

Entre méritocratie et préjugés, la discrimination positive peut-elle se frayer un chemin ?

Armand Chatard, Fabio Lorenzi-Cioldi, Fabrice Buschini

Citer ce document / Cite this document :

Chatard Armand, Lorenzi-Cioldi Fabio, Buschini Fabrice. Entre méritocratie et préjugés, la discrimination positive peut-elle se frayer un chemin ?. In: L'année psychologique. 2006 vol. 106, n°3. pp. 359-373;

[https://www.persee.fr/doc/psy_0003-5033_2006_num_106_3_30920;](https://www.persee.fr/doc/psy_0003-5033_2006_num_106_3_30920)

Fichier pdf généré le 16/04/2024

Abstract

Can Affirmative Action Make one's Way Between Meritocracy and Prejudice?

Research shows that prejudice against minorities and approval of meritocratic values are powerful determinants of the successful implementation of affirmative action policies aiming to assist minorities in their occupational mobility. Beliefs in meritocracy predict individuals' opposition to strong affirmative action measures, that is, measures that put high emphasis on the minority group membership. The level of prejudice predicts individuals' opposition to milder measures, that is, measures that take into account the targets' professional qualifications in addition to their group membership. The present study was carried out in a naturalistic setting involving Human Resources executives working in French companies. We manipulated the participants' approval of meritocratic values, and assessed their judgment of various affirmative action policies, varying in strength, in favor of women's occupational mobility. The results showed, on the one hand, that lesser approval of meritocratic values instigates a more favorable judgment of strong affirmative action policies, but decreased favorability of milder policies. The participants' level of prejudice against women explained, on the other hand, acceptance of these latter policies.

Résumé

Des recherches récentes montrent que les croyances méritocratiques prédisent l'opposition aux mesures de discrimination positive les plus agressives (faisant prévaloir les caractéristiques sociologiques des bénéficiaires), tandis que le niveau de préjugé prédit l'opposition aux mesures les moins agressives (contenant des références aux qualifications des bénéficiaires). La présente étude, menée en France auprès de responsables des ressources humaines en entreprise, manipule l'adhésion aux croyances méritocratiques et montre qu'une moindre adhésion à ces croyances entraîne une meilleure appréciation des mesures les plus agressives, mais une moindre appréciation des mesures les moins agressives. Le niveau de préjugé intervient pour rendre compte de l'acceptation de ces dernières.

Entre méritocratie et préjugés, la discrimination positive peut-elle se frayer un chemin ?

Armand Chatard*, Fabio Lorenzi-Cioldi et Fabrice Buschini
Université de Genève, Suisse

RÉSUMÉ

Des recherches récentes montrent que les croyances méritocratiques prédisent l'opposition aux mesures de discrimination positive les plus agressives (faisant prévaloir les caractéristiques sociologiques des bénéficiaires), tandis que le niveau de préjugé prédit l'opposition aux mesures les moins agressives (contenant des références aux qualifications des bénéficiaires). La présente étude, menée en France auprès de responsables des ressources humaines en entreprise, manipule l'adhésion aux croyances méritocratiques et montre qu'une moindre adhésion à ces croyances entraîne une meilleure appréciation des mesures les plus agressives, mais une moindre appréciation des mesures les moins agressives. Le niveau de préjugé intervient pour rendre compte de l'acceptation de ces dernières.

Can Affirmative Action Make one's Way Between Meritocracy and Prejudice?

ABSTRACT

Research shows that prejudice against minorities and approval of meritocratic values are powerful determinants of the successful implementation of affirmative action policies aiming to assist minorities in their occupational mobility. Beliefs in meritocracy predict individuals' opposition to strong affirmative action measures, that is, measures that put high emphasis on the minority group membership. The level of prejudice predicts individuals' opposition to milder measures, that is, measures that take into account the targets' professional qualifications in addition to their group membership. The present study was carried out in a naturalistic setting involving Human Resources executives working in French companies. We manipulated the participants' approval of meritocratic values, and assessed their judgment of various affirmative action policies, varying in strength, in favor of women's occupational mobility. The results showed, on the one hand, that lesser approval of meritocratic values instigates a more favorable judgment of

*Adresse pour correspondance : Armand Chatard, Université de Genève FPSE, 40 bd du Pont d'Arve, CH-1205, Genève, SUISSE. Email : Armand.Chatard@pse.unige.ch

Notes des auteurs. Cette étude a été réalisée alors que le premier auteur bénéficiait d'une allocation de recherche IRIS, attribuée par l'école doctorale des universités de Genève et Lausanne (mars 2002-mars 2003).

strong affirmative action policies, but decreased favorability of milder policies. The participants' level of prejudice against women explained, on the other hand, acceptance of these latter policies.

La discrimination positive consiste en une grande variété de mesures qui visent à éliminer la discrimination à l'embauche dont souffrent certaines minorités (notamment les femmes), ainsi qu'à corriger les effets de la discrimination subie par le passé (cf. Kravitz, Harrison, Turner et al., 1997). Or si, dans les démocraties occidentales, l'idée de discrimination positive a fait son chemin (Kluegel & Smith, 1983), de nombreuses études mettent en évidence que sa traduction dans des mesures concrètes suscite bien souvent de fortes oppositions (Heilman, Battle, Keller, & Lee, 1998 ; Bobocel, Davey, Son Hing, & Zanna, 2001 ; Son Hing, Bobocel, & Zanna, 2002). En fait, les mesures de discrimination positive sont régulièrement accusées de violer le principe de méritocratie dont tout un chacun s'accorde à reconnaître l'importance. Selon ce principe « *l'individu doit obtenir ce qu'il mérite dans la vie* » (cf. Deutsch, 1975). La réussite professionnelle doit donc prendre appui sur les caractéristiques personnelles des individus (leur mérite individuel, compétence, effort) et non sur leur appartenance à un groupe.

Toutefois, les mesures de discrimination positive varient fortement selon le poids qu'elles accordent aux caractéristiques personnelles des bénéficiaires et à leurs caractéristiques groupales ou sociologiques (Lorenzi-Cioldi, 2002). Sur le continuum qui oppose ces deux types de caractéristiques on trouve notamment, à un pôle, les mesures de *traitement préférentiel à niveau équivalent*, puis celles de *traitement préférentiel à minimum requis*, et enfin, à l'autre pôle, celles de *traitement préférentiel inconditionnel*. Les premières consistent à favoriser l'embauche d'une personne appartenant à une minorité au détriment d'une personne appartenant à la majorité si leurs compétences ou qualifications sont jugées équivalentes. Les mesures de *minimum requis* consistent à favoriser l'embauche du minoritaire si son niveau de qualifications satisfait au minimum requis pour le poste, même si ses compétences ou qualifications sont inférieures à un concurrent majoritaire. Enfin, les mesures de *préférence inconditionnelle*, plus agressives, stipulent que le minoritaire doit être préféré tout simplement en vertu de son appartenance à un groupe stigmatisé ou discriminé.

De nombreuses études ont été menées pour évaluer l'acceptabilité des mesures de discrimination positive. Elles montrent que, lorsque la mesure viole le principe du mérite, elle génère de l'opposition (Nacoste, 1985,

1987 ; Tougas & Veilleux, 1988 ; Kravitz & Platania, 1993 ; Kravitz, 1995). Ce sont donc les mesures situées vers le pôle des caractéristiques sociologiques qui, attisant un sentiment d'iniquité, sont le plus fortement rejetées. Ce rejet est d'ailleurs souvent le fait même des bénéficiaires de la mesure (Bobocel, Son Hing, Davey, Stanley, & Zanna, 1998 ; Lorenzi-Cioldi, 2002). Cela s'explique par le fait que tout le monde aspire à être jugé en fonction de son mérite plutôt que de ses caractéristiques sociologiques car cela confère un sentiment de respect bénéfique à l'estime de soi (Nacoste, 1985, 1987). Selon cette interprétation, un souci d'équité amènerait donc les individus à s'opposer à la discrimination positive d'autant plus fermement que sa mise en pratique heurte le principe du mérite (Bobocel et al., 1998).

Selon une autre interprétation, toutefois, l'opposition à la discrimination positive trouverait son origine dans un besoin de préservation des différences de statut social et des rapports de domination entre les groupes. Il est en effet avéré que les personnes qui entretiennent des préjugés à l'égard d'une minorité se montrent plus critiques envers la discrimination positive (Dovidio & Gaertner, 1996 ; Sears, Sidanius, & Bobo, 2000). D'après cette interprétation, ces personnes peuvent notamment justifier leurs attitudes négatives en ayant recours aux déficiences de mérite des membres de la minorité concernée (Sidanius, Pratto, & Bobo, 1996).

Récemment, Bobocel et al. (1998) ont proposé de réconcilier ces deux interprétations en tenant compte de la teneur plus ou moins agressive des différentes mesures de discrimination positive. Ces auteurs ont trouvé que le niveau de préjugé des individus et leur adhésion au principe du mérite constituent en fait deux sources relativement indépendantes d'opposition aux politiques de discrimination positive. Leur rôle respectif dépend fortement de la nature de la mesure introduite. Selon ces auteurs, l'adhésion aux croyances méritocratiques prédit l'opposition aux mesures qui contredisent très fortement le principe du mérite (*préférence inconditionnelle*), tandis que le niveau de préjugé prédit l'opposition aux mesures moins agressives, à savoir celles qui intègrent des références aux mérites des candidats (e.g. *niveau équivalent*). Ce raisonnement présente un double intérêt. D'une part, il tient compte de la nature des différentes mesures de discrimination positive, alors que la plupart des recherches dans ce domaine se sont trop souvent bornées à examiner les attitudes envers un stimulus unique (i.e. « affirmative action »). D'autre part, il suggère que ce ne sont pas forcément les mêmes facteurs qui sont sources d'opposition à la discrimination positive, en fonction précisément de la tonalité plus ou moins agressive de la mesure proposée.

Dans le prolongement des résultats de Bobocel et al. (1998), notre principale hypothèse est que le fait d'amener les individus à diminuer leur adhésion au principe du mérite devrait les conduire à évaluer plus favorablement les mesures de discrimination positive les plus agressives, à savoir celles qui, comme la *préférence inconditionnelle*, violent fortement le principe du mérite, puisque c'est justement l'adhésion à ce principe qui fait obstacle aux mesures basées sur des critères sociologiques. Mais peut-on véritablement amener les individus à diminuer leur attachement au principe du mérite, au vu de son ancrage dans une idéologie largement partagée ?

Une question d'opinion peut être conçue de sorte à induire chez les individus des différences dans la perception qu'ils ont d'eux-mêmes (Lorenzi-Cioldi, 1997). Lorsque les individus répondent à une question, ils ne se contentent pas d'entourer des chiffres sur l'échelle de réponse qui l'accompagne. Ils retirent également de l'information sur eux-mêmes, en se positionnant par rapport au milieu de l'échelle, habituellement considéré comme le reflet d'une norme de comportement (Schwarz, 1999). Une réponse interprétée comme extrême par rapport à cette norme conduit à se percevoir comme étant différent des autres. Or, une telle inférence est souvent prise en compte dans les opinions exprimées ultérieurement dans un questionnaire (Schwarz & Scheuring, 1989). Ainsi, si la formulation d'une question force l'accord, les répondants auront le sentiment d'accorder plus d'importance à l'objet d'attitude que si la formulation de la question force le désaccord. Par exemple, en induisant plus d'accord (vs de désaccord) avec des questions portant sur la discrimination subie par les femmes à l'embauche, on peut amener les répondants à estimer qu'il existe une plus forte (vs plus faible) discrimination envers les femmes (Son Hing et al., 2002). Cela devrait notamment se traduire par une plus grande (vs plus faible) acceptation des mesures visant à soutenir l'ascension professionnelle des femmes. C'est par une procédure analogue que, dans la présente étude, l'adhésion au principe du mérite sera modifiée, dans l'espoir d'influer sur l'appréciation des mesures concrètes de discrimination positive.

Hypothèses

Trois mesures visant à favoriser l'embauche des femmes aux postes de cadres supérieurs dans les entreprises ont été utilisées : le *niveau équivalent*, le *minimum requis*, et la *préférence inconditionnelle*. Si, comme nous le pensons, le principe méritocratique est l'élément central motivant les

individus à s'opposer à la discrimination positive, alors l'appréciation des mesures devrait décroître en passant du *niveau équivalent* au *minimum requis* et enfin à la *préférence inconditionnelle* (Hypothèse 1). C'est en fait le degré d'équité attribué à la mesure qui devrait constituer le médiateur de son niveau d'appréciation (Hypothèse 2). Conformément aux arguments avancés par Bobocel et al. (1998), nous faisons aussi l'hypothèse que le niveau individuel de préjugé va influencer négativement sur l'appréciation des mesures, mais ce essentiellement pour celles qui présentent une faible agressivité, à savoir le *niveau équivalent* et dans une moindre mesure le *minimum requis* (Hypothèse 3).

Ces hypothèses testent donc des résultats déjà établis dans la littérature. Les deux hypothèses suivantes, en revanche, font l'originalité de cette étude. L'hypothèse 4 statue qu'une moindre adhésion au principe du mérite devrait conduire à une meilleure appréciation des mesures les plus agressives, i.e., la *préférence inconditionnelle*. Toutefois, il semble peu réaliste que l'on puisse susciter une faible adhésion au mérite sans amener les individus à rechercher d'autres raisons pour s'opposer à la discrimination positive. Ainsi, une moindre adhésion à l'idéologie méritocratique pourrait donner libre cours à l'expression du préjugé envers la minorité concernée, tout particulièrement lorsque la mesure fait explicitement référence aux qualifications du bénéficiaire (le *niveau équivalent* et le *minimum requis*) (dans ce cas, mérite et préjugés sont liés) (Hypothèse 5). Si l'adhésion à la méritocratie est une justification idéologique des inégalités sociales, les hypothèses 4 et 5 impliquent conjointement que la *préférence inconditionnelle* devrait être la plus rejetée, mais seulement lorsque les croyances méritocratiques sont prégnantes. Dans le cas contraire, cette mesure devrait être jugée aussi favorablement que le *niveau équivalent* et, probablement, davantage que le *minimum requis*. Cette attente correspond à une interaction entre le type de mesure et l'adhésion au mérite. On devrait alors observer une relation linéaire entre le type de mesure et son appréciation lorsque l'adhésion au mérite est forte, et une relation curviligne lorsque l'adhésion au mérite est plus faible.

Méthode

Participants. Vingt-quatre femmes et 31 hommes (âge moyen = 39.17 ans) français, exercent tous une activité de responsable en entreprise dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Leur fonction de responsabilité varie selon leur expérience et ancienneté professionnelles. Certains exercent cette activité depuis peu de temps, d'autres sont beaucoup plus aguerris. Leur niveau d'éducation moyen est de 4 années d'études supérieures, et leur salaire mensuel varie

entre 1 500 et 4 500 euros. Tous ont été contactés par courriel, les adresses électroniques étant disponibles sur la toile auprès de la chambre de commerce. Les participants ayant accepté de répondre recevaient de façon aléatoire un questionnaire parmi les 6 exemplaires résultant de la combinatoire des variables « niveau du mérite » et « type de mesure positive » (cf. ci-dessous). Tous les participants ⁽¹⁾ ont été inclus dans les analyses, à l'exception d'un homme et d'une femme qui n'ont pas répondu à plusieurs questions. Les résultats étant identiques pour les hommes et pour les femmes, cette variable ne sera plus mentionnée dans la suite des analyses.

L'adhésion à la méritocratie. Pour varier l'adhésion des participants au principe du mérite, nous avons construit une échelle selon deux conditions indépendantes. Dans une condition, les participants évaluaient leur degré d'adhésion au principe du mérite à l'aide de 3 items : « Dans la vie, les gens doivent autant que possible obtenir ce qu'ils méritent », « Les augmentations de salaire doivent autant que possible être proportionnelles aux efforts des salariés » et « Dans les entreprises, les salariés qui travaillent mieux que les autres doivent autant que possible avoir un meilleur salaire ». La répétition de « autant que possible » donnait une tonalité modérée à chaque item et devait donc favoriser l'accord des participants. Dans l'autre condition, les participants évaluaient leur degré d'adhésion au principe du mérite sur les 3 mêmes items mais « autant que possible » était remplacé par « systématiquement ». La répétition de ce terme devait donner une tonalité plus radicale aux items et donc induire les participants à exprimer un moindre accord.

Les mesures de discrimination positive. On présentait à tous les participants le cas fictif d'une grande entreprise multinationale, fictive, qui venait d'adopter une nouvelle politique de recrutement afin d'augmenter la proportion des femmes aux postes de cadres supérieurs. La mesure concrète variait en fonction de la condition expérimentale. La mesure du *niveau équivalent* s'énonçait ainsi : « Lorsqu'un homme et une femme sont en concurrence pour un poste de cadre supérieur, la femme doit être préférée à l'homme si leurs qualifications sont équivalentes. Parce qu'elle a le même niveau de qualification que son concurrent, la femme doit donc être choisie. » La mesure du *minimum requis* s'énonçait ainsi : « Lorsqu'un homme et une femme sont en concurrence pour un poste de cadre supérieur, si les qualifications de la femme satisfont au minimum requis pour le poste, elle doit être préférée à l'homme. Parce qu'elle a un niveau de qualification suffisant pour le poste, même s'il est inférieur à celui de son concurrent, la femme doit donc être choisie. » La *préférence inconditionnelle* s'énonçait ainsi : « Lorsqu'un homme et une femme sont en concurrence pour un poste de cadre supérieur, la femme doit être préférée à l'homme. La femme doit donc être choisie parce qu'elle est une femme ».

Variables dépendantes. Un premier ensemble de questions concernait la justice sociale (« À terme, cette politique de recrutement permettra d'établir une certaine justice sociale »), l'équité de la politique proposée (« La politique de recrutement adoptée dans cette entreprise est une manière équitable d'augmenter le nombre de femmes aux postes de cadres »), et l'appréciation globale de la politique

¹ L'étude devait se prolonger, mais l'écho médiatique suscité par la prise de position d'un ministre français au sujet de la discrimination positive nous a conduits à stopper la passation prématurément.

(« Veuillez donner votre appréciation globale de la politique de recrutement mise en place dans cette entreprise »). Pour toutes ces questions, les réponses se faisaient à l'aide d'échelles de Likert en sept points (1 = Pas du tout d'accord et 7 = Tout à fait d'accord).

Le sexisme, à savoir le niveau de préjugé à l'égard des femmes, était mesuré à l'aide de 16 items issus de l'échelle d'orientation vers la dominance sociale de Pratto, Sidanius, Stallworth et Malle (1994) dont le libellé était modifié afin de l'adapter au cas de la domination masculine. Ainsi, la moyenne des réponses à ces items adaptés, comme par exemple « L'égalité entre les hommes et les femmes ne doit pas être un idéal pour la société », « Les femmes ne sont pas un groupe inférieur par rapport aux hommes » (codé en sens inverse), et « Si les femmes restaient à leur place, il y aurait moins de problèmes » (1 = Pas du tout d'accord, 7 = Tout à fait d'accord), a été considérée comme une mesure des préjugés sexistes traditionnels car elle reflète l'acceptation de l'inégalité des sexes.

Pour finir, les participants indiquaient leur sexe, âge, profession, salaire et niveau d'études.

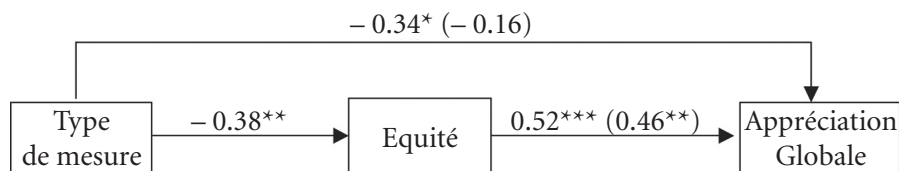
Résultats

Efficacité de la manipulation de l'adhésion à l'idéologie méritocratique. Les trois items qui composent l'induction à l'adhésion au principe du mérite ont été agrégés ($\alpha = .62$, pour les deux conditions confondues). Conformément à notre attente, les participants qui ont répondu aux items dont la formulation contenait « autant que possible » (ci-après : condition d'adhésion forte au mérite) présentent en moyenne, sur ces items, un accord plus élevé que les participants ayant répondu aux items dont la formulation contenait « systématiquement » (ci-après : condition d'adhésion faible au mérite) ($M_s = 5.82$, $SD = 0.66$, et 5.23 , $SD = 1.01$, $t(44.88) = 2.49$, $p < .02$).

Analyses principales. La première hypothèse prédit un lien négatif entre le type de mesure (*niveau équivalent* vs *minimum requis* vs *préférence inconditionnelle*) et son appréciation. L'analyse de la variance des moyennes d'appréciation de la mesure produit l'effet attendu du type de mesure ($F(2, 52) = 3.23$, $p < .05$, $\eta^2 = .11$). Le *niveau équivalent* ($M = 3.00$, $SD = 1.30$) est plus apprécié que le *minimum requis* ($M = 2.36$, $SD = 1.27$) qui est à son tour plus apprécié que la *préférence inconditionnelle* ($M = 1.92$, $SD = 1.25$). Une analyse supplémentaire atteste la linéarité de cette décroissance de l'appréciation ($t(50) = 2.54$, $p < .02$).

Nous avons ensuite fait l'hypothèse que la perception du caractère équitable de la politique (la justice procédurale) médierait l'appréciation de la mesure de discrimination positive. Conformément à cette attente, l'introduction de ce médiateur annule l'effet direct du type de mesure sur son appréciation ($z = 3.49$, $p < .001$, test de Sobel, 1982). Les données sont donc compatibles avec un modèle de médiation selon lequel c'est

l'iniquité imputée à la mesure positive qui est responsable de son rejet¹ (voir Figure 1).



Note : Les valeurs correspondent aux coefficients Bêta standardisés.

Les coefficients directs sont hors parenthèses, les coefficients indirects sont entre parenthèses.

Les mesures du niveau équivalent, du minimum requis et de préférence inconditionnelle sont codées 1, 2 et 3 respectivement. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Figure 1. L'appréciation des mesures positives : Analyse de médiation

Figure 1. Favorability towards affirmative action measures: Mediation analysis

Les moyennes de jugements d'équité manifestent également une décroissance en fonction de l'agressivité de la mesure positive ($F(2, 51) = 4.23$, $p < .03$; $M_s = 3.29, 2.57$, et 1.80 ; $SD_s = 1.81, 1.69$, et 1.29 , du niveau équivalent à la préférence inconditionnelle). En revanche, le type de mesure n'affecte pas la perception de justice sociale ($F(2, 51) = 1.59$, ns, $M_s = 3.86, 3.00$, et 3.00 ; $SD_s = 1.35, 1.29$, et 1.73 , respectivement).

Selon la troisième hypothèse, l'appréciation de la mesure positive dépend également du type de mesure et du niveau de préjugé. Plus précisément, l'augmentation du niveau de préjugé devrait être associée à une moindre appréciation des mesures peu agressives (*niveau équivalent* et *minimum requis*). Toutefois, cette relation négative devrait disparaître pour la mesure de *préférence inconditionnelle*.

La fiabilité de la mesure du niveau de préjugé est satisfaisante ($\alpha = .78$). Pour tester la force de l'impact du type de mesure associé au niveau de préjugé sur l'appréciation globale de la mesure, une analyse de régression multiple a été réalisée. Cette analyse montre que le niveau de préjugé est lié négativement à l'appréciation globale des mesures ($\beta = -.34$, $t(52) = -2.66$, $p < .02$). Indépendamment de cet effet, l'analyse met également en évidence d'un effet du type de mesure ($\beta = -1.83$, $t(52) = -4.26$, $p < .001$), et une interaction entre le niveau de préjugé et le type de mesure ($\beta = 1.54$, $t(52)$

¹ Nous avons également testé le modèle inverse selon lequel c'est l'appréciation globale qui médiatise la relation entre le type de politique et sa perception d'équité. Toutefois, les données ne sont pas compatibles avec ce modèle de médiation. Ainsi, même lorsque l'appréciation globale du type de politique est contrôlée, le lien entre le type de politique et sa perception d'équité demeure tendanciellement significatif.

= 3.58, $p < .01$). La décomposition de cette interaction (voir Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003) révèle une relation négative entre le niveau de préjugé et l'appréciation de la mesure de *traitement équivalent* ($\beta = -1.00$, $t(52) = 2.34$, $p < .03$) et de *minimum requis* ($\beta = -.90$, $t(52) = 2.72$, $p < .01$). Conformément à notre attente, toutefois, cette relation disparaît, et tend même à s'inverser, pour la mesure de *préférence inconditionnelle* ($\beta = .52$, $t(52) = 1.85$, $p = .07$).

La quatrième hypothèse énonce que les participants apprécieront davantage la mesure de *préférence inconditionnelle* dans la condition d'adhésion faible au mérite. Cette hypothèse a été testée au moyen d'une analyse de variance avec le type de mesure et l'induction du mérite comme variables indépendantes, et l'appréciation globale de la mesure comme variable dépendante. Dans cette analyse, le seul effet qui approche un seuil de significativité acceptable est, comme attendu, l'interaction entre le type de mesure et l'induction du mérite ($F(2, 52) = 2.82$, $p = .07$, $\eta^2 = .10$; voir Figure 2).

L'examen approfondi de ce résultat exige une analyse des contrastes qui teste d'une part la linéarité de la relation négative entre le type de mesure et son appréciation dans la condition d'adhésion forte au mérite, et d'autre part le caractère curviligne de cette relation dans la condition d'adhésion faible (puisque dans cette condition il est attendu que la politique de *préférence inconditionnelle* soit autant appréciée que la politique du *niveau équivalent* et pas moins que la politique du *minimum requis*). Ces deux contrastes sont significatifs ($t(9.61) = 2.82$, $p < .02$, pour la relation linéaire et $t(21.65) = 2.05$, $p = .052$, pour la relation curviligne).

Selon la dernière hypothèse, une diminution de l'adhésion au principe du mérite devrait entraîner une augmentation du niveau de préjugé des participants, surtout lorsqu'ils sont confrontés aux mesures les moins agressives (*niveau équivalent* et *minimum requis*). Une analyse de la variance des moyennes de préjugé montre un effet de l'induction du mérite ($F(1, 52) = 7.25$, $p < .02$, $\eta^2 = .13$) : le niveau de préjugé augmente dans la condition d'adhésion faible au mérite par rapport à la condition d'adhésion forte ($M_s = 2.57$, $SD = .83$, et 2.12 , $SD = .66$, respectivement). L'effet du type de mesure est tendanciellement significatif ($F(2, 52) = 2.66$, $p < .09$, $\eta^2 = .10$). L'interaction entre l'adhésion au principe du mérite et le type de mesure n'est pas significative ($F(2, 52) = 1.68$, ns , $\eta^2 = .07$). Cette absence d'interaction témoigne de l'aspect relativement stable de la mesure du niveau de préjugé. Toutefois, le cumul des deux effets principaux suggère que cette mesure, comme toute variable de personnalité, reflète à la fois une disposition relativement stable chez l'individu, et une attitude plus malléable, qui

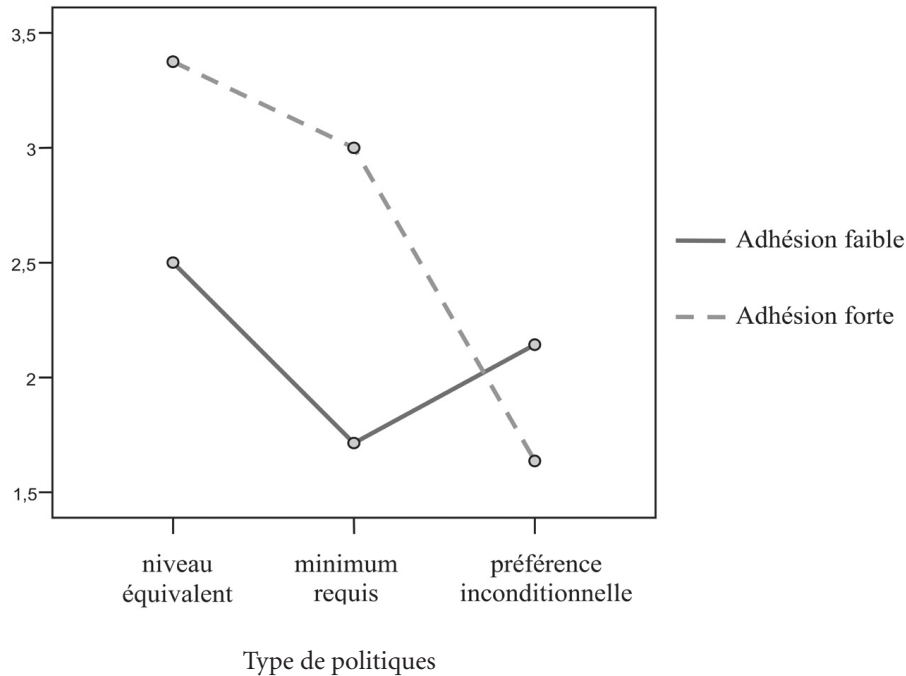


Figure 2. Appréciation de la politique en fonction de l'adhésion au principe du mérite et du type de politiques

Figure 2. Favorability towards affirmative action measures as a function of approval of meritocracy values and type of measure

peut dépendre du contexte (Mischel & Shoda, 1995). Des analyses post-hoc ont donc été réalisées pour tester l'hypothèse 5.

Ces analyses donnent du crédit à l'attente selon laquelle le niveau de préjugé est plus important pour les conditions de *niveau équivalent* et de *minimum requis* lorsque l'adhésion au mérite est faible plutôt que forte ($M_s = 2.57$, $SD = .83$ et 2.12 , $SD = .65$, respectivement, $t(19.26) = 3.00$, $p < .008$), alors que l'adhésion au mérite n'intervient pas avec la mesure de *préférence inconditionnelle* ($t(22.96) = .38$, *ns*). En d'autres termes, le fait de diminuer l'adhésion à la méritocratie est associé à une augmentation du niveau de préjugé lorsque les mesures font explicitement référence aux qualifications du bénéficiaire (*niveau équivalent* et *minimum requis*) ($r(28) = -.51$, $p < .01$), mais pas lorsque la mesure est très agressive (*préférence inconditionnelle*, $r(25) = -.07$, *ns*).

De plus, si en moyenne le fait de susciter une plus faible adhésion au mérite est corrélé avec une appréciation négative des politiques du *niveau*

équivalent et du *minimum requis* ($r(28) = .43, p < .01$), cette relation disparaît complètement lorsque l'on contrôle l'effet du niveau de préjugé (corrélation partielle, $r(25) = .16, ns$).

Discussion

Croyances méritocratiques et niveau de préjugé sont classiquement évoqués pour justifier les attitudes d'opposition envers la discrimination positive qui vise, notamment, à encourager l'embauche de femmes aux postes de cadres supérieures dans les entreprises. D'une façon générale, cette opposition s'intensifie lorsque les mesures mettent en avant les caractéristiques groupales des bénéficiaires (i.e. leur sexe) au détriment de leurs caractéristiques personnelles (i.e. qualifications, compétences, mérites). Globalement, la mesure du niveau équivalent est plus appréciée que la mesure du minimum requis et la mesure du minimum requis est plus appréciée que la mesure de préférence inconditionnelle. En d'autres termes, le rejet d'une politique de discrimination positive est à la mesure de sa consécration des appartenances sociales et de sa violation des principes méritocratiques (Hypothèse 1). C'est donc la perception du caractère inique de la mesure positive qui explique son rejet (Hypothèse 2). De son côté, le niveau de préjugé entache l'appréciation des mesures positives, mais seulement lorsque celles-ci ne violent pas excessivement la méritocratie en contenant des références aux mérites des candidats (niveau équivalent et minimum requis) (Hypothèse 3). Ces résultats sont conformes aux recherches antérieures (e.g., Bobocel et al., 1998 ; Son Hing et al., 2002).

Par ailleurs, nos résultats suggèrent qu'on peut, au moyen d'une simple variation sémantique des questions, induire une plus ou moins forte adhésion à l'idéologie méritocratique. Lorsque cette adhésion est élevée, les mesures positives sont d'autant plus rejetées qu'elles violent le principe du mérite (Hypothèse 4). Une telle relation linéaire est toutefois rompue lorsqu'une plus faible adhésion au mérite est induite. Dans ce cas, les mesures qui violent le plus fortement le principe du mérite ne sont pas les plus rejetées. La préférence inconditionnelle est en effet autant appréciée que le niveau équivalent, et davantage que le minimum requis.

Si le niveau de préjugé n'est pas lié à l'appréciation des mesures les plus agressives lorsque l'adhésion au mérite est élevée, induire une plus faible adhésion au mérite ne semble pas pour autant augmenter le niveau de préjugé pour ce type de mesure. En revanche, la conclusion selon laquelle il suffirait d'amener les individus à accorder moins de crédit à l'idée de mérite pour que la discrimination positive comme telle soit mieux acceptée relève d'un optimisme excessif. Une telle procédure conduit effectivement à une meilleure appréciation de certaines mesures de discrimination positive,

notamment les plus agressives d'entre elles, mais elle conduit également à une augmentation du niveau de préjugé lorsque les individus sont confrontés à des mesures moins agressives, ce qui à son tour diminue leur appréciation (Hypothèse 5). Entre méritocratie et préjugés, la discrimination positive a parfois du mal à se frayer un chemin.

Un aspect intéressant de cette étude est l'absence de différences entre les attitudes des femmes et des hommes. Dans la littérature, on observe plutôt des attitudes plus favorables envers les mesures positives de la part des bénéficiaires potentiels de ces mesures. Mais il n'y a là aucun paradoxe car les femmes qui ont participé à cette étude occupent déjà des places de cadres supérieurs. Il est vraisemblable que le fait d'être cadre sape le sentiment de solidarité de ces femmes envers celles qui n'ont pas acquis leur statut (cf. Ellmers, 2001 ; Staines, Tavis, & Jayaratne, 1974).

Relevons pour finir quelques limites de la présente étude. Tout d'abord, elle s'est concentrée sur un seul groupe de bénéficiaires de la discrimination positive : les femmes. La généralisation des résultats obtenus nécessite donc leur réplique en étendant la procédure à d'autres cibles potentielles de la discrimination positive (les minorités issues de l'immigration, les personnes porteuses de handicap, etc.). À l'inverse des femmes, ces groupes ont une représentation numérique et médiatique qui les rendent nettement moins visibles dans l'environnement social et politique. Ensuite, le faible nombre de participants incite à la prudence. Les résultats devront être reproduits dans de futures études. Néanmoins, l'échantillon composé de responsables des ressources humaines en entreprises présente une validité écologique certaine. Amener les individus à diminuer leur adhésion au principe du mérite est possible et cela contribue à augmenter l'appréciation des politiques de discrimination positive de préférence inconditionnelle. Ce résultat obtenu en France prolonge des résultats de recherches conduites récemment à l'université de Genève (Lorenzi-Cioldi, 2002).

De ces recherches, il ressort notamment que les politiques de préférence inconditionnelle ne sont pas toujours les plus mal perçues. En effet, en évitant d'évoquer explicitement la compétence ou le mérite, ces politiques induisent une perception « typiquement féminine » de la femme cadre supérieur, souvent perçue par ailleurs en termes plus masculins que féminins (Lorenzi-Cioldi & Buschini, 2005). Ainsi, les femmes qui accèdent à des postes de cadres en l'absence de soutien institutionnel endossent le plus souvent un modèle masculin qui se décline en termes de « dynamisme », « confiance en soi », « puissance », « capacité à prendre des décisions », etc. (voir Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002). Des enquêtes récentes montrent toutefois qu'en présence d'un soutien, elles sont dis-

pensées de se conformer à ce modèle (Lorenzi-Cioldi, 2002). Leurs caractéristiques jugées féminines (« affectueuses », « ouvertes », « sensibles », « à l'écoute d'autrui », etc.) peuvent alors se manifester. Il s'agit là d'une forme d'essentialisme qui inscrit la femme dans un faisceau de qualités supposées présentes par nature chez chacune d'elles. La menace qu'elle pourrait représenter pour le statut et la compétence des personnes cadres supérieurs est ainsi conjurée. Si elle était jusqu'ici jugée « compétente » mais « peu chaleureuse » (Eckes, 2002), elle peut désormais retrouver sa part de féminité sans que la mesure qui l'a promue représente pour autant une menace pour les cadres déjà en place.

En conclusion, cette étude montre que, même si les politiques de discrimination positive génèrent de l'opposition, celle-ci est largement dépendante du type de politique utilisée. En outre, la contribution majeure de cet article est de montrer qu'il est possible, en amenant les individus à diminuer leur adhésion au principe du mérite, de modifier leur appréciation des politiques de discrimination positive, y compris celles qui, de prime abord, semblent les plus agressives ou les moins recevables.

BIBLIOGRAPHIE

- Bobocel, D.R., Davey, L.M., Son Hing, L.S., & Zanna, M.P. (2001). The concern for justice and reactions to affirmative action: Cause or rationalization? In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* (Volume 2, pp. 121-143). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bobocel, D.R., Son Hing, L.S., Davey, L.M., Stanley, D.J., & Zanna, M.P. (1998). Justice-based opposition to social policies: Is it genuine? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 653-669.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S., & Aiken, L. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd Ed.), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L. (1996). Affirmative action, unintentional racial biases, and intergroup relations. *Journal of Social Issues*, 52, 51-75.
- Eckes, T. (2002). Paternalistic and envious gender stereotypes: Testing predictions from the stereotype content model. *Sex Roles*, 47, 99-114.
- Ellemers, N. (2001). Individual upward mobility and the perceived legitimacy of intergroup relations. In B. Major & J. T. Jost (Eds.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 205-222). New York, NY: Cambridge University Press.
- Fiske, S.T., Cuddy, A.J.C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype

content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902.

Heilman, M.E., Battle, W. S., Keller, C.E., & Lee, R.A. (1998). Type of affirmative action policy: A determinant of reactions to sex-based preferential selection? *Journal of Applied Psychology*, 83, 190-205.

Cluegel, J.R., & Smith, E.R. (1983). Affirmative action attitudes: Effects of self-interest, racial affect, and stratification beliefs on whites' views. *Social Forces*, 61, 797-824.

Kravitz, D.A. (1995). Attitudes toward affirmative action plans directed at Blacks: Effects of plan and individual differences. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 2192-2220.

Kravitz, D.A., Harrison, D.A., Turner, M.E., Levine, E.L., Chaves, W., Brannick, M.T., Denning, D.L., Russell, C.J., & Conrad, M.A. (1997). *Affirmative action: A review of psychological and behavioral research*. Bowling Green, OH: Society for Industrial and Organizational Psychology.

Kravitz, D.A., & Platania, J. (1993). Attitudes and beliefs about affirmative action: Effects of target and of respondent sex and ethnicity. *Journal of Applied Psychology*, 78, 928-938.

Lorenzi-Cioldi, F. (1997). *Questions de méthodologie en sciences sociales*. Neuchâtel: Delachaux & Niestlé.

Lorenzi-Cioldi, F. (2002). *Les représentations des groupes dominants et dominés: Collections et agrégats*. Grenoble: Presses Universitaires.

Lorenzi-Cioldi, F., & Buschini, F. (2005). Vaut-il mieux être une femme qualifiée ou être qualifiée de femme? Effets paradoxaux de la catégorisation dans la discrimination positive. In M. Sanchez-Mazas, & L. Licata (Eds). *L'autre: regards psychosociaux* (pp. 279-308). Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality:

Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246-268.

Nacoste, R.W. (1985). Selection procedure and responses to affirmative action: The case of favorable treatment. *Law and Human Behavior*, 9, 225-242.

Nacoste, R.W. (1987). But do they care about fairness? The dynamics of preferential treatment and minority interest. *Basic and Applied Social Psychology*, 8, 177-191.

Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L.M., & Malle, B.F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 741-763.

Schwarz, N. (1999). Self-reports: How the questions shape the answers. *American Psychologist*, 54, 93-105.

Schwarz, N., & Scheuring, B. (1989). Judgments of relationship satisfaction: Inter- and intraindividual comparisons as a function of questionnaire structure. *European Journal of Social Psychology*, 18, 485-496.

Sears, D.O., Sidanius J., & Bobo, L. (2000). *Racialized Politics. The debate about Racism in America* (pp 137-164). Chicago, London: The University of Chicago Press.

Sidanius, J., Pratto, F., & Bobo L. (1996). Racism, conservatism, affirmative action, and intellectual sophistication: A matter of principled conservatism or group dominance? *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 476-490.

Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology*, (pp 290-312). San Francisco: Jossey-Brass.

Son Hing, L.S., Bobocel, D.R., & Zanna, M.P. (2002). Meritocracy and opposition to Affirmative Action: Making concessions in the face of discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 493-509.

Staines, G., Tavris, C., & Jayaratne, T.E. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7, 55-60.

Tougas, E., & Veilleux, E. (1988). The influence of identification, collective relative

deprivation, and procedure of implementation on women's response to affirmative action: A causal modeling approach. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 20, 15-28.