction (scénario #2) (ref : Involontaire x sans sanction)		<b>0.186***</b> <b>(0.0644)</b>		
Volontaire x avec sanction (scénario #3) (ref : Involontaire x sans sanction)		<b>0.145**</b> <b>(0.0704)</b>		
Involontaire x avec sanction (scénario #6) (ref : Involontaire x sans sanction)		0.0714 (0.0686)		
<b>Contrôles</b>				
Caractéristiques des répondants	NON	NON	OUI	OUI
Variable identification	NON	NON	NON	OUI
Constante	<b>0.521***</b> <b>(0.0424)</b>	<b>0.490***</b> <b>(0.0502)</b>	<b>0.517***</b> <b>(0.0430)</b>	<b>0.589***</b> <b>(0.0453)</b>
R <sup>2</sup>	0.018	0.021	0.080	0.413

*Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios # 2, 3, 5 et 6, Nombre d'observations : 446. Variables de contrôle : genre, âge, ethnie, éducation, revenu, opinion politique. \*\*\* Significatif au seuil de 1%, \*\* de 5% et \* de 10%. Source des données : Manta, 2020*

Les résultats présentés dans le **tableau 6** et ceux issus de l'analyse économétrique proposée dans le **tableau 7** montrent que cette intervention publique n'affecte pas de manière significative l'opinion normative des individus. Seule l'intention de l'institution demeure significative. Ainsi, la présence d'une

action publique ne semble pas modifier la proportion d'individus en faveur ou en défaveur d'un aménagement d'un processus de sélection inégalitaire.

#### 4.4. La discrimination éducative est condamnée dans les mêmes proportions que la discrimination à l'embauche sur le marché du travail

Un dernier élément que nous proposons d'étudier est de comparer l'attitude des répondants à l'égard de deux types de discrimination : une discrimination éducative et une discrimination volontaire à l'embauche provenant de l'animosité de l'employeur à l'égard d'un groupe<sup>23</sup>. Pour ce faire, nous avons comparé les réponses obtenues dans les scénarios #2 et 7.

Dans les deux scénarios retenus dans cette section, la discrimination est de nature délibérée. Notons également que dans ces deux scénarios ces deux formes de discrimination engendrent pour le groupe discriminé une pénalité salariale forte (-50%). Enfin, l'entreprise ne risque pas de sanction du fait d'avoir échoué à recruter des membres du groupe discriminé.

**Tableau 8. Écart de proportion d'individus soutenant l'aménagement de la sélection selon la nature de la discrimination : éducative versus sur le marché du travail (test de proportion)**

Effet étudié	Scénarios pris en compte	Écart	z-score	p-valeur
Nature de la discrimination	<b># 2 versus # 7</b>	12,6 pts	2,11**	0,035
<i>Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios # 2 et 7, Nombre d'observations : 265. *** Significatif au seuil de 1%, ** de 5% et * de 10%</i>				
<i>Source des données : Manta, 2020</i>				

Dans le scénario #2 (discrimination éducative), la discrimination volontaire a eu lieu lors de son parcours scolaire. A cause de cette discrimination passée, son éducation est aujourd'hui de moins bonne qualité que celle des autres candidats, de sorte qu'il s'en sortira moins bien lors du processus de sélection et ne sera donc pas recruté. Ici le niveau scolaire est utilisé comme unique critère de sélection à l'embauche.

Dans le scénario #7 (discrimination directe lors du recrutement), il n'y a aucune différence de formation entre les candidats. L'entreprise qui embauche ne souhaite pas recruter de membres du groupe discriminé par animosité à l'encontre des membres de ce groupe. Elle écarte directement leur candidature.

D'un premier abord, nos résultats semblent montrer que les répondants tolèrent moins la discrimination lorsqu'elle est issue du système éducatif (#2) que lorsqu'elle résulte directement d'une volonté de ne pas recruter les membres d'un groupe discriminé (#7). On constate en effet un écart de 12,61 points (significatif à 5%) entre la part des répondants qui arbitrent en faveur d'un report de l'examen lorsque la discrimination a pour origine le parcours scolaire des candidats (67,7 %) et lorsqu'elle résulte d'une volonté délibérée de la part de l'employeur (55,1 %) (voir le **tableau 8**).

Cependant cette tolérance supérieure en faveur d'une discrimination directe à l'embauche disparaît lorsque l'on contrôle par les caractéristiques socio-démographiques et idéologiques des répondants (**Tableau 9**). L'effet n'est ainsi présent que dans le **modèle 4a**, spécifié sans variables de contrôle. Dans les **modèles 4b et 4c** dans lesquels les variables socio-économiques et d'identification sont introduites cet effet est non-significatif.

<sup>23</sup> Notons que nous n'avons pas souhaité dans cette enquête tester l'attitude à l'égard d'une discrimination à l'embauche de nature statistique étant donné que l'attitude à l'égard de cette forme de discrimination a déjà été étudiée dans un travail précédent (Bunel et Tovar, 2019).

**Tableau 9. Analyse économétrique de l'impact de la nature de la discrimination sur le rejet la discrimination éducative contrôlée par les caractéristiques des répondants**

Variable expliquée : Aménager la sélection pour tenir compte de la discrimination éducative  
Modèle de probabilité linéaire

	Modèle 4a	Modèle 4b	Modèle 4c
Discrimination sur le marché du travail	<b>-0.126**</b>	-0.099	-0.0676
	(0.0596)	(0.0607)	(0.0517)
<b>Contrôles</b>			
Caractéristiques des répondants	NON	OUI	OUI
Point de vue des répondants sur le groupe privilégié	NON	NON	OUI
Constante	<b>0.676***</b>	<b>0.664***</b>	<b>0.762***</b>
	<b>(0.0403)</b>	<b>(0.0395)</b>	<b>(0.0498)</b>
R <sup>2</sup>	0.017	0.095	0.372
<i>Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios # 2 et 7, Nombre d'observations : 265</i>			
<i>Variables de contrôle : genre, âge, ethnie, éducation, revenu, opinion politique. *** Significatif au seuil de 1%, ** de 5% et * de 10%</i>			
<i>Source des données : Manta, 2020</i>			

## 5. Conclusion

L'objectif de ce travail est de mobiliser la méthode des questionnaires expérimentaux randomisés afin d'analyser l'opinion des individus à l'égard de la légitimité morale de mettre en place un dispositif d'affirmative action dans une situation où un processus de sélection est entaché d'un biais causé par une discrimination éducative passée.

L'utilisation de cette méthode permet de tester de manière robuste les éléments qui influencent significativement et de façon causale la construction des jugements normatifs des individus. Elle permet également de détecter d'éventuelles différences selon les groupes d'individus.

Les résultats obtenus permettent de souligner plusieurs points :

- La population interrogée est très partagée sur la légitimité de l'aménagement d'un processus de sélection en apparence égalitaire afin de contrebalancer un processus défavorisant de fait un groupe d'individus dans le cas où cet aménagement est coûteux pour le recruteur [Hypothèse 1]. Une large part de la population, certes non majoritaire, est donc attachée à un système reposant sur une simple égalité de droit mais si celui-ci engendre des inégalités réelles.
- Toutefois, cette proportion de répondants favorable au dispositif de discrimination positive augmente sensiblement (de l'ordre de 20%) lorsque ce processus égalitaire est présenté comme dissimulant une volonté de pénaliser un groupe de candidats [Hypothèse 2].
- En revanche, le fait que l'enjeu salarial de la sélection soit important [Hypothèse 3] ou encore la présence de sanction par les pouvoirs publics du non-respect d'un principe de diversité sociale [Hypothèse 4] n'affectent pas les choix normatifs des répondants.
- La part de la population qui condamne la discrimination éducative ne diffère pas de celle qui condamne la discrimination à l'embauche sur le marché du travail [Hypothèse 5]

S'il existe des différences selon le genre, l'âge des répondants, leur revenu ou encore leur opinion politique concernant la proportion de ces populations à choisir d'aménager le processus de sélection, les effets identifiés plus haut ne varient pas de manière significative selon ces sous populations.

Soulignons enfin que ce travail a été réalisé dans un contexte socio-culturel bien particulier celui des États-Unis avant l'affaire Floyd. Il pourrait être intéressant de tester la stabilité de ces résultats dans le

temps et dans d'autres pays, notamment la France afin de s'assurer que ce contexte social n'affecte pas les réponses collectées.

## 6. Références

- Albouy V., Wanecq T. (2003) Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles. *Économie et Statistique*, 361: 27-52.
- Alon S. (2006) Overlapping disadvantages and the racial/ethnic graduation gap among students attending selective institutions. *Social Science Research* 36 (4) : 1475-1499.
- Argan D, Gary-Bobo R. (2019) Les diplômes français se dévalorisent-ils ?. *Commentaire* 3 (167) : 621- 632.
- Becker, G. (1957, 1971, 2nd ed.) *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press
- Bourdieu P., Passeron J-C (1964) *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*. Minuit, Le sens commun.
- Bunel ,M., Tovar, E. (2019) Profit vs morality: how unfair is labor market discrimination? Results from a survey experiment. *EconomiX Working Paper # 2019-25*.
- Calvès G. (2008) *La discrimination positive*. PUF, Que sais-je ?
- Carnevale A., Cheah B., Van Der Werf M. (2019) A first try at Roi: Ranking 4,500 Colleges. Center on Education and the Workforce, Georgetown University.
- Carnevale A., Schmidt P., Strohl J. (2020) *The Merit Myth: How Our Colleges Favor the Rich and Divide America*. The New Press, 256 p.
- CollegeBoard (2018) *2018 SAT Suite of Assessments Annual Reports*, 16 p.
- de Brey C., Musu L., McFarland J., Wilkinson-Flicker S., Diliberti M., Zhang A., Branstetter C., Wang X. (2018) *Status and Trends in the Education of Racial and Ethnic Groups 2018*. National Center for Education Statistics Report n°2019038, 228 p.
- Dur U., Pathak P. A., Sönmez T. (2020) Explicit vs. statistical targeting in affirmative action: Theory and evidence from Chicago's exam schools. *Journal of Economic Theory* 187.
- Durlauf S. (2001) Affirmative action, meritocracy, and efficiency. *Politics, Philosophy and Economics* 7 (2): 131-158.
- Espenshade T., Radford A. (2010) *No Longer Separate, Not Yet Equal: Race and Class in Elite College Admission and Campus Life*. Princeton University Press, 568 p.
- Eymard-Duvernay F. (2008) Justesse et justice dans les recrutements. *Formation et Emploi* 101: 55-69.
- Geiser S. (2017) Norm-referenced tests and race-blind admissions: the case for eliminating the SAT and ACT at the University of California. Center for Studies in Higher Education Research & Occasional Paper Series CSHE 15.17, 19p.
- Greenwald A. G, McGhee D. E., Schwartz J. L. K. (1998) Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology* 74 (6) :1464–1480.
- Jaoul-Grammare M. (2017) Évolution des inégalités de rendements éducatifs des diplômés du supérieur. Une comparaison Génération 1998 - Génération 2010. In CEREQ, *Rendement éducatif, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes : recueil d'études sur la génération 2010* : 149-164.
- Kellough J. E. (2006) *Understanding Affirmative Action: Politics, Discrimination, and the Search for Justice*. Edward Georgetown University Press.
- Kroichick R. (2020) UC regents unanimously approve plan to drop SAT and ACT from admissions. San Francisco Chronicle.
- Meunier O. (2008) Le commun et l'excellence à l'école aux États-Unis et en entre justice et efficacité : Europe : vers un compromis. *Carrefours de l'éducation* 25 (1): 195-209.
- Mijs J. (2016) The Unfulfillable Promise of Meritocracy: Three Lessons and Their Implications for Justice in Education. *Social Justice Resource* 29: 14-34.
- Moses M. S. (2016) *Living with Moral Disagreement. The Enduring Controversy About Affirmative Action*. The University of Chicago Press Books, 144 p.
- Newport F. (2016) Most in U.S. Oppose Colleges Considering Race in Admissions. Gallup News & Gallup Poll Social Series.
- Observatoire des inégalités (2017) *Des classes préparatoires et des grandes écoles toujours aussi fermées* ([www.inegalites.fr](http://www.inegalites.fr)).
- Pauwels M.-C. (2010) L'évolution de l'affirmative action aux États-Unis sous la présidence de George W. Bush. *Revue LISA*, Presses Universitaires de Rennes VIII (1).
- Pew Research Center (2019) *Race in America 2019*. Pew Research Center, Washington D.C., 49p.
- Smith T. W, Davern M., Freese J., Morgan S. (2018) *General Social Surveys, 1972-2018*. NORC & University of Chicago édés. Données consultées sur le site GSS Data Explorer [gssdataexplorer.norc.org](http://gssdataexplorer.norc.org)
- Pimentel C., Balzhiser D. (2012) The Double Occupancy of Hispanics: Counting Race and Ethnicity in the U.S. Census. *Journal of Business and Technical Communication* 26 (3): 311-339.
- Psacharopoulos G., Patrinos H. A. (2018) Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. *Education Economics* 26 (5): 445-458.
- Rossi P. (1951) *The Application of Latent Structure Analysis to the Study of Social Stratification*. PhD Thesis, Columbia University.
- Sabbagh D. (2010a) Les mutations contemporaines de l'affirmative action. *Politique américaine* 16: 11-24.
- Sabbagh D. (2010b) Une discrimination positive indirecte : Les métamorphoses des politiques de promotion de la diversité dans l'accès aux établissements d'enseignement supérieur publics à caractère sélectif en Californie (1995-2008). *Sociétés contemporaines* 79 (3): 41-67.



- Strmic-Pawl H. V., Jackson B. A. Garner S. (2018) Race Counts: Racial and Ethnic Data on the U.S. Census and the Implications for Tracking Inequality. *Sociology of Race and Ethnicity* 4 (1): 1-13.
- Terry R. L., Schwede L., King R. (2017) Exploring Inconsistent Counts of Racial/Ethnic Minorities in a 2010 Census Ethnographic Evaluation. *Bulletin of Sociological Methodology* 135 (1): 32-49.
- Tienda M., Alon S., Niu, S. (2010) La discrimination positive et la loi texane des dix pour cent. *Sociétés contemporaines* 79 (3): 19-39.
- Tran H. V. (2019) Diversity's twilight Zone: how affirmative action in education equals 'discrimination' in the colorblind era. *Race Ethnicity and Education* 22 (6): 821-835.
- Wallace S., Allen M. (2016), Affirmative Action in American Government Introductory Textbooks, *Journal of Black Studies* 47 (7): 659-681.
- Wallander L. (2009) 25 years of factorial surveys in sociology. A review. *Social Science Research* 38: 505-520.
- Yagan D. (2016) Supply vs. demand under an affirmative action ban: Estimates from UC law schools. *Journal of Public Economics* 137 (May) : 38-50.

## Annexe A. Structure des sous-échantillons

### A1. Test du khi2 sur différents échantillons

Les tests réalisés dans cette annexe visent à s'assurer que les sous-échantillons de répondants ayant été soumis aux différentes versions de la vignette sont comparables. Notons que la variable identification n'est pas indépendante des scénarios. C'est pourquoi un traitement économétrique spécifique a été retenu dans l'analyse économétrique.

	Ensemble des scénarios		Scénarios #1, 2, 4 et 5		Scénarios #2, 5, 3 et 6		Scénarios #2 et 7	
	Khi2	p-value	Khi2	p-value	Khi2	p-value	Khi2	p-value
IDENTIFICATION	<b>27,38</b>	<b>0,007</b>	<b>11,51</b>	<b>0,074</b>	<b>18,71</b>	0,005	<b>14,70</b>	<b>0,001</b>
POLITIQUE	13,31	0,347	7,91	0,245	8,47	0,205	<b>7,45</b>	<b>0,024</b>
GENRE	8,23	0,221	<b>6,55</b>	<b>0,088</b>	<b>6,60</b>	0,086	0,94	0,333
AGE	14,37	0,278	9,99	0,125	7,28	0,295	<b>5,88</b>	<b>0,053</b>
EDUCATION	3,99	0,678	2,60	0,457	0,48	0,923	0,02	0,881
ETHNIE	0,63	0,996	0,54	0,910	0,26	0,967	0,05	0,820
REVENU	14,20	0,288	6,38	0,382	8,23	0,229	2,74	0,254

*Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus  
En gras, les situations où l'hypothèse d'indépendance est rejetée.  
Source des données : Manta, 2020*

## A2. Caractéristiques observables et vignettes influençant l'identification des répondants à l'un des groupes de la vignette

Les effets marginaux associés au modèle Logit multinomial présentés ci-dessous permettent d'identifier les variables socio-économiques influençant l'identification des répondants aux personnages présentés dans la vignette. Le genre, l'âge, le niveau d'éducation et l'opinion politique des répondants influencent significativement cette identification.

*Effets marginaux associés au modèle logit multinomial portant sur la variable identification codée en trois catégories*

Identification	Le groupe discriminé	Tous les agents	Les autres agents*
Scénario #1	<b>-0.150***</b>	<b>0.127**</b>	0.0230
(ref : scénario #2)	<b>(0.0534)</b>	<b>(0.0641)</b>	(0.0621)
Scénario #3	<b>-0.142**</b>	<b>0.162**</b>	-0.0195
(ref : scénario #2)	<b>(0.0564)</b>	<b>(0.0659)</b>	(0.0612)
Scénario #4	<b>-0.126**</b>	<b>0.124*</b>	0.00265
(ref : scénario #2)	<b>(0.0557)</b>	<b>(0.0632)</b>	(0.0608)
Scénario #5	<b>-0.105*</b>	0.0764	0.0288
(ref : scénario #2)	<b>(0.0570)</b>	(0.0638)	(0.0638)
Scénario #6	<b>-0.0956*</b>	<b>0.204***</b>	<b>-0.108*</b>
(ref : scénario #2)	<b>(0.0547)</b>	<b>(0.0614)</b>	<b>(0.0561)</b>
Scénario #7	<b>-0.181***</b>	<b>0.162***</b>	0.0193
(ref : scénario #2)	<b>(0.0495)</b>	<b>(0.0599)</b>	(0.0587)
Genre : Femme (ref : homme)	0.0255 (0.0302)	<b>0.0933***</b> <b>(0.0359)</b>	<b>-0.119***</b> <b>(0.0327)</b>
Ethnie : Non Blanc (ref : Blanc)	0.00916 (0.0357)	0.00194 (0.0452)	-0.0111 (0.0418)
Age < 30 ans (ref : âge entre 30 et 60 ans)	<b>0.0713**</b> <b>(0.0341)</b>	-0.0162 (0.0455)	-0.0551 (0.0429)
Age > 60 ans (ref : âge entre 30 et 60 ans)	0.0229 (0.0382)	-0.00397 (0.0456)	-0.0189 (0.0428)
Études supérieures (ref : pas d'études supérieures)	-0.0282 (0.0393)	<b>0.0898*</b> <b>(0.0490)</b>	-0.0616 (0.0454)
Revenu annuel < 50 000 \$ (ref : entre 50 000 \$ et 150 000 \$)	-0.0190 (0.0361)	0.0156 (0.0447)	0.00341 (0.0424)
Revenu annuel 150 000 \$ et plus (ref : entre 50 000 \$ et 150 000 \$)	0.00103 (0.0360)	-0.0322 (0.0439)	0.0311 (0.0412)
Opinion politique de gauche (ref : conservateur)	<b>0.129***</b> <b>(0.0402)</b>	-0.0620 (0.0477)	-0.0670 (0.0446)
Opinion politique centriste (ref : conservateur)	0.0536 (0.0401)	-0.0179 (0.0452)	-0.0357 (0.0414)

\* agent recruteur, entreprise, candidats issus du groupe non-discriminé.

Champ : adultes de 18 ans et plus ayant le niveau baccalauréat ou plus. Scénarios #1 à 7. Nombre d'observations : 778 \*\*\* Significatif au seuil de 1%, \*\* de 5% et \* de 10%

Source des données : Manta, 2020

## Annexe B. Structure de la vignette

<p><b>Présentation de la situation</b> [tous scénarios]</p> <p>Imagine a far away galaxy where Humans and many alien races live peacefully.</p> <p>Tom is the Human manager of a recruitment agency. This job is Tom's only source of income. This year, SpaceTravel, a big intergalactic firm, is Tom's only client. SpaceTravel asks Tom to run a selection process to find qualified navigators for its spaceships.</p> <p>On average, half of the candidates are successful and become navigators for SpaceTravel.</p>
<p><b>Différentiel salarial pour le groupe discriminé</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• [Aucun] [# 1 et 4] Tom knows that the candidates who fail the selection process will be quickly hired by other firms and will earn the same income than candidates who were successful.</li><li>• [Salaire 2 fois moins élevé] [#2, 3, 5, 6] Tom knows that a SpaceTravel navigator earns twice the income of a candidate who failed the selection process.</li></ul>
<p><b>Description du processus de sélection</b> [tous scénarios]</p> <p>Candidates can only apply to the SpaceTravel selection process once in their life, just after high school. All the high schools organize short training courses where their pupils can get familiar with the very specific flight simulators used by SpaceTravel during its selection process.</p> <p>Among all the galactic races that apply to the selection process, 100 candidates are Tenka aliens. The Tenkas have a specific tradition: the young Tenkas must stay at home during short ritual periods.</p>
<p><b>Intentionnalité de la discrimination éducative passée</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• [Discrimination délibérée] [#1, 2, 3] Knowing this, the school administrators have deliberately set the training courses at times where the Tenka pupils could not attend. This way, they want to make sure that very few Tenkas will successfully complete the selection process.</li><li>• [Discrimination involontaire] [#4, 5 et 6] This cultural specificity prevents them from enrolling in the specific flight simulator training.</li></ul>
<p><b>Désavantage pour le groupe discriminé et neutralité du sélectionneur</b> [tous scénarios]</p> <p>SpaceTravel asks Tom to start the selection immediately after the high school year. Tom knows that, contrary to all the other candidates, the Tenka candidates could not get familiar with the flight simulators. Personally, Tom equally cares about all the alien races. In his opinion, they are all equally capable of being efficient navigators for SpaceTravel.</p>
<p><b>Présence d'une sanction pour l'entreprise</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• [Aucun] [# 1, 2, 4, 5 ] &lt; pas de texte &gt;</li><li>• [Sanction] [# 3 et 6] The galactic government makes sure that all firms provide the same job opportunities to everyone. The government financially sanctions the firms that do not respect this principle</li></ul>
<p><b>Question posée au répondant</b> [tous scénarios]</p> <p>In your opinion, from a moral point of view, what should Tom do? Knowing your opinion will not affect Tom's decision.</p>
<p><b>Choix proposés au répondant</b></p> <p><i>En l'absence d'une sanction de l'entreprise</i> [# 3 et 6]</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• [Choix discriminatoire] Start the selection process immediately after the high school year for everybody, knowing that the Tenkas will not have had any opportunity to learn to use the flight simulators. Because of that, no Tenka candidate will successfully become a navigator. In this case, Tom will not lose any income.</li><li>• [Choix non discriminatoire] Delay the selection process to give the Tenkas enough time to learn how to use the flight simulators. In this case, 50 Tenkas will become navigators. But, because of the delay, Tom will have to pay a penalty and lose half of his income.</li></ul> <p><i>En présence d'une sanction de l'entreprise</i> [# 1, 2, 4, 5]</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• [Choix discriminatoire] Start the selection process immediately after the high school year for everybody, knowing that the Tenkas will not have had any opportunity to learn to use the flight simulators. Because of that, no Tenka candidate will successfully become a navigator. In this case, SpaceTravel will pay Tom the full amount of income due. Also, the government will impose a heavily financial penalty to SpaceTravel because of the high failure rate of the Tenkas.</li><li>• [Choix non discriminatoire] Delay the selection process to give the Tenkas enough time to learn how to use the flight simulators. In this case, 50 Tenkas will become navigators. But, because of the delay, Tom will have to pay a penalty and lose half of his income. In this case, the government will not sanction SpaceTravel.</li></ul>