HAL open science

De la discrimination statistique à la discrimination positive

Maxime Parodi

▶ To cite this version:

Maxime Parodi. De la discrimination statistique à la discrimination positive. Revue de l'OFCE, 2010, 112, pp.63 - 85. 10.3917/reof.112.0063 . hal-03460120

HAL Id: hal-03460120

https://sciencespo.hal.science/hal-03460120v1

Submitted on 1 Dec 2021

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

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

De la discrimination statistique à la discrimination positive

Remarques sur l'inférence probabiliste

Maxime Parodi
OFCE, Centre de recherche en économie de Sciences Po
Département des études de l'OFCE

La discrimination statistique consiste à rejeter un individu en raison de défauts qu'on lui prête parce que les membres de son groupe d'appartenance sont supposés - à tort ou à raison - avoir souvent ces défauts. Contrairement à la discrimination négative, il ne s'agit donc pas de rejeter l'individu parce qu'il est ce qu'il est, il s'agit de le rejeter parce qu'il ne satisfait probablement pas aux critères exigés. Pour autant, peut-on en déduire que la discrimination statistique est rationnelle ? Il importe de rappeler que le raisonnement mis en œuvre est incomplet et qu'il faut encore prendre position sur des risques. La rationalité de cette forme de discrimination ne peut ainsi être tranchée par avance. En outre, pour ne pas être confondue avec une simple discrimination négative vaguement rationalisée, il faut encore justifier une telle pratique. Il apparaît alors que l'incertitude qui servait à justifier le rejet peut à l'inverse justifier le pari raisonnable inverse, c'est-à-dire justifier une forme de discrimination positive.

maxime.parodi@ofce.sciences-po.fr

Mots clés : Discrimination statistique. Rationalité.

Maxime Parodi

La discrimination statistique consiste à rejeter un individu en raison de défauts qu'on lui prête parce que les membres de son groupe d'appartenance sont supposés – à tort ou à raison – avoir souvent ces défauts. Contrairement à la discrimination négative, il ne s'agit donc pas de rejeter purement et simplement quelqu'un en raison de son appartenance. Le rejet est motivé par un raisonnement conduisant à penser que tel candidat n'est *probablement* pas le meilleur possible. Mais la frontière entre discrimination statistique et discrimination négative peut sembler ténue. Elle dépend essentiellement de l'objectivité et de l'impartialité du raisonnement en cause. Peut-on dire alors que la discrimination statistique est rationnelle ? Ou, plus radicalement encore, peut-on parler ici sans autre forme de procès d'une « discrimination rationnelle » ? Même entendu au sens étroit de la théorie dite du choix rationnel, cette qualification apparaît hâtive. Loin d'être toujours déjà acquise, la rationalité de la discrimination statistique devrait être au contraire l'objet d'une délibération sérieuse dans des circonstances données – au risque, sinon, de rationaliser à tort et à travers des discriminations négatives.

Pour s'en rendre compte, il faut commencer par rappeler le raisonnement probabiliste en sa rigueur de manière à circonscrire l'argument central de la discrimination statistique en ne lui prêtant ni trop, ni trop peu. En effet, la raison probabiliste ne peut justifier à elle seule la discrimination statistique car le débat porte sur la rationalité de *l'action* alors que la probabilité porte uniquement sur le *degré de croyance*. Il faut justifier le passage de la croyance à l'action – et ce n'est pas une mince affaire. C'est dire que la discrimination statistique ne saurait être jugée rationnelle du seul fait qu'elle s'appuie sur un bout de raisonnement probabiliste, même lorsque ce bout est valide. Il est impératif de considérer l'ensemble du raisonnement et d'en interroger la pertinence. Enfin, au-delà même de l'efficacité ou de la rationalité supposée de la discrimination statistique, il faut encore s'interroger sur la moralité de cette pratique. Nous verrons alors que les arguments probabilistes qui justifiaient la discrimination statistique peuvent à l'inverse ouvrir la voie à une forme de discrimination positive.

1. La raison probabiliste

La discrimination statistique consiste pour l'essentiel à s'appuyer sur une statistique de groupe pour juger de la qualité d'un des membres de ce groupe. Une information sur un groupe sert ainsi pour évaluer le cas d'un individu. En première analyse, un tel syllogisme semble tout simplement invalide puisque la prémisse principale est seulement statistique et manque donc de généralité. Si les mortels sont parfois des hommes et si Socrate est mortel, on ne peut conclure que Socrate est un

homme. En toute rigueur, Socrate pourrait être un chien. Pour autant, cette première critique ne saurait suffire pour invalider définitivement la discrimination statistique comme une pure et simple généralisation abusive. Nous nous sommes contentés de dire que nous ne pouvons pas produire de syllogisme fort (*i. e.* un raisonnement déductif sur le vrai et le faux) à partir d'une prémisse seulement statistique. Mais ça ne signifie nullement que cette prémisse ne peut rien nous apprendre. Si un policier entendait crier « Au voleur ! » et repérait un jeune homme détalant à toute vitesse avec un sac à main, il pourrait certes se dire qu'il est faux de croire que tous les jeunes hommes qui courent avec un sac à main sont des voleurs mais nous estimerions certainement qu'il n'a pas fait son travail s'il n'arrête pas le jeune homme pour en savoir plus. Il devrait en effet avoir des *raisons de croire* que cet homme est le voleur, même s'il n'a pas de certitudes et qu'il ne doit pas en avoir à ce stade de l'enquête. Ces raisons ne se fondent certes que sur un syllogisme faible qui a la forme suivante : puisque les voleurs à la tire s'échappent souvent en courant avec le sac à la main et que ce jeune homme s'échappe en courant avec un sac à la main, la probabilité que ce jeune homme soit un voleur augmente. Dans le langage courant, son acte est indéniablement *suspect*. Ce raisonnement sur la probabilité ne peut être tenu pour nul et il faut à cet égard relativiser la partition aristotélicienne entre les syllogismes forts, qui sont concluants, et les syllogismes faibles, qui ne le sont pas. Richard Cox (1961) a ainsi montré que la théorie des probabilités consiste pour l'essentiel en une extension de la logique une fois que l'on accepte que la valeur de vérité d'une proposition puisse prendre toutes les valeurs entre, disons, 0 et 1. Dès lors que l'on accepte de raisonner sur des degrés de croyances, et non plus seulement sur le vrai et le faux, la logique des opérations sur ces degrés est parfaitement rendue par la théorie des probabilités. Et cette extension de la logique éclaire sous un nouveau jour certains syllogismes faibles qui apparaissent maintenant concluants, du moins sur le plan des degrés de croyances.

C'est évidemment de ce côté qu'il faut chercher une validation de la discrimination statistique. Le syllogisme à l'œuvre est de la forme suivante :

Si le candidat est qualifié alors le candidat vient probablement de Mars.
Le candidat vient de Vénus.
Donc il devient un peu moins probable que le candidat soit qualifié.

Seule la théorie des probabilités est à même de rendre compte d'un tel syllogisme. Et, inversement, ce dernier est au cœur du raisonnement probabiliste puisque, si on le considère dans toute sa généralité, il porte sur la modification d'une croyance à partir de croyances *a priori* et de données nouvelles (Jaynes, 2003). Il vaut de rappeler comment la probabilité s'actualise dans ce cas précis. Partons pour ce faire de la situation suivante. La directrice d'une entreprise interplanétaire souhaite embaucher. Elle a des croyances *a priori* – objectives ou non – sur la productivité des Martiens et des Vénusiens. Elle a également certaines croyances sur sa propre capacité à évaluer leur productivité respective lors d'un entretien d'embauche. L'ensemble de ces croyances est noté C. Elle reçoit ensuite en entretien

un candidat de Mars et un de Vénus. Elle collecte à cette occasion des informations sur la productivité de chacun des candidats (ces données sont notées D). Et, enfin, elle prend une décision d'embauche et attribue un salaire au nouveau venu. Dans la suite, nous noterons Prob(X|H) la probabilité conditionnelle de X sachant H (notion que l'on peut traduire comme suit : « si H alors X est probable à tel degré »). Nous noterons I l'ensemble des hypothèses qui encadrent la situation décrite ici, de manière à rappeler qu'il y a toujours déjà un ensemble d'hypothèses implicites en arrière-plan du raisonnement mis ici en exergue. Enfin nous noterons M l'hypothèse que la productivité du candidat de Mars est supérieure à celle du candidat de Vénus.

A ce stade, notre objectif est simple : il s'agit de savoir ce que l'on doit croire en tenant compte de *toute* l'information disponible. Il nous importe donc de connaître Prob(M|D,C,I). En pratique, il sera plus simple de calculer la cote (*odds*) associée à cette probabilité et de l'exprimer sur une échelle logarithmique en décibel (soit $10.\text{LOG}_{10}(odds)$). Je continuerai à parler de *cote* (en italique) pour cette dernière expression puisque le simple fait de l'exprimer sur une échelle logarithmique n'en change pas la nature. Au bout du compte, il s'agit de connaître la valeur définie comme suit :

$$Cote\,(M|D,C,I) = 10.\,\text{LOG}_{10}\{\text{Prob}(M|D,C,I) \,/\, \text{Prob}(\text{non } M|D,C,I)\}$$

Un rapide calcul permet d'aboutir à l'expression suivante [1] :

$$Cote\,(M|D,C,I) = Cote\,(M|C,I) + 10.\,\text{LOG}_{10}\{\text{Prob}(D|M,C,I) \,/\, \text{Prob}(D|\text{non } M,C,I)\}$$

Cette expression est la traduction mathématique du syllogisme précédent. Reste seulement à l'interpréter pour le profane. Tout l'enjeu est de calculer la cote de la croyance « le candidat de Mars est plus productif ». Cette dernière peut varier sur l'échelle en décibel de $-\infty$ à $+\infty$. La cote est négative quand la directrice doit plutôt croire que le candidat de Vénus est plus productif ; elle est positive quand elle doit plutôt croire l'inverse. Le terme à gauche de l'égalité est la *cote* de M *a posteriori*, c'est-à-dire en ayant exploité toutes les informations disponibles, celles de l'entretien tout autant que les croyances *a priori*. Le premier terme à droite de l'égalité est la *cote* de M *a priori*, c'est-à-dire celle qui ne tient compte que des croyances *a priori*. Le dernier terme de l'expression est le ratio des vraisemblances, exprimé en décibel, soit plus précisément le rapport de la probabilité que les entretiens avec les candidats aient pu se passer comme ils se sont passés en supposant que le Martien est effectivement le plus productif sur la probabilité d'obtenir ces deux mêmes entretiens en supposant l'inverse. Autrement dit, ce ratio correspond à la révision des croyances *a priori* à l'aide des entretiens individuels. Au final, l'expression s'interprète *sur une échelle logarithmique* de la manière suivante :

cote a posteriori = *cote* a priori + *ratio* des vraisemblances

1. Il faut utiliser ici la loi produit sur les probabilités (encore appelée formule de Bayes), soit P(M|D,C,I) = P(D|M,C,I) x P(M|C,I) / P(D|C,I). Il suffit alors de faire la même chose avec « non M » et de simplifier le terme P(D|C,I).

Il faut souligner, pour éviter tout malentendu, que la vraisemblance se calcule certes sur les nouvelles données, mais sur la base des probabilités *a priori*. Il n'y a pas d'un côté les *a priori* et de l'autre les données empiriques débarrassées de tout *a priori*. La formule indique simplement dans quelle mesure il faut réviser nos croyances à partir des nouvelles données, mais la révision elle-même n'est pas sans *a priori* ; elle est au contraire à leur mesure. Si, par exemple, je suis quasiment convaincu d'avance que le Vénusien ne peut pas être plus compétent que le Martien, je vais raisonner à partir d'une cote *a priori* très élevée en faveur de ce dernier. Mais si, lors des entretiens, le Vénusien apparaît hors du commun et bien meilleur que le Martien, l'invraisemblable s'est justement produit et le ratio des vraisemblances sera également très élevé en sens inverse au point de changer le signe de la cote *a posteriori*. Plus précisément, il ne faut pas perdre de vue que la révision des croyances (au travers du ratio de vraisemblance) est calculée selon les mêmes règles que la cote *a priori*. C'est pourquoi la révision est parfaitement proportionnée aux *a priori*. Par exemple, si je crois que les Martiens sont souvent plus compétents que les Vénusiens pour l'unique raison qu'ils ont plus souvent un diplôme, je peux calculer une cote *a priori* qui rende exactement compte de cet avantage-là. Mais si, au moment de l'entretien, j'apprends que les candidats ont tous deux le même diplôme, alors le ratio de vraisemblance annulera exactement l'avantage que j'avais accordé *a priori* au Martien. Les supputations sur les diplômes sont remplacées par des informations précises.

Ce calcul probabiliste est d'une grande généralité, tout autant que l'était d'ailleurs le syllogisme qu'il traduit, et la discrimination statistique n'est qu'un cas particulier. Partant de certaines croyances *a priori*, la formule nous permet de mesurer jusqu'à quel point l'expérience renforce ou au contraire affaiblit notre croyance initiale. La théorie des probabilités nous garantit la cohérence de notre traitement de l'information et elle est à ce titre une véritable logique de la croyance. Cette logique peut d'ailleurs s'appliquer aussi bien à des croyances subjectives qu'à des croyances objectives – l'essentiel est d'y croire – et la théorie des probabilités nous donne simplement les opérations pour déduire toutes les croyances en accord avec nos croyances initiales et les expériences que l'on a eues en cours de route.

Un des points importants de cette logique des opérations est qu'elle doit s'appuyer sur toutes les informations disponibles. Il n'y a pas d'autres choix que de prendre en compte tous les *a priori* disponibles, dès lors qu'on y croit. En effet, il serait tout à fait arbitraire de vouloir ignorer sciemment certaines informations. Il en résulterait des demi-vérités, c'est-à-dire des mensonges, construites sur des restes d'informations non censurées et nous aboutirions à l'absurdité d'une logique des croyances qui conduit celui qui l'applique à ne plus croire lui-même ce qu'il est censé croire (puisqu'il serait invité à se mentir sciemment). Ce point est toutefois souvent mal compris par anticipation des problèmes déontologiques qu'il peut poser mais, à ce stade, il ne faut pas se tromper d'enjeu : forger sa croyance en tenant compte de toute l'information disponible est une chose, agir en tenant compte de ces informations en est une autre, et mettre à disposition du public ces informations

en est encore une autre. Il s'agit ici uniquement de mobiliser toutes les bribes d'informations pour forger sa croyance (on notera d'ailleurs que plus nous ignorons de choses, plus ces bribes pèsent sur notre opinion). Les *a priori* doivent donc être pris en compte dès lors que nous les tenons pour vrai. Autrement dit, la vérité doit demeurer l'idéal de nos croyances au sens où nous devons croire ce que nous tenons pour vrai, et ne pas croire ce que nous tenons pour faux.

La théorie des probabilités valide donc l'argument central de la discrimination statistique, à savoir que mes croyances sur les qualités et défauts des individus doivent être forgées à partir de tout ce que je peux savoir sur eux et sur les groupes auxquels ils appartiennent. Ce point explique en grande partie la conviction de certains théoriciens que la discrimination statistique est rationnelle. Mais, pour autant, si la théorie des probabilités justifie la prise en compte de l'*a priori* pour se forger une croyance, elle reste muette sur la décision à prendre ensuite. Or le passage de la croyance à l'action soulève de nombreuses interrogations, aussi bien sur le plan de la stricte rationalité que, plus largement, sur le plan du raisonnable.

2. La discrimination statistique est-elle rationnelle ?

Dire que la discrimination statistique est rationnelle présuppose une définition de la rationalité. Dans les faits, c'est souvent la théorie du choix rationnel qui est considérée : la rationalité résulterait d'un exercice de maximisation de quelque chose de quantifiable et jugé bénéfique par un ou plusieurs individus, par exemple la maximisation de préférences individuelles. Mais une telle perspective livre simplement une définition restreinte de la rationalité, ce qui suscite de nombreux problèmes. Certaines formes de rationalité sont tout simplement évacuées tandis que la pertinence des formes de rationalité consacrées par cette théorie n'est pas interrogée. C'est pour cette raison qu'un économiste comme Amartya Sen peut conclure que dans certains cas la théorie du choix rationnel consacre des « idiots rationnels » (1982). La rationalité déborde incontestablement la conception limitée qu'en donne la théorie du choix rationnel. Et, à l'inverse, cette dernière peut aboutir à des conclusions imbéciles si on la pousse dans ses limites.

Il faut donc chercher ailleurs une définition de la rationalité et même, plus largement, de la raison. Dans une perspective kantienne, la raison est le pouvoir de s'orienter dans le monde à l'aide de principes que l'on s'est soi-même donnés. Cette définition a de nombreux mérites, et d'abord celui de concilier la raison et la liberté de penser en insistant sur le pouvoir de s'orienter plus que sur l'orientation elle-même. Je ne suis pas rationnel parce que je vais dans la même direction qu'autrui, je le suis parce que je m'oriente selon des principes que j'ai choisis. Définir la rationalité exige alors de définir ce qu'est l'orientation réussie d'un individu à partir de ses propres critères de réussite. Fichte, dans la lignée de Kant, en donne la définition suivante : « Agis de telle façon que tu puisses penser la maxime de ta volonté comme loi éternelle pour toi. » (*Conférences sur la destination du savant*, I, p. 39). Rawls ne fait que redire la même chose dans un langage plus contemporain :

« Un individu rationnel doit toujours agir de manière à ce qu'il n'ait jamais à s'adresser de reproches, quelle que soit l'évolution finale. Se considérant lui-même comme un être unique à travers le temps, il peut dire qu'à chaque moment de sa vie il a fait ce que l'ensemble des raisons demandait, ou du moins permettait. » (*Théorie de la justice*, § 64, p. 463).

L'autre principal mérite de la définition kantienne de la raison est qu'elle ne se limite pas seulement au rationnel mais englobe plus largement le raisonnable. C'est dire que je m'oriente dans le monde à l'aide de principes qui ne sont pas simplement bien choisis pour parvenir à mes fins mais qui sont ou, du moins, peuvent être choisis aussi pour entretenir et renforcer la vie commune. Dans ce cas, les principes se doivent d'être généraux (= tous ceux qui se mettent à ma place avec mes goûts et mes objectifs choisiraient les mêmes principes) mais aussi universels (= chacun se mettant à la place de tous et tous à la place de chacun, en endossant les goûts et les objectifs de chacun, tous s'accordent sur ces principes). Autrement dit, je suis rationnel si, mis dans la situation (fictive) de devoir revivre le même instant une nouvelle fois, je referais le même choix parce qu'il est le mieux argumenté de mon point de vue, étant donné mes aspirations et le contexte. Et je suis raisonnable si, revivant le même instant une nouvelle fois, je ferais le même choix parce qu'il est le mieux justifié sur un forum idéal où tous participeraient sans entrave à une discussion en adoptant réciproquement les différentes positions en lice. Je n'agis plus alors de manière à ne pas m'adresser de reproches bien argumentés mais de manière à ce que personne ne soit en mesure de m'en adresser, bref j'agis alors de manière justifiable.

2.1. De la croyance à l'action

On peut maintenant revenir à la question initiale : la discrimination statistique est-elle rationnelle ? Une chose est déjà sûre : le syllogisme invoqué au départ ne suffira pas pour en décider puisque la discrimination statistique n'est pas une simple croyance, mais une pratique. Or le passage est tout sauf immédiat : il y a mille manières d'agir en fonction de ses croyances. Est-ce que je vais prendre beaucoup de risques ou très peu ? Combien de temps vais-je y réfléchir et ne faut-il pas mieux que je m'informe plus avant d'agir ? Ou encore, si j'ai peu d'espoir de voir un jour mes préférences satisfaites, la meilleure stratégie ne consisterait-elle pas à les revoir complètement ? Autant de questions – parmi d'autres – qui n'ont pas de réponses immédiates mais qui en attendent si l'on veut agir rationnellement.

Jusqu'à présent, ma croyance s'est résumé au calcul d'une cote *a posteriori*. C'est une information importante mais pas forcément décisive. En effet, j'ai laissé de côté toute l'information sur le risque d'erreur. Or, avant d'agir, il vaut certainement la peine d'y regarder de plus près. Il faut donc faire machine arrière, si l'on peut dire, et ne pas se contenter d'une simple cote pour forger sa décision ; il faut (re)considérer la distribution de probabilité. C'est à partir de cette distribution que je vais pouvoir prendre position sur les risques que je suis prêt à prendre, sur les erreurs que je veux absolument éviter et sur celles que je tolère. Il y a bien sûr différentes manières de

pondérer ces risques et je parlerai à ce propos de fonction de décision ou de fonction de risque – encore qu'une telle terminologie est en partie inadéquate puisqu'elle peut laisser penser qu'une telle fonction préexiste à la situation d'action. Or, comme je le soutiendrais, la fonction la plus appropriée est au contraire celle choisie en situation.

Il va sans dire que le calcul que nous avons mené précédemment sur la cote peut être effectué sans difficulté aucune sur les distributions de probabilité. Dans le cas de l'entreprise interplanétaire et des candidats extraterrestres, la croyance de la directrice n'est plus alors résumée par une simple cote, mais est constituée d'une distribution de probabilité pour la productivité du candidat de Mars et une pour la productivité du candidat de Vénus. Au lieu d'une lecture univoque de ces distributions au travers d'un seul chiffre (la cote) d'où découlerait une décision indubitablement rationnelle, il faut réfléchir à nouveau frais sur la manière de lire ces distributions. Certes, la cote n'est pas un mauvais choix, seulement il n'est pas le seul possible. La directrice peut ainsi considérer que sa priorité est de ne prendre aucun risque étant donné la nature de la tâche à accomplir. Elle est alors averse au risque et doit choisir le candidat qui a la meilleure productivité sous l'hypothèse la plus pessimiste possible (elle choisit en ce cas son candidat à partir du *maximin* des distributions).

L'aversion au risque n'est cependant qu'une fonction de décision parmi bien d'autres. Une étude en psychologie sociale (*cf.* Tyler, Boeckmann, Smith et Huo, 1997) à propos des jugements au tribunaux d'accusés noirs selon la couleur des membres du jury illustre la diversité des motivations que l'on peut rencontrer. Les psychologues américains ont fait deux constats. Tout d'abord, les jurés noirs exigent plus d'éléments de preuves que les jurés blancs pour décider de la culpabilité de l'accusé. Ensuite, s'il est jugé coupable, les jurés noirs optent en général pour des peines plus sévères que les jurés blancs. Comment expliquer ces deux points ? Il est probable que les jurés blancs appliquent au départ une décote plus forte que ne le font les jurés noirs (le raisonnement probabiliste s'applique ici à une information simplement subjective). C'est pourquoi le ratio de vraisemblance doit être plus élevé pour les jurés noirs avant de les décider à prononcer la culpabilité de l'inculpé. Mais, comme nous le disons depuis le début, entre la croyance (dans le cas présent l'intime conviction) et la décision de la peine adéquate, il se joue beaucoup de choses. Ainsi Durkheim (1897) considérait qu'en réaction aux préjugés envers les Juifs, ces derniers exerçaient un contrôle social plus important sur leur propre communauté pour faire mentir les préjugés. C'est probablement une motivation de ce genre que l'on retrouve ici. Les jurés noirs savent bien qu'il y a une décote *a priori* sur les inculpés noirs – ils peuvent d'ailleurs fort bien appliquer eux-mêmes une telle décote à l'encontre des inculpés noirs –, mais c'est justement pour cela qu'ils veulent punir fortement les coupables, de manière à diminuer cette décote qui les touche également.

Nul doute que l'on peut proposer bien d'autres motivations pour forger une décision à partir d'une distribution donnée de probabilités. Parfois, le théoricien en

apporte une au travers, par exemple, d'une prise de position sur les choix d'investissements en capital humain (Lundberg et Startz, 1983) ou encore sur les appariements optimaux (Rothschild et Stiglitz, 1982). Il reste qu'il lui faut justifier que le mode de gestion du risque qu'il propose est rationnel. Or ici la théorie de choix rationnel est muette : elle impose de maximiser la productivité, mais elle n'a pas de doctrine quant à la gestion des incertitudes. En pratique toutefois, la difficulté semble s'effacer grâce à la notion d'espérance mathématique, qu'il suffirait de maximiser. Il n'en est rien car cela suppose de recourir à la loi des grands nombres – j'y reviendrai – dans une situation où l'on ne prend en réalité qu'une seule décision. Le critère de rationalité qui est réellement endossé consiste alors simplement à agir en fonction de la moyenne. La discrimination statistique serait alors rationnelle pour la simple raison qu'elle se fie aux moyennes. Il y a bien sûr des raisons d'en douter mais demandons-nous d'abord quel est l'attrait d'un tel choix. La moyenne comme critère de décision a en fait de bons arguments pour elle tant que l'on raisonne hors contexte. En effet, si l'on fait abstraction d'à peu près tout ce que l'on connaît de la situation réelle et que l'on se place donc dans la position d'ignorance maximale (ou d'entropie maximale), les distributions de probabilités des productivités peuvent être considérées comme des gaussiennes. Il faut certes ajouter certaines hypothèses implicites concernant la génération des erreurs d'estimation de la productivité – et, comme nous le verrons, ce sont des hypothèses fortes – mais admettons-les pour l'instant. En choisissant la moyenne, je fais alors le choix de minimiser l'erreur quadratique moyenne (entre la productivité réelle du candidat et celle estimée). Du point de vue de la théorie du choix rationnel, cela pourrait sembler suffisant pour parler de rationalité puisque je viens de maximiser (ou ici de minimiser, ce qui ne change en rien l'esprit de l'exercice) quelque chose. Je pourrais maximiser bien d'autres choses si mon seul souci était de maximiser la réduction du risque. Pourquoi, par exemple, devrais-je minimiser l'erreur quadratique plutôt que l'erreur en valeur absolue ? Et pourquoi ne pas préférer le maximum de vraisemblance ? Il se trouve que dans ce monde déréalisé la moyenne (qui minimise l'erreur quadratique) est aussi la médiane (qui minimise l'erreur en valeur absolue) et, également, le mode (qui correspond au maximum de vraisemblance). Ces quelques critères habituels produisent ici le même résultat. Aussi, dans ce monde d'ignorance maximale, certaines justifications apparaissent inutiles. Mais il n'en demeure pas moins d'autres critères possibles, rompant certes avec les habitudes, qui pourraient être d'un grand intérêt dans des contextes précis. Il n'y a aucune raison de les évacuer comme irrationnel en considérant *a priori* que les critères qui déplaisent hors contexte demeurent déplaisants en tout contexte.

Il n'est guère difficile de produire un tel exemple. Imaginons que la directrice croit *a priori* que, dans l'ensemble, les candidats de Vénus sont un peu plus productifs que les candidats de Mars, du fait d'une motivation supérieure, mais qu'en revanche une fraction des Vénusiens est nettement moins productive que la fraction des Martiens à faible productivité. Les distributions peuvent être telles que la productivité moyenne est à l'avantage des Martiens, mais la productivité médiane et le mode à l'avantage des Vénusiens. Que doit en conclure la directrice ? Rien

d'immédiat. Il serait tout à fait arbitraire de préférer l'estimation moyenne. Elle doit réfléchir à nouveau frais sur le critère le plus « rationnel » dans le contexte auquel elle est confrontée, et non en y substituant un contexte qui l'oblige à ignorer des informations probablement décisives. Comme je le soulignais dans la première partie, la théorie de la discrimination statistique convainc avant tout parce qu'elle reprend un des points fondamentaux de la théorie des probabilités, à savoir qu'il faut prendre en compte *toute l'information disponible*. C'est pourquoi il était impératif de tenir compte de la cote *a priori*. Mais maintenant, cette même théorie prétendrait choisir son critère de sélection en feignant l'ignorance. Où l'on retrouve un « idiot rationnel » par son refus d'agir en connaissance de cause.

Il ne peut finalement être question de militer pour une fonction de décision particulière puisque l'essentiel est de choisir en situation, et non plus abstraitement. Aussi serait-il ridicule de militer pour la médiane ou, par exemple, la minimisation de l'erreur cubique. Ce qui constitue un bon critère pour l'un peut en être un mauvais pour l'autre. La théorie économique l'illustre parfaitement lorsqu'elle considère que la directrice rationnelle arbitre en fonction de la moyenne pour décider du salaire (Phelps, 1972). Mais pourquoi minimiser l'erreur quadratique et, donc, craindre autant de payer trop son salarié que de ne pas le payer assez ? Du strict point de vue de l'égoïsme rationnel, la directrice devrait au contraire aimer se tromper lorsque l'erreur lui est favorable. Estimer la moyenne est compréhensible pour le statisticien qui veut caler son modèle sur des données d'enquête, mais ce ne l'est pas pour la directrice. L'erreur n'a pas la même portée pour l'un et l'autre. Et il est même difficile de se laisser guider par des généralités. Par exemple, on ne peut même pas dire qu'il vaut mieux se tromper un peu que beaucoup. Songez à Guillaume Tell ou même, pour revenir à notre scénario, à une directrice qui préférerait prendre le risque de se tromper complètement plutôt qu'un peu – en sachant qu'en ce cas, elle pourra aisément se débarrasser du nouveau venu lors de la période d'essai. Le véritable débat n'est certainement pas de choisir entre la moyenne ou la médiane, mais de bien tenir compte des particularités de la situation, qui autorisent des stratégies rationnelles chaque fois différentes.

2.2. De la décision à la croyance

La discrimination statistique suppose donc de prendre position sur des risques. Toutefois, il ne suffit pas de choisir rationnellement cette fonction de risque pour que la discrimination statistique elle-même soit rationnelle. Il faut juger de la décision de la directrice en se demandant si elle serait prête à refaire le même choix d'embauche si la même situation se représentaient à nouveau. Il s'agit donc de repenser cet acte d'embauche comme un modèle d'action dont la généralité est soumise à une délibération. Autrement dit, il faut examiner la pertinence à l'instant présent d'un processus d'embauche considéré dans toute sa globalité.

Reprenons le raisonnement probabiliste et imaginons tout d'abord – pure hypothèse d'école – que les informations *a priori* soient parfaitement objectives. En ce cas, la décision peut s'appuyer avec confiance sur la croyance *a posteriori* et la

directrice n'a pas à douter de son choix dès lors qu'elle est convaincu que sa fonction de décision traduit effectivement son intérêt du moment, tel qu'elle le comprend. Nous sommes dans le cas où le processus d'embauche est une simple séquence qui mène de l'information à la décision. Mais que se passe-t-il maintenant s'il existe un doute quant aux informations *a priori* ? Surtout qu'il y a toutes les raisons de douter. En effet, un bon processus d'embauche tient certainement compte des évaluations les moins contestables comme les diplômes ou les expériences professionnelles « classiques » dans la branche de l'entreprise. Les décotes objectives qui s'appuyaient sur ces éléments sont donc annulées au cours du recueil d'informations. S'il subsiste encore une décote envers un candidat après cette évaluation standardisée, elle ne peut plus reposer sur ces éléments objectifs. Il y a donc tout lieu de penser que la décote subsistant après un processus d'embauche un tant soit peu sérieux repose sur une base plus fragile, comme le soulignait déjà Kenneth Arrow (1972). Or il faut bien comprendre que ce doute est d'une nature différente des probabilités qui nous ont occupé jusqu'à présent. Les probabilités traduisent un doute quantifié. Il s'agit maintenant de s'interroger sur l'exactitude de cette quantification et, en fait, sur les hypothèses en arrière-fond qui ont permis de définir le problème, de quantifier des probabilités et d'imaginer un processus d'embauche particulier.

L'un des premiers mécanismes sous-jacents auquel il faut songer ici est que les décisions d'embauche des entreprises ont souvent pour conséquences de renforcer les *a priori*. Le mécanisme est bien connu. Il s'agit d'une simple prophétie auto-réalisatrice. La décote que l'entreprise applique au candidat de Vénus se traduit par l'attribution d'un poste moins prometteur et un investissement moindre dans son potentiel. Et, à terme, ce candidat fait une moins bonne carrière, ce qui (auto)justifie finalement la décote qu'on lui avait appliquée. Avec un tel mécanisme, la croyance a priori traduit moins une information sur la plus faible productivité des salariés de Vénus que le fait que les entreprises parient simplement moins sur eux. Cette fois, le processus d'embauche n'est plus une simple séquence qui va de l'information à la décision. Il y a un effet de la décision sur la croyance. Et, ce faisant, la directrice risque de s'enfoncer dans son erreur si elle ne met pas à l'épreuve son processus d'embauche. La directrice se doit donc de poursuivre deux objectifs, et non un seul. Elle veut avoir à sa disposition un processus d'embauche qui évalue objectivement les candidats et elle veut embaucher le meilleur candidat. Il faut bien voir que le premier objectif n'est pas ajouté arbitrairement, il est au contraire nécessaire pour atteindre rationnellement le second. Or, jusqu'à présent, il revenait au théoricien de répondre à la place de la directrice à cette première exigence. Mais si on imagine maintenant la directrice plongée seule dans un monde complexe, elle va devoir trouver elle-même les garanties sur son processus d'embauche. Seul un « idiot rationnel » continuerait à se fier au théoricien alors qu'il sait que le processus d'embauche « théorique » peut dérailler du fait de l'interaction entre ses propres décisions et les informations qui lui servent d'appui. Si elle veut agir de manière réfléchie, la directrice va devoir naviguer à vue en essayant de trouver un équilibre entre la nécessité de maintenir un processus d'embauche de qualité (intérêt théorique) et l'exigence d'embaucher le meilleur candidat (intérêt pratique). Pour ce

faire, elle devra faire en sorte de mettre à l'épreuve son processus d'embauche. Sinon elle pourra toujours se reprocher de ne pas avoir voulu savoir. Il faut bien voir que ce reproche est très différent de celui qui résulte de la décision de s'appuyer sur de simples probabilités pour recruter ses salariés. Celui-ci est justifié par le fait qu'il peut être coûteux ou même impossible de pousser son évaluation des candidats jusqu'à décider en toute certitude. Celui-là, en revanche, questionne l'ensemble du raisonnement en exigeant que l'on soit attentif aux mécanismes pouvant invalider tout le processus. Le risque est que la directrice considère que son processus d'embauche est définitivement sans faille ou qu'il ne peut être amélioré. Pour éviter cette erreur, la directrice devra s'inquiéter du biais de prophétie auto-réalisatrice en s'efforçant d'en évaluer l'impact sur sa politique de recrutement. Ainsi, s'il y a une décote qui conduit à ne pas embaucher de candidats de Vénus, il peut malgré tout être dans l'intérêt de l'entreprise d'en embaucher dans une certaine limite de manière à éprouver les a priori. La directrice ne se contente plus alors d'embaucher selon un processus supposé une fois pour toutes rationnel, elle l'œuvre à d'éventuelles remises en cause.

On peut à cet égard se demander si le mécanisme même de la prophétie auto-réalisatrice ne doit pas conduire à fortement relativiser la portée et la rationalité de la discrimination statistique. Si ce mécanisme joue un rôle prédominant dans les interactions sociales, alors le volontarisme l'emporte sur le traitement de l'information a priori. Croire en quelqu'un suffit à changer la donne initiale. Il faut alors prendre en considération toutes les raisons d'investir en l'individu et, plus encore, les raisons que cet individu a en retour d'investir dans l'entreprise. Ce faisant, la création d'un lien fondé sur une confiance réciproque peut compter bien plus qu'un calcul coût-bénéfice très incertain. Mais alors il ne peut plus s'agir simplement d'acheter une force de travail. La façon d'associer le candidat à l'entreprise, le pari réciproque qui en découle, joue un rôle bien plus décisif que ce que l'on croit savoir a priori. Choisir celui qui pensait a priori avoir le moins de chance peut alors être aussi rationnel que le choix inverse.

Cet exemple éclaire parfaitement le débat sur la rationalité de l'action entre d'un côté le philosophe ou le sociologue qui s'inscrit dans une orientation kantienne et, de l'autre, le théoricien du choix rationnel. Au fond, ce dernier s'attribue le monopole de la réflexion en décidant une fois pour toutes qu'un certain modèle d'action (celui qui a sa préférence du moment) est rationnel. Ici, il accorde le label « rationnelle » à la discrimination statistique. Il a beau jeu à cet égard de piocher dans la situation réelle le motif qui va dans son sens. En l'occurrence, il est tout à fait rationnel de tenir compte de toute l'information disponible pour forger sa croyance et les *a priori* sont indéniablement une source d'information comme une autre. Sauf qu'à lui seul, ce motif ne peut garantir la rationalité de l'action. Il faut juger de la pertinence de ce motif parmi tout un ensemble d'autres motifs que la directrice rencontre effectivement dès lors qu'elle s'efforce de juger par elle-même de la meilleure stratégie. Le théoricien aimerait croire que la pertinence de son modèle est

acquise d'avance, ce pourquoi il dépossède si facilement la directrice de sa faculté de juger par elle-même de la pertinence de ses stratégies.

Dans une perspective kantienne, un tel coup de force est tout simplement inadmissible. S'il faut juger de la rationalité de l'action, ce ne peut être qu'en se plaçant dans la même situation que la directrice, et non en position d'ignorance maximale, sans exclure a priori aucun motif, en s'associant en outre au projet de la directrice et en accordant à celle-ci une faculté de juger qui la place a priori au même niveau que le savant, et non plus en dessous. Cela n'interdit nullement que le savant fasse preuve de plus de jugement que la directrice mais justement, il doit en faire la preuve en pointant la faille dans le modèle d'action que se serait donné cette dernière. En ce cas, idéalement, la directrice devra être susceptible de reprendre à son compte le reproche que lui fait le savant en se disant qu'elle aurait pu effectivement faire mieux si elle avait réfléchi davantage. Elle reconnaît alors qu'elle n'a pas réalisé du mieux possible *son* projet. Le savant critique en ce cas simplement la réalisation de la volonté de la directrice, il n'y substitue pas comme précédemment sa propre volonté.

Par ailleurs, dans la perspective de la théorie du choix rationnel, il est impératif de ramener le problème de l'association de plusieurs fins à la maximisation d'une seule. C'est pourquoi la question de la juste pratique ne peut y être posée. Il n'y aurait donc rien de plus à dire sur la discrimination statistique. En revanche, la perspective kantienne permet de penser l'association puisque les principes de l'action peuvent être pensés en commun à l'aide de discussions. Le débat sur la discrimination statistique doit alors se poursuivre sur le plan moral.

3. La discrimination statistique est-elle raisonnable ?

3.1. Choisir le meilleur sans exclure socialement

S'agissant de discrimination, il serait pour le moins étrange de ne pas élargir le débat à des considérations sur la justice sociale. Je ne reviendrais pas ici sur le caractère fondamental pour les sciences sociales de cet élargissement (Forsé et Parodi, 2004). Simplement, il exige par exemple que la directrice en situation d'embaucher puisse assumer sa décision face à tous les candidats. Il ne suffit plus qu'elle s'oriente à partir de raisons relatives au seul intérêt de son entreprise, elle doit encore agir à partir de raisons partagées par chacun. Cet impératif fait néanmoins fréquemment l'objet de malentendus. Le théoricien du choix rationnel se demande toujours où est l'intérêt de la directrice d'agir ainsi. Il lui semble que la morale s'insinue dans le débat sans aucune justification sur le plan scientifique. Pourtant cet intérêt peut parfaitement être précisé : il s'agit de ce que Kant nomme l'intérêt pur pratique. Il a certes pour singularité de ne pas se rattacher à l'égoïsme rationnel (ni d'ailleurs à son opposé qu'est l'altruisme) mais il constitue néanmoins un intérêt en soi. Il s'agit pour le dire autrement de ne pas évacuer la sociabilité et donc la volonté de s'associer à autrui et de faire société. Or une discrimination négative contredit

très directement cet intérêt puisqu'elle revient à ne pas considérer l'individu rejeté comme un *alter ego* et à lui signifier très clairement qu'il ne fait pas partie de cette société. L'intérêt pur pratique conduit ainsi à penser son acte dans la perspective du vivre ensemble. Il ne peut plus alors être question de simplement maximiser son intérêt personnel puisque la priorité est accordée à un intérêt d'un tout autre genre. Pour autant, la directrice qui s'efforce de fonder sa décision sur des principes justifiables devant tous n'abandonne pas l'intérêt de l'entreprise d'une manière irrationnelle, elle *limite* simplement la poursuite de cet intérêt au nom de la garantie plus fondamentale que chacun est un membre de la société d'ensemble. Bref, en acceptant de limiter son intérêt à des pratiques justifiables, la directrice conserve la possibilité de se lier avec le candidat malchanceux car elle n'est plus obligée de le mépriser, et ce dernier n'a plus à se sentir humilié ou indigné par son rejet (même s'il peut éprouver de la peine). Pour le dire encore autrement, la directrice agit alors en faisant comme si un contrat social la liait d'ores et déjà aux candidats et son processus d'embauche doit pouvoir être considéré comme un processus que des individus libres et égaux auraient acceptés d'inclure dans ce contrat fondamental. Elle s'autorise alors à rejeter un candidat en raison de son manque de compétence, mais elle s'interdit de l'exclure purement et simplement du marché du travail.

Qu'en est-il de la discrimination statistique ? Si la cote *a priori* n'est qu'un simple préjugé conduisant à l'exclusion d'une catégorie de la population, la cause est entendue : il s'agit simplement d'une exclusion injustifiée et injustifiable. Mais si la directrice s'appuie au contraire sur des informations solides qui permettent, par exemple, d'estimer que les candidats de Vénus sont souvent moins productifs pour telle ou telle raison bien établie, le rejet est-il justifié ? Imaginons la lettre de la directrice motivant son refus du candidat de Vénus :

> « Cher Vénusien,
>
> Vous n'avez certes pas démérité puisque nous n'avons pas réussi à vous départager complètement du candidat de Mars lors de notre évaluation. Et ce d'autant plus que nous étions loin de vous donner favori puisque, comme vous savez, les Vénusiens sont plus souvent un peu moins productifs. Nous savons bien que nous risquons malgré tout d'embaucher le moins productif ; c'est le prix qui nous avons accepté de payer le jour où nous avons décidé du niveau de précision de notre méthode d'évaluation. Mais ce risque, nous le prenons en toute neutralité car nous avons accordé autant d'importance à l'erreur consistant à embaucher un Martien moins productif qu'à l'erreur inverse d'embaucher un Vénusien moins productif. Ne voyez donc dans notre refus rien qui soit dirigé contre votre origine vénusienne. »

Dès lors qu'il partage les mêmes croyances a priori, le candidat de Vénus peut accepter en principe que la directrice lui applique une décote au moment de prédire sa productivité. C'est d'une certaine manière ce que nous faisons quand nous appliquons une décote a priori au groupe des non diplômés en considérant que le diplôme est – pour certaines tâches – un bon indice de la productivité de l'individu.

Dès lors qu'il repose sur une connaissance objective, l'a priori ne peut être assimilée à un simple préjugé et il peut justifier des décisions d'embauche.

Malgré tout, le candidat de Vénus peut éventuellement reprocher à la directrice de ne pas avoir fait d'évaluation suffisamment sérieuse des candidats jusqu'à faire taire les doutes a priori sur les candidatures vénusiennes. Et le reproche est sérieux. Si la décote appliquée au candidat de Vénus est justifiée par exemple pour l'unique raison qu'en moyenne les Vénusiens sont moins diplômés que les Martiens, alors la directrice peut certes pratiquer une discrimination statistique à l'encontre du premier au motif qu'il a probablement moins de diplômes. Mais puisqu'il suffit de s'enquérir des diplômes de chaque candidat pour annuler entièrement cette décote au profit de certitudes, la directrice ferait ici preuve d'une négligence coupable. Ce reproche porte donc pleinement mais seulement jusqu'à une certaine limite. Il butte en effet sur l'argument économique que cette évaluation devient à partir d'un moment trop coûteuse. Et le candidat de Vénus peut reconnaître que ces limites sont objectives et, donc, non dirigées contre lui. Il n'en reste pas moins une exigence légitime : la directrice doit mener le plus sérieusement possible ses évaluations à l'intérieur même de ces limites économiques.

Mais, hormis cet éventuel reproche, la position de la directrice est-elle raisonnable ? Il faut cette fois encore se donner un contexte précis car dans une société qui aurait pour seul problème de ne pas être parfaitement informée de la productivité des candidats mais qui peut s'en tenir à des probabilités objectives, le processus d'embauche de la directrice serait justifiable. Néanmoins ce raisonnement n'est pertinent que dans une société idéale où la discrimination négative n'existerait pas. C'est d'ailleurs parce que cette société est supposée idéale que le processus d'embauche n'a pas besoin de vouloir changer cette société. Mais cette position conservatrice ne tient plus la route si l'on juge que la discrimination négative est une pratique effective. C'est pourquoi le candidat de Vénus pourrait parfaitement reprocher à la directrice de ne pas douter de la pertinence de son processus d'embauche au sein d'un monde traversé par des injustices et des inégalités de traitements. Il pourrait ainsi lui reprocher de mener sa barque comme s'il n'y avait pas de tempête. Or, si elle voulait justifier pleinement son acte, elle devrait pourtant s'inquiéter de l'état de la mer. Et agir en conséquence.

Le premier acte de la directrice devrait être alors d'exiger que la discrimination négative soit prohibée et réprimée sur l'ensemble du marché du travail. Mais que doit faire la directrice lorsque la loi ne suffit pas pour éradiquer effectivement une pratique injuste ? Bref, que peut et doit faire une entreprise citoyenne ? En termes wébériens, la directrice citoyenne pourrait tout d'abord vouloir s'en tenir à une éthique de la conviction en prétendant qu'elle n'a pas à se soucier des conséquences réelles de son processus d'embauche. La neutralité du principe constituerait une garantie suffisante. Mais, ce faisant, elle n'offre au candidat de Vénus aucune garantie qu'il ne sera pas exclu de fait du marché du travail. Si elle veut répondre réellement à ce problème, elle va devoir endosser une éthique de la responsabilité en assumant également les conséquences réelles de ses décisions. En ce cas, elle sera

amenée à ne pas se contenter d'une neutralité sur le papier, mais à s'interroger également sur son application selon les circonstances du moment.

En pratique, le cas est analogue à celui d'un juge au tribunal (Dworkin, 1994). Ce dernier doit appliquer le code mais, pour autant, bien juger ne consiste pas à déduire une peine de la simple lecture du code pénal. Il faut évidemment tenir compte des circonstances. L'égalité de principe face à la loi ne signifie pas qu'il faut accorder la même sanction à celui qui vole par détresse et à celui qui vole par profession. Le premier doit bénéficier de circonstances atténuantes bien que les deux individus tombent sous le coup de la même loi. Juger ne consiste ainsi pas simplement à appliquer aveuglément la loi mais à réfléchir à son application selon les circonstances.

Dans le cas qui nous occupe, la directrice responsable ne doit pas considérer son processus d'embauche comme hors de cause. Cela ne signifie absolument pas qu'elle doit abandonner l'objectif de l'entreprise d'embaucher le candidat le plus productif (de même que le juge ne doit pas rejeter la loi). Mais, comme nous l'avons vu dans la première partie, cet objectif la laisse suffisamment libre de déterminer sa manière de prendre des risques et elle doit opter pour une manière qui soit justifiable face à tous les candidats. Lorsque dans la lettre précédente elle affirmait avoir opté pour une fonction neutre en termes de risques, elle oubliait seulement de préciser qu'elle pouvait choisir de nombreuses autres fonctions tout aussi « neutres » – il y a mille façons de définir le bon et le mauvais risque même si cette définition est commune aux deux candidats. Terrible oubli puisqu'il transforme le raisonnement en rationalisation : derrière le verni d'une soi-disant déduction à partir d'une certaine fonction « neutre », il y a un choix qui n'a pas été arbitré (ou qui l'a été pour de mauvaises raisons qu'il faut alors taire). Les candidats doivent ici exiger que le choix de cette fonction de risque soit véritablement motivée car, de fait, ce choix n'est pas innocent : il engage une prise de position sur les « bons » risques et sur les « mauvais » risques, sur les risques qu'il faut accepter et ceux qu'il faut refuser. Il est bien évident qu'un tel choix peut faire pencher la balance dans un sens ou dans l'autre suivant la sensibilité de cette fonction de risque à certaines caractéristiques des distributions de probabilité de productivité des candidats. Autrement dit, une directrice qui n'aurait jamais voulu embaucher de Vénusiens, pourrait parfaitement rationaliser sa décision en définissant habilement ce qu'est pour elle un « mauvais » risque : le Vénusien aurait alors simplement la « malchance » de s'approcher de trop près de ce risque inacceptable. On pourrait à cet égard presque formuler la question pratique comme suit : parmi toutes les fonctions de décisions apparemment « neutres », mais qui donnent en réalité des résultats si contrastés, quelle est celle que la directrice doit appliquer de manière à offrir les meilleures garanties ici et maintenant de son impartialité ? Sauf que cette formulation est impropre. Elle véhicule la même illusion que précédemment en laissant croire que l'on peut qualifier de « neutre » (et précédemment de « rationnel ») un processus d'embauche avant même de considérer les circonstances. Il faut à nouveau se détacher de cette représentation d'un processus d'embauche qui produirait ses propres garanties dès

lors qu'on y entre les bons « *inputs* » : des a priori objectifs, une fonction formellement neutre. Il s'agit au contraire de porter un regard critique sur l'ensemble de la chaîne de décision en se demandant si les résultats sont à la hauteur des intentions initiales – bref il s'agit de mener la réflexion jusqu'au bout en pensant ensemble le traitement de l'information et la prise de décision (Parodi, 2008).

La seule garantie qui vaille à ce stade est celle qui consiste pour la directrice à pouvoir motiver sa décision face aux deux candidats par une seule et même lettre. Dans un contexte où les Vénusiens sont discriminés négativement, le candidat de Mars peut difficilement exiger que les entreprises qui veulent être citoyennes ne tiennent pas compte de ce fait alors même que les autres entreprises continuent de le favoriser secrètement. Et le candidat de Vénus peut en revanche prétendre à ce que les incertitudes sur les productivités réelles des deux candidats tournent plutôt à son avantage sur cette partie du marché du travail où il n'est pas exclu d'avance. Il ne demande pas à être choisi alors qu'il serait moins bon, il demande simplement que l'on parie plus sur lui, pour pouvoir montrer qu'il peut être le meilleur, au lieu de l'exclure de fait. Toute la difficulté est qu'une telle discrimination positive est affaire de jugement plus que de principes. De la même façon que les circonstances atténuantes au tribunal ne peuvent être codifiées, mais n'en demeurent pas moins essentiel au bon jugement en ce qu'elles s'efforcent d'améliorer l'application de l'esprit de la loi. C'est pourquoi la discrimination positive ne s'oppose pas à la discrimination négative. Celle-ci est un principe que la justice rejette catégoriquement. Celle-là est le résultat d'un équilibre réfléchi entre des principes et un contexte qui en rend leur application malaisée.

En définitive, la directrice doit maintenir son cap *d'embaucher le meilleur candidat tout en pariant le plus possible sur les candidats qui risquent le plus d'être exclus du marché du travail.* Ces deux objectifs, qui semblent si incompatibles sur le papier, ne le sont en réalité pas tant que ça. L'incertitude sur la productivité réelle des candidats y est évidemment pour beaucoup. Il y a alors moyen pour la directrice de faire un pari raisonnable et rationnel en cherchant un équilibre réfléchi entre le risque de choisir le candidat le moins productif et le risque d'exclure du marché du travail un concitoyen. Toutefois, arrivé à ce point, il n'est guère possible d'en dire plus. Ce pari raisonnable et équilibré doit être choisi en fonction du contexte social. Plus encore, le savant ne doit pas se substituer aux citoyens. C'est à ces derniers de se prononcer en fonction de leur propre appréhension des divers risques et du compromis social qui devrait en résulter.

3.2. Remarques complémentaires sur le cas du profilage ethno-racial

Contrairement à ce que pourrait laisser penser l'exemple qui nous a servi de fil conducteur, la discrimination statistique ne s'applique pas uniquement au marché du travail. Les pronostics fondés sur l'appartenance à un groupe sont légions, et ils suscitent des stratégies discriminatrices variées. D'autres aspects de la discrimination statistique méritent à cet égard d'être soulignés. Pour l'instant, la discrimination statistique n'a porté que sur le choix ponctuel d'un candidat sur le

marché du travail. L'impératif de rationalité exigeait certes que la directrice agisse comme si elle devait fictivement revivre ce moment un nombre infini de fois puisque ne pas se faire des reproches revient à éviter de se dire que, tout bien réfléchi, on aurait agi autrement. Il reste que le choix en question est un choix ponctuel et sa répétition infinie, une fiction. Et justement, puisque je n'ai à choisir qu'une seule fois, je dois bien soupeser les différents risques, ce pourquoi la croyance ne suffisait pas pour déduire l'action.

Mais la discrimination statistique peut être adossée à une stratégie des « grand nombres » et, dans ce cas, les risques n'ont plus la même importance dans le raisonnement. Prenons le cas du profilage ethno-racial, c'est-à-dire le fait de contrôler prioritairement les minorités « visibles » au motif (réel ou fantasmé) qu'on y trouve plus souvent des sans-papiers, des délinquants ou encore des terroristes. Que penser de la stratégie policière consistant à focaliser sur eux la plupart des contrôles ? Il faut bien comprendre que si je n'exerce qu'un seul contrôle, je dois soupeser le risque que ce contrôle n'aboutisse à rien à l'aune de la chance de démasquer un individu vivant dans l'illégalité. Je dois donc réfléchir sur mes préférences en matière de risques. Mais dès lors que j'effectue un grand nombre de contrôles, il n'est plus question de risques et de chances, mais quasiment de certitudes. Si, par exemple, chaque contrôle a une chance sur cent de démasquer un illégal et que les policiers effectuent 10 000 contrôles, ils arrêteront à coup sûr une centaine d'illégaux, à une faible marge d'erreur près. C'est la fameuse loi des grands nombres. Il n'y a là aucun mystère. Pour les « petits nombres », je ne rencontre pas tous les possibles et il faut que je me prononce sur les possibles que je crains et ceux que je désire. Mais, pour les « grands nombres », je rencontre finalement tous les possibles et il me suffit alors quasiment – pour évaluer les conséquences de ma stratégie – d'additionner tous les cas. Je sais, autrement dit, que je vais rencontrer le possible que je craignais aussi bien que celui que je désirais (à peu près à proportion des probabilités de chaque possibilité). Il est alors facile de mesurer les conséquences de ma stratégie d'action : c'est le résultat de cette addition, à savoir l'espérance mathématique.

Peut-on dire pour autant que la stratégie du profilage ethno-racial est rationnelle ? Supposons que les individus blancs contrôlés ne sont qu'une fois sur cent arrêtés comme illégaux tandis que les individus noirs le sont deux fois sur cent. La stratégie rationnelle semble être ici de ne contrôler que les individus noirs. C'est en tout cas la stratégie qui maximise l'espérance mathématique et, donc, celle qui permettra d'arrêter le plus d'illégaux – bref, c'est théoriquement la meilleure stratégie dans le cadre d'une politique du chiffre. Sauf que faire mille fois le « meilleur choix » n'est pas forcément la meilleure stratégie globale. Il y a des raisons de diversifier ses choix, par exemple pour faire en sorte que les contrôles ne soient plus anticipés. Raisonner en situation de « grands nombres » n'est en réalité pas plus simple que sur des cas ponctuels puisqu'il faut réussir à penser un grand nombre de choix et à les penser ensemble (ce qui exige plus que de faire une simple addition puisqu'il faut considérer leurs interactions). Par ailleurs, de nombreuses critiques faites sur le cas du marché du travail n'en demeurent pas moins valables dans le cas présent.

Tout d'abord, la stratégie du profilage repose évidemment sur le bien fondé de l'information a priori. Il est donc essentiel de mettre à l'épreuve cette information. Et, cette fois encore, le choix de la stratégie influence en retour cette information : si seules les minorités « visibles » sont soumises à des contrôles, alors tous les illégaux démasqués feront partie de ces minorités. En toute rigueur, cette stratégie conduit alors simplement à une méconnaissance du taux d'illégaux parmi la majorité invisible des blancs. Or cette information est essentielle pour justifier la discrimination statistique. On a donc affaire à une stratégie qui sabote la base sur laquelle elle repose.

Plus encore, cette stratégie présuppose que les individus ne s'adaptent pas à la situation. Et, en conséquence, elle laisse se développer en toute impunité des contre-stratégies délinquantes. Alain Tarrius décrit ainsi la filière des « invisibles » dans son livre *La mondialisation par le bas* (2002) : pour passer la drogue à la frontière franco-espagnole, certains groupes mafieux gitans recrutaient des jeunes blancs « biens sous tous rapports », en l'occurrence des étudiants de grandes écoles et issus des familles aisées de la région de Perpignan. Les gitans les nommaient justement les « invisibles » car ils n'étaient pas contrôlés ou jamais sérieusement. Lorsque les policiers en venaient finalement à juger suspects les agissements d'un de ces « invisibles », ils s'en étonnaient auprès de lui et ce dernier comprenait vite que le temps était venu d'arrêter l'argent facile de la drogue pour revenir dans le droit chemin. L'« invisible » avait l'avantage de disposer d'une position de repli et, au bout du compte, il disparaissait avant d'apparaître dans les statistiques de la police. La stratégie « rationnelle » conduit ici au renforcement des préjugés. Bref, au jeu du chat et de la souris, le chat est idiot s'il développe une stratégie que la souris anticipe. Encore une fois, la rationalité ne saurait découler ici d'un simple calcul de probabilité, mais d'une appréhension adéquate de la situation d'interaction entre le policier et le délinquant. C'est pourquoi il ne suffit pas de maximiser le « retour sur investissement » d'un contrôle, mais d'avoir au contraire une stratégie globale du contrôle qui ne se focalise pas d'avance sur les citoyens les moins cotés a priori. D'une manière générale, la stratégie pour « en savoir plus » (le contrôle) ne doit pas simplement s'appuyer sur ce que l'on sait déjà, mais doit être dans le même temps une mise à l'épreuve de ce que l'on croit déjà savoir.

La rationalité du profilage ethno-racial est donc discutable contrairement à ce qu'affirme, par exemple, le penseur conservateur Dinesh D'Souza, qui n'hésite pas à qualifier de nombreux comportements racistes de « discriminations rationnelles » (*cf.* Rüegger, 2003). Selon lui, il serait ainsi rationnel qu'un chauffeur de taxi refuse systématiquement les clients noirs au motifs qu'ils habitent peut-être dans un quartier objectivement dangereux. Pourtant, même du point de vue de l'égoïsme rationnel, le refus systématique n'est pas une bonne stratégie. Si le quartier de destination est effectivement dangereux, il suffit au chauffeur de refuser d'y aller lorsqu'un client blanc ou noir le lui demande et de se contenter alors de les déposer à l'orée du quartier. Il maximise alors le nombre de clients en acceptant tous les clients qui ne vont pas dans les quartiers dangereux. Comme on pouvait hélas s'en douter,

la discrimination statistique apparaît comme le parfait argument pour « rationaliser » des pratiques discriminatoires. Le fait que le raisonnement probabiliste autorise l'évaluation individuelle à partir d'une information sur des groupes semble être une bénédiction pour le raciste, qui y voit le moyen de justifier tous ses préjugés. C'est une raison supplémentaire d'exiger que la rationalité de cette pratique fasse l'objet d'une délibération sérieuse, et non d'une bénédiction *a priori*. La théorie des probabilités autorise certes un tel raisonnement, mais avec rigueur et de façon *mesurée*. En particulier, lorsqu'elle prend en compte la variance intergroupe (l'écart moyen entre les groupes), c'est toujours en la rapportant à la variance intragroupe (l'écart moyen entre les individus d'un même groupe). C'est dire que si la théorie prend en compte la moyenne statistique de chaque groupe, elle n'en conclut par pour autant que les individus doivent être entièrement ou définitivement subsumés sous ces moyennes. Souvent d'ailleurs, le rapport de la variance intergroupe sur la variance intragroupe est faible, ce qui signifie que les écarts moyens entre groupes, même lorsqu'ils sont avérés, sont ridicules comparés aux écarts individuels ; le choix le plus rationnel est alors de s'informer sur l'individu car la moindre information individuelle pèse plus lourd dans la balance que l'appartenance au groupe. Dans les faits, le choix rationnel consiste souvent à payer pour une information, aussi petite soit-elle, plutôt que de discriminer statistiquement.

Ceci dit, le profilage ethno-racial peut être rationnel en certaines circonstances. Si la police sait que la bijouterie du coin vient d'être dévalisée par un jeune homme noir, la stratégie efficace consiste à contrôler les jeunes noirs qui veulent sortir du quartier. Mais jusqu'à quelle limite ? Si le voleur s'échappe, faut-il étendre les contrôles sur l'ensemble du territoire français pendant des années ? C'est d'une certaine manière la question que l'on se pose lorsqu'on justifie le profilage à partir d'une statistique affirmant qu'il y a proportionnellement plus de voleurs noirs que blancs. Partant d'une situation acceptable car ponctuelle et limitée à un quartier, on en arrive à généraliser la discrimination statistique. Quelle stratégie raisonnable doit alors être envisagée ? Comme précédemment, il s'agit de choisir une pratique efficace jusqu'à la limite où elle exclut socialement. Il revient au même de raisonner en se plaçant du point de vue du plus mal loti, comme le recommande John Rawls (1971) lorsqu'il défend son second principe de justice. En l'occurrence ici le plus mal loti, c'est le jeune homme noir qui n'a rien volé. Il a évidemment une bonne raison de refuser le profilage ethno-racial : en focalisant tous les contrôles sur lui, ce profilage est une nuisance et même une restriction de sa liberté. Mais il a aussi quelques raisons d'accepter le profilage. La première est qu'il veut, comme tous les autres citoyens, que le voleur soit arrêté. Si le profilage est réellement la stratégie la plus efficace, il peut vouloir la déployer jusqu'à un certain point ou même entièrement. La seconde est qu'il veut prouver son innocence puisqu'il est *a priori* suspect. D'autres éléments pourraient encore peser mais on comprend déjà l'équilibre qu'il faut rechercher : le plus mal loti peut ici accepter que la police déploie la stratégie du profilage ethno-racial jusqu'au point où selon lui sa situation se dégraderait plus qu'elle ne s'améliorerait. Cet équilibre dépend largement du

contexte, de l'image social des différents groupes (et de la manière de définir ces groupes), de la gravité des délits, etc. Autant d'éléments dont on ne peut juger la pertinence hors contexte et, ici encore, le théoricien doit s'effacer devant le citoyen pour décider de la stratégie de contrôle rationnelle et raisonnable.

Conclusion

En définitive, on peut vouloir distinguer analytiquement de nombreuses formes de discrimination, mais toutes doivent être jugées à la lumière d'une seule question : l'individu a-t-il été rejeté (ou accepté) pour des raisons justifiables, ou non ? Si le choix ne peut être justifié, le rejet se résume à une discrimination négative. L'individu n'a tout simplement pas été traité *a priori* en égal. Et sinon, il a simplement été distingué à l'aune d'un critère jugé pertinent (la productivité, une compétence scolaire, une expérience particulière, etc.). Parler de discrimination statistique, c'est d'abord indiquer que le classement des individus selon ce critère peut être incertain et qu'il va pourtant bien falloir en sélectionner un malgré ces incertitudes, malgré le fait que l'on distingue mal le meilleur d'entre eux. Le raisonnement probabiliste s'impose alors de toute évidence, mais en tant que pure logique du probable, il ne saurait suffire pour se décider.

Tout d'abord, la décision repose nécessairement sur une évaluation des différents risques et cette évaluation elle-même repose sur une stratégie plus globale, par exemple une stratégie d'investissement en ressources humaines au sein de l'entreprise. À cet égard, c'est une erreur de croire que la discrimination statistique est purement et simplement une discrimination en raison de l'incertitude. Elle est aussi dans le même temps une discrimination en raison de préférence sur le risque qui y est associé, autrement dit en raison de ce que celui qui discrimine définit comme un « bon » risque et un « mauvais » risque. Oublier cette dimension ouvre la porte à toutes les rationalisations de la discrimination : il suffit en ce cas de manipuler à sa guise les profils de risques que l'on juge « bons » et ceux que l'on juge « mauvais ». Ainsi, pour prendre un dernier exemple volontairement caricatural, refuser d'embaucher un ouvrier noir sur un chantier au motif qu'on risque de ne pas le voir dans les zones d'ombre relève certes d'un raisonnement sur les probabilités d'accident en fonction de la couleur de l'ouvrier, et pourrait être considéré à ce titre comme une discrimination statistique rationnelle, mais ce n'est évidemment pas le raisonnement probabiliste qui a emporté ici la décision, c'est le fait de mettre en exergue le risque de ne pas voir l'ouvrier sur le chantier (et également de ne pas lui proposer de gilet jaune). C'est pourquoi, avant de conclure que la discrimination statistique est rationnelle, il faut s'enquérir des raisons de choisir tel type de risque lorsque l'on est confronté à tel profil de probabilité. Il ne peut être question de traiter l'information d'un côté, la fonction de décision de l'autre, sans s'interroger sur leur association. Il est au contraire impératif de les penser ensemble si l'on ne veut pas que l'argument statistique ne soit qu'une façade à l'arbitraire.

Ensuite, la discrimination statistique est présentée généralement comme une pure pratique comptable, maximisant ici une productivité, là un nombre d'arrestations. Pourtant, cette pratique est effectuée sur des individus et ces derniers jugent cette pratique et réagissent à la manière dont ils se sentent traités. Aussi la discrimination statistique ne peut être réellement justifiée en faisant abstraction des effets en retour qu'elle provoque sur les individus. Recruter quelqu'un ne consiste pas seulement à acheter une force de travail, mais aussi à nouer une relation. Pratiquer le profilage ethno-racial ne consiste pas seulement à chercher des illégaux, mais aussi à hiérarchiser des citoyens selon une échelle du soupçon. La rationalité suppose de prendre en compte du mieux possible toutes les conséquences, et non pas seulement celles que le théoricien estime le plus facile à compter.

Enfin, la discrimination statistique n'est pas toujours juste, c'est le moins que l'on puisse dire. La décision sur les risques doit aussi prendre en compte les risques sociaux et le danger qui consiste à « dualiser » la société pour des raisons statistiques. Dès lors que l'on s'interroge sur l'égalité de traitement *effective* que l'on doit aux individus, au-delà du simple respect d'une règle égalitaire dans l'indifférence des difficultés d'application, on entre de fait dans les débats sur la discrimination positive. L'incertitude sur les qualités des individus, qui justifiait au premier abord la rationalité de la discrimination statistique, peut alors à l'inverse justifier comme raisonnable certaines formes de discrimination positive.

Références bibliographiques

Arrow K., 1972, Models of job discrimination, in A. H. Pascal (ed.), *Racial discrimination in economic life*, Lexington, Mass., D. C. Heath.

Cox R. T., 1961, *The Algebra of Probable Inference*, Baltimore, The John Hopkins Press.

Forsé M. et M. Parodi, 2004, *La priorité du juste. Eléments pour une sociologie des choix moraux*, Paris, PUF.

Kant E., 1781, tr. fr. 1944, *Critique de la raison pure*, Paris, PUF.

Lundberg S. et R. Startz, 1983, Private discrimination and social intervention in competitive labor market, *American Economic Review*, 73, 3, 340-347.

Parodi M., 2008, L'acte réfléchi, ou comment modéliser la faculté de juger en sciences sociales, *L'Année Sociologique*, 58, n°2, 337-381.

Phelps E., 1972, The statistical theory of racism and sexism, *The American Economic Review*, vol. 62, No. 4, sept., 659-661.

Rothschild M. et J. Stiglitz, 1982, A model of employement outcomes illustrating the effect of structure of information on the level and distribution of income, *Economics Letters*, 10, 231-236.

Rüegger M., 2003, Discrimination statistique, généralisation et racisme, *Carnets de bord*, n°6, 5-18.

Sen A., 1982, Rational fools : A critique of the behavioural foundations of economic theory, in *Choice, Welfare and Measurement*, Cambridge, MA, The MIT Press – repris dans A. Sen, 1993, *Ethique et économie*, Paris, PUF.

Tarrius A., 2002, *La mondialisation par le bas : les nouveaux nomades de l'économie souterraine*, Paris, Balland.

Tyler T., R. Boeckmann, H. Smith et Y. Huo, 1997, *Social justice in a diverse society*, Boulder, Oxford, Westview Press.