

*Orientation de dominance sociale et réactions à  
la discrimination et à l'action positives  
à l'embauche*

par Mohammed REBZANI \*

*Social dominance orientation and reactions  
about the affirmative action  
for recruitment*

**Mots-clés :** Recrutement, discrimination ethnique, discrimination positive, orientation de dominance sociale, hiérarchie sociale.

**Keys-words :** Recruitment, ethnic discrimination, affirmative action, social dominance orientation, social hierarchy.

\*

**Membre de PSITEC – équipe RESO –, U.F.R. de Psychologie de Lille 3.**

**E-mail : mrebzani2000@yahoo.fr**

[Adresse personnelle : 24 impasse Delesalle – 59260 Hellemmes Lille – France – Téléphone : (33) 03 20 47 57 70]

## Résumé

Cette recherche vise à analyser les réactions à l'instauration d'une politique de recrutement favorisant l'accès à l'emploi pour des catégories de personnes vulnérables sur le marché du travail. 175 Français d'origine européenne ont pris connaissance d'un scénario où la préférence en matière d'embauche pour un emploi désigné (employé administratif dans une banque / agent technique chargé de la gestion de stocks / animateur social dans un quartier dit sensible) est accordée à un Français d'origine maghrébine au détriment d'un Français de « souche » de compétence supérieure ou égale. Ils ont répondu ensuite à un questionnaire concernant l'acceptation du choix de recrutement (discrimination positive / action positive) et l'encouragement de cette pratique. Globalement, les résultats montrent que les répondants ne sont favorables à aucune sorte de recrutement volontariste en faveur d'un candidat exogroupe. Les corrélations et les régressions simples confirment partiellement l'hypothèse selon laquelle le niveau d'Orientation de Dominance Sociale prédit les réactions (cas : employé de bureau). Les régressions modérées montrent un effet de modulation du genre sur la relation ODS – réactions (cas : animateur social).

## Summary

This research aims to analyse the reactions to the voluntarist recruitment of facilitating access to jobs for vulnerable people. 175 French of European origin learnt of a scheme where the recruitment for a suggested job (administrative employment in bank / technical agent for stocks management / social animator in “banlieue”) tends towards French people originating from Maghreb rather than a person descending from pure French stock with similar or superior competence. They then filled in a questionnaire about accepting the recruitment choice (positive discrimination / positive action) and the encouragement of this practice. Overall the results show these who filled in the questionnaire aren't in favour of a voluntarist recruitment for an exogroup candidate. The correlations and single regressions partially confirm the hypothesis that the Social Dominance Orientation predicts the reactions (case: employment in bank). The moderate regression indicate a modulation effect of gender between SDO and reactions (case: social animator).

## Introduction

La discrimination dont sont victimes des ressortissants étrangers mais également des citoyens français d'origine non-européenne est officiellement reconnue (HCI, 1998 ; CNCDH, 1998). Elle se pratique dans plusieurs secteurs d'activités professionnelles et à différents niveaux : entreprises privées et publiques, et Administrations (De Rudder, M. Tripiet, F. Vourc'h et V. Simoh, 1994 ; Bataille, 1997). Ce sont les jeunes d'origine maghrébine et noire-africaine qui essuient le plus fortement le refus des employeurs (Benyachi et Bouamama, 2000). Cette désaffection s'explique différemment. Leur effectif constamment croissant et leur visibilité « ethnique » intensifient la méfiance dans l'opinion publique et dans le monde du travail (Rebzani, 2002). Nombre de recruteurs tombent dans le biais de la catégorisation sociale et perçoivent les jeunes d'origine non-européenne d'abord en tant que membres d'exogroupes véhiculant des valeurs culturelles et/ou religieuses incompatibles avec celles du pays d'accueil ; de plus, des employeurs se conforment aux pressions des clients ou des salariés – pour certains, il s'agit d'une illusion de contrainte – pour ne pas embaucher des jeunes jugés indésirables (Rebzani, 2000). Ajoutons, par ailleurs, que des formes de disqualification plus subtiles se pratiquent en milieu professionnel : jugés sur la base de préjugés et non de leur compétence réelle (Rebzani, 2005), des jeunes d'origine non-européenne sont orientés vers des emplois dits « ethniques » (e.g. animateurs sociaux ou « grands frères » dans les quartiers sensibles). Une telle pratique peut être assimilée à une forme de stigmatisation, si ce n'est à une discrimination sur le marché du travail.

Les pouvoirs publics ont mis en place des moyens pour combattre la discrimination au travail : circulaires adressées aux Directions régionale et départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP et DDTEFP), ainsi qu'à l'ANPE et l'AFPA (1998) ; groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD) (1999) ; numéro d'appel téléphonique gratuit (114) ; commission d'accès à la citoyenneté (CODAC) (1999) ; loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations ; plus récemment, mise en place de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) (J.O.R.F., 2004).

Les évaluations effectuées montrent que les résultats obtenus ne sont pas toujours à la hauteur des objectifs fixés (GELD, 2002 ; CNCDH, 2003 ; Rebzani, 2006). Aussi, pour lutter efficacement contre la discrimination ethnique au travail, convient-il d'adapter ou faire évoluer les dispositifs existants. Il importe également d'envisager, dans certains cas, des solutions « volontaristes » comme le recrutement préférentiel des jeunes d'origine non européenne pour faciliter leur insertion professionnelle. L'examen des conditions de mise en place et de réussite d'une telle mesure d'aide à l'embauche – connue sous l'appellation de discrimination positive dans des pays d'organisation communautaire, à l'instar des Etats-Unis d'Amérique – est donc indispensable. Car peu d'indications existent, en France, à propos de l'approbation du recrutement volontariste à différents niveaux (social, institutionnel, professionnel...), de l'assentiment et de l'engagement réel des employeurs, de la prise en compte du niveau de compétences des candidats, etc. Nous nous emploierons à pallier ce manque d'information en nous limitant, dans cette recherche exploratoire, à l'étude des réactions sociales à

## une instauration de la discrimination et de l'action positives à l'embauche des jeunes d'origine maghrébine.

Une politique de recrutement volontariste ?

### **Discrimination positive et action positive**

La politique de recrutement volontariste consiste en l'application de mesures favorisant l'accès à l'emploi pour des catégories de personnes en vue de faire disparaître les inégalités liées à leurs situations (membres de groupes ethniques, femmes, personnes en situation de handicap...). Cette politique qui rompt avec l'égalité formelle de traitement des individus et des groupes sociaux prend deux formes distinctes : l'*action positive* et la *discrimination positive* (Lochack, 2005). L'une et l'autre ont un caractère temporaire et sont vouées à disparaître une fois l'égalité rétablie. Elles ne visent pas un objectif compensatoire ou redistributif qui consiste à fournir des prestations financières et/ou matérielles pour atténuer l'impact des inégalités entre des catégories de personnes en raison de l'accès ou non à l'emploi. Elles ont un objectif correctif qui est d'accorder des priorités d'embauche.

Des exemples d'action positive existent en France, même s'ils ne sont pas reconnus officiellement en tant que tels. Ainsi, la loi du 10 juillet 1987 oblige les entreprises publiques et privées employant plus de vingt salariés d'ouvrir aux handicapés des postes équivalant à 6% de leur effectif ; à défaut ces entreprises doivent payer une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les entreprises s'installant en zones franches et bénéficiant en contrepartie d'exonérations fiscales doivent recruter à hauteur d'un cinquième de l'effectif de leurs salariés parmi les habitants de la zone franche (J.O.R.F., 1996). Autre exemple plus courant : les mères de famille ayant plus de trois enfants bénéficient de dérogation (pour les diplômés et l'ancienneté professionnelle) lors de la préparation de concours d'accès à la fonction publique.

La discrimination positive est de plus en plus évoquée en France, sans que l'on sache, parfois, quelle acception lui accorder. Elle est assimilée à l'« *Affirmative action* » – discrimination positive d'origine américaine introduite progressivement dans la ligne du Civil Right Act de 1964 – qui prévoit que des avantages soient accordés à des minorités en difficulté pour pallier leurs handicaps sociaux (Noblet, 1993 ; Calvès, 2005). La discrimination positive se distingue de l'action positive par différents aspects : le recrutement vise à avantager les membres d'un groupe stigmatisé ou discriminé en raison d'un attribut identitaire (origine ethnique et sexe, par exemple) ; il est proposé en dépit de leurs compétences inférieures à celles des candidats concurrents ; les avantages conférés aux premiers sont au détriment des seconds, aussi la priorité d'embauche produit-elle une forme de discrimination à rebours susceptible de susciter un ressentiment, voire des réactions de rejet (xénophobie et sexisme).

La discrimination positive fait l'objet de prises de positions diverses. Le Conseil d'Etat admet l'idée de discrimination positive (CONSEIL D'ETAT, 1997). Dans un discours d'ouverture de la table ronde réunissant le gouvernement et les partenaires sociaux pour envisager des actions de lutte

contre la discrimination ethnique, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité souligne que l'attachement au principe républicain d'égalité « n'entraîne pas *de facto* la mise en place de discriminations positives ou de quotas... » (Aubry, 1999). En 2003, le ministre de l'Intérieur déclare publiquement y être favorable, alors que, dans le même temps, le chef du gouvernement exprime son opposition.

Les réactions à propos de la discrimination ou l'action positive à l'embauche révèlent, certes, des différences de prises de positions individuelles, politiques et sociales. Toutefois, rien ne permet de savoir, sur le plan psychologique, pourquoi certains individus rejettent ces mesures « innovantes » d'aide à l'emploi alors que d'autres accepteraient leur instauration. Nous tâcherons d'apporter quelques éclaircissements en référant à la théorie de la dominance sociale et, plus particulièrement, à l'orientation à la dominance sociale qui renseigne sur la tendance à adhérer à des valeurs et des croyances qui ont pour fonction d'atténuer ou de renforcer la hiérarchie sociale.

### **Orientation de dominance sociale et réactions à la discrimination et à l'action positives**

L'orientation à la dominance sociale (ODS) trouve sa source dans la théorie de la dominance sociale (TDS) qui se veut un modèle synthétique des théories liées aux attitudes et aux relations intergroupes (Sidanius et Pratto, 1999). La TDS se différencie de la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1978 ; Tajfel & Turner, 1979, 1986) en ce qu'elle suggère que la discrimination intergroupe ne tient pas seulement du biais de favoritisme endogroupe (Tajfel, Billings, Bundy & Flament, 1971 ; Brewer, 1999 ; Guimond, Dif & Aupy, 2002) mais serait du ressort d'une oppression envers l'exogroupe (Mummendey, Simon, Dietze, Grunert *et al.*, 1992). Ainsi, la TDS vise à comprendre pourquoi et comment les hiérarchies sociales se construisent et se maintiennent. Elle part du principe que les sociétés complexes sont hiérarchisées et composées d'un ou plusieurs groupes dominants et d'un ou plusieurs groupes dominés. Des idéologies sont développées, il s'agit d'attitudes, de valeurs et de croyances qui ont pour fonction une justification intellectuelle et morale de la hiérarchie entre les groupes sociaux. Deux types d'idéologies ou de mythes légitimateurs étayent la TDS : les mythes d'accentuation des inégalités et des rapports de domination entre les groupes et qui ont pour point commun la notion que les individus occupent la position sociale qu'ils méritent (croyance en un monde juste) (sexisme, conservatisme politique, préjugés...) ; les mythes d'atténuation de la hiérarchie sociale qui se caractérisent par une plus grande allocation de ressources positives pour les groupes minoritaires et une moindre contribution pour les groupes qui dominent au sein de la hiérarchie sociale (féminisme, socialisme, multiculturalisme...).

L'ODS renseigne sur la prédisposition à adhérer aux mythes renforçateurs ou atténuateurs de la hiérarchie sociale et sur la sélection des rôles sociaux correspondants (Sidanius & Pratto, 1999 ; Chazal & Guimond, 2003). Une échelle permettant de mesurer cette orientation a été développée et validée lors nombreuses recherches (Pratto, Sidanius, Stallworth & Malle, 1994). L'ODS s'avère une variable distincte et indépendante de la dominance interpersonnelle, de l'autoritarisme, de l'altruisme et de l'estime de soi (Pratto

*et al.*, 1994 ; Sidanius, Pratto & Bobo, 1994). Elle corrèle avec les préjugés : les personnes ayant des scores élevés sur l'échelle d'ODS sont plus racistes et plus sexistes que celles ayant des scores faibles (Altemeyer, 1998 ; Pratto *et al.*, 1994) ; elles ont également davantage tendance à rechercher et à sélectionner des positions de pouvoir et des rôles sociaux qui accentuent les inégalités et la hiérarchie sociale (Sidanius & Pratto, 1999). Il existe une version française de l'échelle d'ODS (Duarte, Dambrun & Guimond, 2004). Les résultats obtenus pour sa validation sont analogues avec la version initiale (Pratto *et al.*, 1994) : corrélations positives entre les scores de l'ODS et les mesures des mythes légitimateurs (préjugés généralisés : Dambrun & Guimond, 2001 ; préjugés flagrants : Dambrun, Maisonneuve, Duarte & Guimond, 2002 ; sexisme : Swim & Cohen, 1997 ; néosexisme : Tougas, Brown, Beaton & Joly, 1995) et relations significatives ODS / rôle social occupé et, à un moindre degré, ODS / différence de genre, pour la validité prédictive ; corrélations partielles positives entre, d'une part, l'ODS et les préjugés généralisés, et, d'autre part, l'ODS et les mythes légitimateurs, à la suite du contrôle respectif des effets de l'ethnocentrisme (Berry, Kalin & Taylor, 1977) et du conservatisme politique (*cf.* Sidanius *et al.*, 1996), pour la validité discriminante. Par ailleurs, les résultats de la version française confirment que l'ODS est une échelle bidimensionnelle (Opposition à l'EGalité et Dominance Basée sur les Groupes) (Jost & Thompson, 2000). Le premier facteur (OEG) mesure le degré avec lequel les individus désirent et supportent les inégalités sociales entre les groupes, et ce quelles qu'en soient les conséquences pour leur propre groupe d'appartenance ; ce premier facteur correspond à un désir de maintien du système hiérarchique existant. Le second (DBD) mesure le degré avec lequel les individus cautionnent la domination de leur groupe d'appartenance sur tout autre exogroupe. Ces deux facteurs idéologiques (OEG et DBG) sont reliés différemment selon que les individus appartiennent à un groupe dominant ou dominé (asymétrie idéologique).

L'objectif de la présente recherche est double : connaître les réactions à la discrimination positive et à l'action positive à l'embauche ; vérifier si, en tant que variable générale de personnalité déterminant l'attitude des individus face aux relations hiérarchiques, l'orientation à la dominance sociale s'avère un facteur prédictif.

### Hypothèses

**Nous présumons que les Français d'origine européenne expriment une réticence aussi bien à la discrimination positive qu'à l'action positive à l'embauche de Français d'origine maghrébine au détriment de candidats endogroupe de compétences respectivement supérieure et égale, et ce quel que soit l'emploi désigné. Nous nous attendons à une incidence de l'ODS sur les réactions. Les personnes qui obtiennent un score relativement faible à l'échelle d'ODS et qui, par conséquent, adhèrent aux mythes atténuateurs de la hiérarchie sociale réagissent plus favorablement à ce type de recrutement volontariste ; en revanche, celles qui démontrent une orientation de dominance sociale « élevée » et adhèrent aux mythes d'accentuation des inégalités et des rapports de domination entre les groupes manifestent plutôt un refus.**

## Méthode

### ***Participants***

Cent soixante-quinze (175) Français d'origine européenne ont participé à l'enquête. Tous étaient fonctionnaires territoriaux et suivaient une formation post-concours préalable à leur titularisation en catégorie B pour divers cadres d'emploi : rédacteur, technicien, animateur, assistant de conservation du patrimoine et éducateur des activités physiques et sportives. L'âge variait de 22 à 54 ans ; la moyenne était de 35,76 ans et l'écart type de 7,51. L'effectif féminin était supérieur à l'effectif masculin : respectivement 103 et 72.

**Tableau 1 : Répartition des effectifs des participants (N = 175)**

	Discriminatio positive	Action positive
Employé administratif dans une banque	Cas <b>a</b> (n = 34)	<b>b</b> (n = 27)
Agent technique chargé de la gestion des stocks	<b>c</b> (n = 26)	<b>d</b> (n = 32)
Animateur dans une quartier dit sensible	<b>e</b> (n = 28)	<b>f</b> (n = 28)

Les participants devaient répondre à un questionnaire concernant six cas d'embauche résultant du croisement des variables inhérentes au type d'emploi et à la nature du recrutement volontariste. Le tableau 1 donne un aperçu de la répartition des effectifs.

### ***Questionnaire***

#### **ORIENTATION DE DOMINANCE SOCIALE**

Elle est mesurée à partir de la version française de l'échelle d'ODS dont la consistance interne varie entre .80 et .88 selon les échantillons testés (Duarte et *al.*, 2004). La version à 16 items a été retenue : 8 indiquent une orientation favorable à la dominance sociale (ex : « l'égalité des groupes devrait être notre idéal »), 8 désignent une orientation défavorable (ex : « certains groupes de personnes sont tout simplement inférieurs aux autres ») ; les réponses varient de « 1 » « vous n'êtes pas du tout d'accord » à « 7 » « vous êtes totalement d'accord ». Les items positifs sont recodés, ainsi un score élevé signifie une forte orientation de dominance sociale.

#### **CAS DE RECRUTEMENT VOLONTARISTE**

Les participants en sont informés et sont invités à fournir des réponses. Au préalable, il est indiqué ce qui suit.

« Le magazine « Rebond. » est un mensuel spécialisé qui informe ses lecteurs de l'actualité relative au domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans un de ces derniers numéros, il relate un cas de recrutement différent de ceux qu'il a l'habitude de présenter. Aussi, aimerions-nous vous en informer et connaître votre réaction. »

#### - Type d'emploi

Trois emplois sont retenus. Les sujets pouvaient lire, selon les cas de recrutement (cf. Tableau 1), une version parmi les suivantes.

« Il s'agit du recrutement d'un candidat pour un *emploi administratif dans une banque*. Les missions sont diverses : le candidat choisi est chargé d'exécuter des opérations courantes (chèques, retraits et versements d'espèces...) et des opérations complexes (comptes sur livrets, plans d'épargne...) ; il doit informer régulièrement la clientèle de tous les services dont elle peut être bénéficiaire. En outre, la discrétion et le sens de l'organisation personnelle sont des critères indispensables » ;

« ... pour un *emploi d'agent technique chargé du stockage des marchandises* dans un des entrepôts d'une entreprise leader national dans le secteur agroalimentaire. (...). Le candidat choisi vérifie les quantités, trie et classe les produits. Il enregistre sur ordinateur les entrées et les sorties de marchandises. Il dresse également des inventaires dont le responsable se sert comme indicateurs pour une bonne gestion des stocks. La rigueur dans le travail et l'organisation personnelle sont des critères indispensables » ;

« ... pour un *emploi d'animateur social dans un quartier dit sensible* : quartier classé « Politique de la Ville », comme c'est le cas pour certaines banlieues et quartiers réputés difficiles. (...). Le candidat choisi s'occupe d'une dizaine de jeunes adolescents : garçons, âgés de 14 à 18 ans et presque tous d'origine maghrébine. Il met en place des projets aboutissant à des actions concrètes : organisation de compétitions sportives, production d'un court-métrage, organisation de sorties pour visites de villes touristiques... En outre, il doit faire preuve d'un sens du dialogue et d'une maîtrise de soi pour intervenir à l'occasion de problèmes relationnels entre les jeunes adolescents. »

Le choix des emplois n'est pas fortuit. Emploi administratif dans une banque et emploi d'animateur social dans un quartier dit sensible diffèrent par la nature des missions et la confrontation à des usagers appartenant ou non pour la plupart au groupe ethnique du tenant de poste de travail ; en outre, on a pu montrer que le jugement de la valeur professionnelle d'un candidat d'origine maghrébine s'opère sur la base de préjugés pour le premier emploi et sur la base de compétences pour le second, ce qui prouve qu'il est perçu comme un candidat potentiel pour une activité professionnelle telle que l'animation sociale en « banlieue » (Rebzani, 2005). Le troisième emploi, agent technique chargé du stockage des marchandises, correspond à une option intermédiaire, au vu de la nature du travail à exécuter mais également de l'absence de tout contact avec des usagers.

#### - Appartenance ethnique du candidat à l'emploi

Ils sont informés du fait que, sur une trentaine de candidats, seulement deux sont retenus au terme de la procédure de sélection : à *Jean François, Français de « souche »* est opposé *Farid, Français d'origine maghrébine*. Ainsi, l'origine ethnique change, en revanche, la variable nationalité est contrôlée. Pour les participants à l'enquête, tous Français d'ascendance européenne, Jean François représente un membre de l'endogroupe, Farid, un membre de l'exogroupe.

- Réaction à la discrimination positive : recrutement préférentiel d'un membre exogroupe de compétence inférieure à un membre endogroupe

Il est indiqué que la direction des ressources humaines (DRH) décide finalement de retenir Farid pour un recrutement définitif. Les arguments qu'elle invoque sont précisés :

« L'examen des dossiers de candidatures ainsi que les éléments d'informations recueillis lors de l'entretien final d'embauche montrent que *la candidature de Jean-François répond le mieux aux exigences du poste de travail à pourvoir. Cependant, il convient de recruter Farid pour faciliter son insertion professionnelle*. Jean-François, quant à lui, n'aura aucun problème à trouver un emploi, tant dans le domaine de la banque [(... de la gestion des stocks)] [(... de l'animation sociale)] que dans d'autres secteurs professionnels ».

Les participants étaient invités à réagir pour manifester leur acceptation de la discrimination positive à l'embauche et leur encouragement de cette pratique. Les deux questions dont les modalités de réponses vont de « 1 » « vous n'êtes pas du tout d'accord » à « 7 » « vous êtes totalement d'accord » sont formulées comme suit.

« Quelle est votre réaction concernant ce choix de recrutement ? »

« Pensez-vous, personnellement, qu'il faille encourager cette pratique de recrutement dans le même domaine d'activité, au moins pour une période donnée c'est-à-dire le temps d'aider des candidats comme Farid (Français d'origine maghrébine) à mieux s'insérer sur le plan professionnel ? »

- Réaction à l'action positive : recrutement préférentiel d'un membre exogroupe de compétence égale à un membre endogroupe

La démarche est identique : information des participants à propos du recrutement final. Seuls les arguments avancés par la DRH changent.

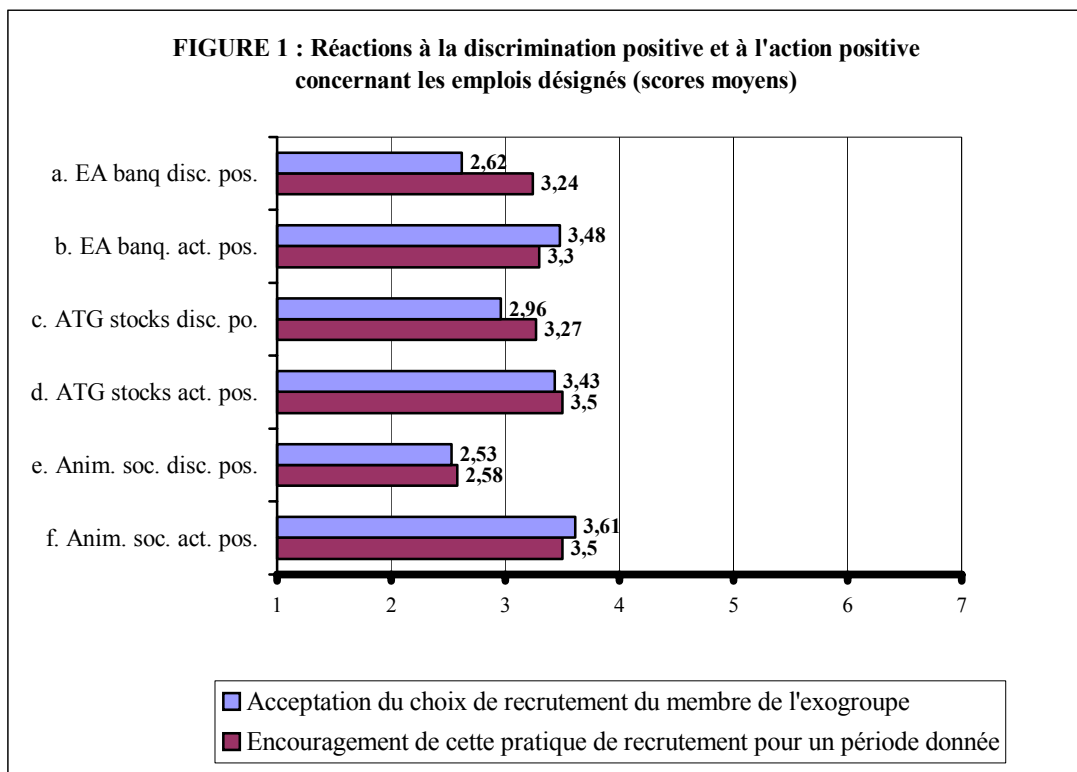
« L'examen des dossiers de candidatures (...) *ne montrent pas de différence significative entre les deux postulants. Aussi, à égalité de compétences, convient-il de recruter Farid pour faciliter son insertion professionnelle*. Jean-François, quant à lui, n'aura aucun problème à trouver un emploi, tant dans le domaine de la banque [(... de la gestion des stocks)] [(... de l'animation sociale)] que dans d'autres secteurs professionnels ».

Les participants devaient répondre aux mêmes questions : elles concernent l'acceptation et l'encouragement de l'action positive.

## Résultats

Il convient de fournir d'abord les données chiffrées relatives à l'échelle d'orientation de dominance sociale. Le croisement des scores de tous les participants (N = 175) avec le genre montre que le niveau d'ODS est plus élevé pour les hommes que pour les femmes : respectivement  $m = 2,56$  et  $m = 2,18$  ( $F(1,172) = 8,80, p < .003$ ). Par conséquent, les hommes adhèrent davantage aux mythes d'accentuation de la hiérarchie. De plus, les coefficients de corrélations des facteurs DBG et OEG sont de .63 pour les hommes (N = 72) et de .45 pour les femmes (N = 103) ; la différence des corrélations pour échantillons indépendants est de  $p < .05$ . Les deux facteurs idéologiques constituant l'ODS sont complémentaires pour les hommes qui appartiennent à un groupe social dominant.

Pour ce qui est des réactions aux solutions « innovantes » d'aide à l'embauche, les données de la figure 1 montrent clairement que les scores moyens sont en deçà de la valeur « 4 » qui représente la position médiane sur l'échelle proposée. Comme attendu, les participants d'origine européenne



n'expriment pas de réactions favorables au recrutement volontariste d'un membre de l'exogroupe (d'origine maghrébine). Ce constat est valable aussi bien pour les trois exemples de discrimination positive où la compétence du membre exogroupe est inférieure à celle du concurrent endogroupe que dans les trois cas d'action positive caractérisée par une égalité de compétence. Notons, par ailleurs, que le score le plus élevé n'est que de 3,61 sur une échelle allant de « 1 » à « 7 » et concerne le cas [e] de discrimination positive pour un emploi d'animateur social dans un quartier dit sensible.

**Tableau 2 : Corrélations ODS et réactions : acceptation et encouragement de la discrimination ou de l'action positive**

	ODS / Accept.		ODS / Encour.		Accept. / Encour.	
	<i>r.</i>	<i>p</i> <	<i>r.</i>	<i>p</i> <	<i>r.</i>	<i>p</i> <
a. EA banq. disc. pos.	-.46	.01	-.47	.01	.73	.00
b. EA banq. act. pos.	-.06	ns	.12	ns	.37	.06
c. ATG stocks disc. pos.	-.08	ns	-.22	ns	.56	.00
d. ATG stocks act. pos.	-.05	ns	-.13	ns	.79	.00
e. Anim. soc. disc. pos.	-.22	ns	-.03	ns	.84	.00
f. Anim. soc. act. pos.	.27	ns	.35	ns	.90	.00

*NB.* Se reporter au tableau 1, pour les différents effectifs.

Les corrélations aboutissent à des résultats qui valident une partie de nos pronostics (tableau 2). L'ODS corrèle négativement uniquement avec l'acceptation du recrutement d'un membre de l'exogroupe et l'encouragement de cette pratique pour une période donnée au motif d'aide à l'insertion professionnelle pour la discrimination positive dans le cas [a] de l'employé administratif dans une banque : respectivement  $r = -.46, p < .01$  et  $r = -.47, p < .01$ . Cette seconde série de résultats suggère que les personnes interrogées qui obtiennent un faible score d'ODS réagissent favorablement à ce type de recrutement volontariste ; celles à score « élevé » réagissent défavorablement. En revanche, on ne constate aucune autre corrélation du même type pour les cinq cas de figure restants. A noter, par ailleurs, que les réactions d'acceptation et d'encouragement sont fortement liées pour chacun des exemples désignés : dans l'ordre,  $r = .73, p < .00$  ;  $r = .37, p < .06$  ;  $r = .56, p < .00$  ;  $r = .77, p < .00$  ;  $r = .84, p < .00$  ;  $r = .90, p < .00$ . Cette seconde série de résultats atteste d'un choix pertinent des indicateurs retenus.

Le recours à des régressions simples fournit des données chiffrées qui montrent que l'ODS prédit très peu les réactions à la discrimination positive et à l'action positive à l'embauche (tableau 3). En effet, pour la seule discrimination positive dans le cas [a] d'un employé administratif dans une banque, les coefficients de détermination ( $R^2$ ) correspondant aux croisements ODS / acceptation et ODS / encouragement sont de .208 ( $F [1,32] = 8,41, p < .01$ ) et .218 ( $F [1,32] = 8,96, p < .01$ ) ; on observe également une tendance à la prédictivité de l'ODS concernant l'encouragement de la pratique de l'action positive dans le cas [f] d'un animateur social dans un quartier dit sensible :  $R^2 = .119$  ( $F [1,24] = 3,53, p < .07$ ). Tous les autres coefficients de détermination, neuf au total, sont faibles et assortis de valeurs  $F$  non significatives.

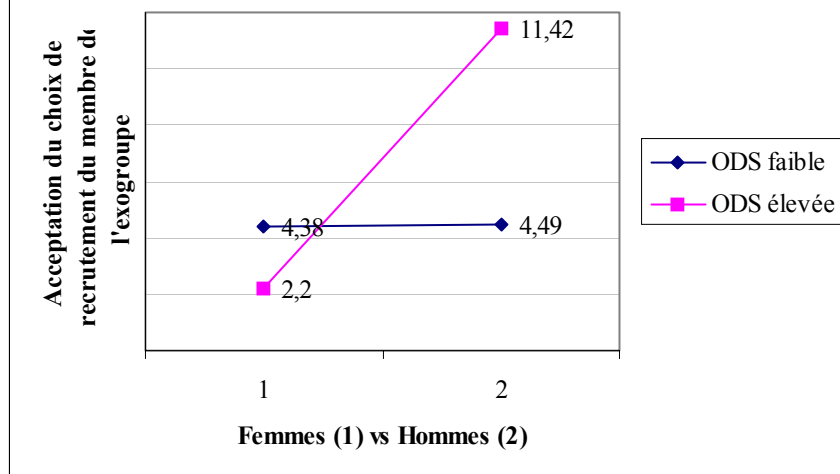
**Tableau 3 : Régressions ODS et réactions : acceptation et encouragement de la discrimination ou de l'action positive**

	ODS / Acceptation...		ODS / Encouragemen			
	$R^2$ [1,24/32]	$p <$	$R^2$	$F$ [1,24/32]	00000000000	$p <$
a. EA banq. disc. pos.	.208	8,41	.01	.218	8,96	.01
b. EA banq. act. pos.	.003	0,09	ns	.015	0,38	ns
c. ATG stocks disc. pos.	.006	0,16	ns	.047	1,19	ns
d. ATG stocks act. pos.	.003	0,09	ns	.016	0,48	ns
e. Anim. soc. disc. pos.	.025	0,67	ns	.004	0,10	ns
f. Anim. soc. act. pos.	.071	1,99	ns	.119	3,53	.07

Une autre option statistique a été retenue pour mettre à l'épreuve la capacité prédictive de l'ODS : l'appel à un autre facteur, le genre en l'occurrence, qui modulerait la relation entre l'ODS et les réactions étudiées. Une telle alternative semble opportune d'autant que le genre agit sur ladite variable psychologique (Pratto et *al.*, 1994 ; Duarte et *al.*, 2004 ; *cf.* également les résultats présentés *ibid.*). Nous avons procédé à des analyses de régressions modérées en croisant simultanément l'ODS, le genre et l'interaction de ces deux variables (obtenue en multipliant leurs données respectives) ; un effet de modération existe quand le coefficient pour l'interaction  $b$  est significatif.

On relève un effet de modération pour la discrimination positive dans le cas [e] de l'animateur dans un quartier dit sensible. Pour l'acceptation du choix de recrutement du membre de l'exogroupe, le modèle a tendance à être significatif ( $R^2 = .239$  ( $F$  [3,24] = 2,52,  $p < .08$ ), le coefficient pour l'interaction est significatif ( $b = 0,12$ ,  $p < .02$ , les coefficients pour genre et ODS sont  $b = - 5,06$  et  $- 0,06$ ) ; pour l'encouragement, en dépit du modèle non significatif ( $R^2 = .158$  ( $F$  [3,24] = 1,50 *ns*), le coefficient pour l'interaction est significatif ( $b = 0,10$ ,  $p < .05$ , les coefficients pour genre et ODS sont  $b = - 4,52$  et  $- 0,04$ ). Aucun effet de modération n'existe pour les cinq cas restants [a, b, c, d et f], concernant respectivement l'acceptation et l'encouragement du recrutement volontariste : dans l'ordre  $b = - 0,011$  et  $0,027$ ,  $b = 0,034$  et  $-0,017$ ,  $b = 0,009$  et  $- 0,045$ ,  $b = 0,049$  et  $0,058$ ,  $b = - 0,018$  et  $0,013$  (*ns*).

**Figure 2 : Effet de modulation du genre sur la relation ODS / discrimination positive à l'embauche d'un animateur social dans un quartier dit sensible**



Les deux régressions confirmant un effet de modulation ont donné lieu à des patterns de résultats similaires. Aussi, seul le graphique permettant d'interpréter les résultats de l'acceptation du choix de recrutement [cas e] est présenté. On peut voir dans la figure 2 que la pente de la droite de régression est totalement différente selon que les participants obtiennent un niveau élevé ou faible d'orientation de dominance sociale. Ainsi, quand l'ODS est élevée, la relation entre le genre et l'acceptation est forte ; il semble que les hommes admettent volontiers le recrutement d'un membre de l'exogroupe peu qualifié pour un emploi d'animateur social dans un quartier dit sensible ; en revanche, les femmes manifesteraient une réaction de refus. Par contre, quand l'ODS est faible, le genre n'a pratiquement aucune incidence sur l'acceptation ou le refus de recrutement. La même interprétation est valable en ce qui concerne l'encouragement de la pratique de la discrimination positive [cas e] : les pentes de régressions ont pour valeurs 1,99 / 10,34 (ODS élevée) et 4,05 / 4,11 (ODS faible).

### Discussion

Cette recherche vise à analyser les réactions à l'instauration par des employeurs d'une politique de recrutement volontariste dont l'objectif est de favoriser l'accès à l'emploi pour des catégories de personnes vulnérables sur le marché du travail. Plus précisément, nous avons étudié les réactions à la discrimination et à l'action positives à l'embauche de Français d'origine maghrébine au détriment de candidats endogroupe (Français de souche) de compétences respectivement supérieure et égale. Nous avons vérifié également si l'orientation de dominance sociale, c'est-à-dire « le degré auquel des individus désirent, admettent et sont favorables à la hiérarchie sociale reposant sur la dominance d'un groupe sur d'autres » (Pratto et al., 1994), a une réelle capacité de prédiction. Pour y parvenir, nous avons procédé à l'examen des réactions concernant six cas d'embauche résultant

du croisement des variables inhérentes au type d'emploi à pourvoir (employé administratif dans une banque ; agent technique chargé du stockage des marchandises ; animateur social dans un quartier dit sensible) et à la nature du recrutement volontariste (discrimination positive ; action positive).

L'enquête menée auprès d'un échantillon de 175 Français d'origine européenne fournit d'abord des indications concernant l'échelle de dominance sociale utilisée. Les résultats montrent que les hommes obtiennent un score d'ODS plus élevé que les femmes ( $p < .003$ ) ; la différence de genre au niveau de l'ODS s'observe donc dans un contexte socioprofessionnel (personnels salariés issus de la fonction publique territoriale) jusque-là non étudié. En outre, les deux facteurs idéologiques composant l'échelle d'ODS (Dominance Basée sur les Groupes et Opposition à l'EGalité) (Jost & Thompson, 2000) sont plus fortement et positivement liés chez les hommes que chez les femmes, avec une différence de corrélations de  $p < .05$  ; l'adhésion des hommes aux facteurs DBG et OEG est plus cohérente : en tant que membres du groupe dominant dans la structure sociale, ils sont pour le maintien du *statu quo*, le soutien du système hiérarchique et la conservation du pouvoir de l'endogroupe. Ces informations représentent, par conséquent, des données supplémentaires pour appuyer les hypothèses d'invariance et d'asymétrie idéologique confortant la validité prédictive de la version française de l'échelle d'ODS (Duarte et al., 2004).

Conformément à la première hypothèse, l'enquête montre que, globalement, les répondants ne sont favorables à aucune sorte de recrutement volontariste en faveur d'un candidat Français d'origine maghrébine, et ce pour les six cas de figures proposés. La réticence à l'instauration de l'action positive qui consiste à opter, « à compétences égales », pour l'embauche d'un membre de l'exogroupe peut s'expliquer par le fait que nombre de Français n'admettent pas l'idée de réduire les chances d'accès à l'emploi pour un membre de leur groupe d'appartenance alors même que le chômage représente un véritable fléau et menace toutes les catégories sociales. La réserve, voire l'opposition, quant à la discrimination positive ou « à rebours » qui suggère le recrutement d'un membre de l'exogroupe « moins compétent » peut s'interpréter, à son tour, par le fait qu'un tel procédé d'embauche est difficilement envisageable, quand bien même on s'efforce de le justifier par la volonté d'insérer professionnellement une catégorie de personnes vulnérables sur le marché du travail. Un des arguments susceptibles d'être invoqués est qu'en France on ne peut pas envisager une mesure, fut-elle transitoire, qui s'apparente à une politique de quotas pour réparer, comme dans le cas des Etats-Unis d'Amérique, une quelconque injustice concernant des minorités ethniques. C'est aux personnes d'origine étrangère de faire des efforts de réussite professionnelle et sociale, à l'instar d'autres étrangers ou Français d'origine étrangère issus des précédentes vagues migratoires.

L'hypothèse de prédictivité de l'orientation de dominance sociale n'est que partiellement confirmée. L'ODS a une incidence exclusivement sur les réactions des Français d'origine européenne à la discrimination positive à l'embauche pour un emploi administratif dans une banque. Nous nous attendions à ce que l'ODS fasse preuve d'une capacité prédictive, pour les autres cas de recrutement proposés ; or tous les  $r$  et  $F$  sont non significatifs. L'acceptation et l'encouragement de la discrimination positive à l'embauche

en milieu bancaire par les personnes ayant un faible niveau d'ODS révèlent un souci d'atténuation de la hiérarchie sociale et professionnelle. Ils traduisent une volonté d'encourager une plus grande allocation de ressources, l'emploi en l'occurrence, au profit des Français d'origine étrangère ; étant entendu que l'exercice d'un travail salarié est un moyen d'insertion professionnelle et d'ascension sociale. Au contraire, le refus de cette discrimination à « rebours » par les personnes ayant démontré une ODS « élevée » prouve que ces dernières ne dérogent pas à la règle de sélection à l'embauche. Elles sont pour la prise en compte d'une adéquation entre les compétences du candidat et les exigences du poste à pourvoir. De leur point de vue, une telle procédure doit absolument être respectée par une banque soucieuse de répondre aux attentes de sa clientèle.

Enfin, il faut signaler que le genre module la relation entre l'ODS et la discrimination positive à l'embauche d'un animateur social dans un quartier dit sensible. Ainsi, « à niveau d'ODS élevé », les hommes admettraient volontiers le recrutement et l'encouragement (...) que les femmes. Faut-il déceler une volonté d'ethnisation des tâches professionnelles et, partant, une accentuation de la hiérarchie sociale ? Auquel cas, le but recherché serait d'affecter le candidat d'origine maghrébine à un poste de travail « sur mesure » qui consiste à occuper de jeunes adolescents membres de son groupe social, si ce n'est résoudre certains problèmes posés par ces derniers.

Rappelons, au terme de cette étude exploratoire, que la discrimination et l'action positives à l'embauche ne reçoivent pas un accueil favorable. Soulignons également que la réticence est plus grande, pour certains emplois, chez les Français d'origine européenne qui démontrent un faible niveau d'orientation de dominance sociale et qui, par conséquent, aspirent à une atténuation de la hiérarchie sociale. D'autres travaux pourront être entrepris préalablement à toute mise en place d'un recrutement volontariste à l'embauche. Ainsi, le point de vue des recruteurs est intéressant à connaître, car il renseignera sur la possibilité d'une éventuelle mise en application. Par ailleurs, l'analyse des réactions des candidats susceptibles de profiter de la discrimination ou de l'action positive n'en est pas moins intéressante. Conjeturons que nombre de Français d'origine maghrébine ne souhaitent pas bénéficier de ces mesures transitoires d'accès à l'emploi. Leur méfiance s'expliquerait par le risque d'expression d'un ressentiment, voire de xénophobie, de la part de collègues de travail qui concevront mal leur recrutement à la place des candidats plus compétents. Elle s'expliquerait également par le refus d'une forte stigmatisation sociale et d'une assignation communautaire.

#### Références

Altemeyer, B. (1998), The other "authoritarian personality". In M. P. Zanna (Eds.), *Advances in Experimental social psychology* (Vol. 30, pp. 47-92). New York: Academic Press.

Aubry, M. (1998). Communication en conseil des ministres de Madame Martine Aubry, ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

- Bataille, Ph. (1997). *Le racisme au travail*. Paris : La Découverte.
- Benyachi, A. & Bouamama, S. (2000). *Les discriminations dans l'emploi et leurs impacts, l'exemple roubaisien*. Roubaix : Voix de nanas.
- Berry, J. W., Kalin, R. & Taylor, D. M. (1977). *Attitudes à l'égard du multiculturalisme et des groupes ethniques au Canada, Ottawa : Approvisionnements et service Canada*.
- Brewer, M. B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love or outgroup hate? *Journal of Social Issue*, 55, 429-444.
- Calves, G. (2004). La discrimination positive. Paris : Presses Universitaires de France, coll. « Que sais-je ? ».
- Chazal, S. & Guimond, S. (2003). La théorie de la dominance sociale et les choix d'orientation scolaire et de rôles sociaux des filles et des garçons. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 4, 595-616.
- Circulaire n° CRIM. 98-6/E1 du 16 juillet 1998, ministère de la Justice.
- Circulaire 4.735/SG du Premier ministre du 2 mai 2000 relative à la Création de commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC).
- Circulaire de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et du ministre de l'Intérieur du 10 mai 2000 relative à la mise en place d'un numéro de téléphone gratuit (114) pour lutter contre les discriminations raciales.
- Circulaire DPM n° 2000-436 du 2 août 2000 relative au suivi du dispositif lié au numéro de téléphone gratuit (114) pour lutter contre les discriminations raciales.
- Circulaire DPM/ACI2 n° 2001/526 du 30 octobre 2001.
- CNCDH (1998). *La lutte contre le racisme et la xénophobie, Exclusion et droits de l'homme*. Paris : La Documentation française.
- CNCDH, 2002 (2003). *La lutte contre le racisme et la xénophobie. Rapport d'activité*, Paris : La Documentation française.
- CONSEIL D'ETAT, (1997). *Rapport public 1996. Sur le principe d'égalité*. Paris : La Découverte.
- De Rudder V., Tripier M., Vourc'h F. et Simon V. (1994). *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*. Paris : URMIS.
- Dambrun, S. & Guimond, S. (2001). La théorie de la privation relative et l'hostilité envers les Nord-Africains en France. *Revue internationale de psychologie sociale*, 14, 57-89.
- Dambrun, M., Maisonneuve, C., Duarte, S. & Guimond, S. (2002). Modélisation de quelques déterminants psychosociaux de l'attitude envers l'extrême droite. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 55, 49-63.
- Duarte, S., Dambrun, S. & Guimond, S. (2004). La domination sociale et les « mythes légitimateurs » : validation d'une version française de l'échelle d'orientation à la dominance sociale. *Revue internationale de psychologie sociale*, 4, 97-126.

Guimond, S., Dif, S., & Aupy, A. (2002). Social identity, relative group status, and intergroup attitudes: When favourable outcomes change intergroup relations... for the worse. *European Journal of Social Psychology*, 32, 739-760.

HCI (1998). *Lutte contre les discriminations. Faire respecter le principe d'égalité*. Paris : La Documentation française, 1998.

Jost, J. T. & Thompson, E. P. (2000). Group-based dominance and opposition to equality as independent predictors of self-esteem, ethnocentrism, and social policy attitudes among African Americans and European Americans. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36, 209-232.

J.O.R.F. du 12 juillet 1987. Loi n° 87 – 517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées (Art. 1).

J.O.R.F. du 15 novembre 1996. Loi n° 96 – 987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre de pacte de relance pour la ville (Art. 13).

J.O.R.F. du 31 décembre 2004. Loi n° 2004 – 1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

Lochack, D. (2005). *Les termes du débat*. In Ligue des Droits de l'Homme. Mai 2005.

Mummendey, A., Simon, B., Dietze, C., Grunert, M., et al. (1992). Categorization is not enough: Intergroup discrimination in negative outcome allocation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28, 125-144.

Noblet, P. (1993). *L'Amérique des minorités. Les politiques d'intégration*. Paris : L'Harmattan.

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.

Rebzani, M. (2000), Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes : une analyse psychosociale, *Revue Européenne des Migrations Internationale*, 3, 29-52.

Rebzani, M. (2002). *Des jeunes dans la discrimination*. Paris : Presses Universitaires de France.

Rebzani, M. (2005). Emplois dits « ethniques ». Juge-t-on la valeur professionnelle du personnel sur la base de préjugés ou de compétences professionnelles ? *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 66, 43-53.

Rebzani, M. (2006). *L'aide aux victimes de la discrimination ethnique*. Paris : Harmattan.

Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: an intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New Work: Cambridge University Press.

Sidanius, J., Pratto, F., & Bobo, L. (1994). Social dominance orientation and the political psychology of gender: A case of invariance? *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 998-1011.

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.

Swim, J. K. & Cohen, L. L. (1997). Overt, covert and subtle sexism. A comparison between the attitudes toward Women Sexism Scales. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 103-118.

Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity and social comparison. In H. Tajfel (Eds.), *Differentiation between social groups* (pp.61-76). London: Académie.

Tajfel, H., Billing, M., Bundy, R., & Flament, C. (1971), Social categorization and intergroup behavior. *European journal of Social Psychology*, 5, 5-43.

Tajfel, H., & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S. Worsel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 37-47). Monterey, CA: Brooks-Cole.

Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.

Tougas, F., Brown, R., Beaton, A & Joly, S. (1995). Néosexisme : plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 842-849.