

Natasha K. Warikoo, *The Diversity Bargain and Other Dilemmas of Race, Admissions, and Meritocracy at Elite Universities*

The University of Chicago Press, Chicago, 2016, 320 p.

The Diversity Bargain est le second livre de Natasha Warikoo, *associate professor* de sciences de l'éducation à Harvard. À travers une comparaison transatlantique portant sur les étudiants de trois établissements d'enseignement supérieur prestigieux, l'auteure examine les conceptions du mérite et les jugements portés sur le caractère plus ou moins méritocratique du processus de sélection des candidats, les représentations de la diversité raciale et de ses effets, ainsi que les interactions entre ces deux variables et l'évolution de celles-ci consécutive à l'expérience universitaire. Cet examen est justifié notamment par le futur pouvoir décisionnel des diplômés de ces établissements et par un objectif de compréhension des résistances suscitées par la discrimination positive jusque chez ceux qui, *a priori*, n'ont aucune raison de penser en avoir été personnellement victimes. Le matériau principal de l'ouvrage consiste en 143 entretiens avec des étudiants des établissements retenus, effectués de 2009 à 2011 — exclusivement par des doctorants d'origines diverses, dans le but affiché de réduire le risque de distorsions induites par l'adaptation des réponses des enquêtés blancs à l'identité raciale de l'enquêtrice, descendante d'immigrés indiens (p. 213-214). Les trois universités en question sont Harvard, Brown (États-Unis) et Oxford (Royaume-Uni). L'analyse aboutit à la formulation d'une typologie des cadres de perception du facteur racial (« *race frames* ») repérables, à des degrés divers, des deux côtés de l'Atlantique.

À cet égard, l'auteure identifie quatre cas de figure. Dans le premier, la race apparaît comme une identité culturelle constitutive d'une perspective spécifique dont l'inclusion viendrait enrichir le processus éducatif (*cadre de la diversité*, prédominant aux États-Unis, au point qu'y adhérer constitue l'un des signes distinctifs de l'appartenance à l'élite, mais non au Royaume-Uni). Dans le second, elle constituerait une identité culturelle dysfonctionnelle et génératrice de l'essentiel du désavantage subi par les membres du groupe considéré (*cadre de la culture de la pauvreté*, plus répandu à Oxford que dans les deux universités américaines). Dans le troisième, il s'agirait d'une catégorie obsolète et/ou dangereuse appelée à ne faire l'objet d'aucune prise en compte (*cadre de la color-blindness*). Dans le dernier, la race se présente comme l'axe structurant d'une hiérarchie dont le démantèlement demeurerait largement inachevé (*cadre des rapports de pouvoir*, moins marginal à Brown qu'à Harvard et Oxford, mais toujours statistiquement minoritaire, y compris parmi les étudiants non blancs).

À partir de cette typologie, la comparaison transatlantique fait apparaître des contrastes d'ampleur inattendue. L'un d'eux tient à l'inexistence d'un discours de célébration de la diversité culturelle de la part des représentants d'Oxford et à la moindre proportion de membres des minorités raciales parmi les étudiants de cet établissement, reflet de la configuration démographique du Royaume-Uni mais aussi résultat d'une apparente discrimination à leur encontre au stade de l'entretien, à l'opposé de l'*affirmative action* en vigueur dans les deux universités américaines. La principale différence observée réside toutefois dans les attitudes à l'égard de la discrimination positive. Aux États-Unis, la diversité raciale de la population étudiante est largement perçue comme une source de capital culturel potentiellement bénéfique à tous, ce qui conduit la plupart des étudiants blancs à accepter la discrimination positive pour autant qu'elle entraîne un réel élargissement de l'ensemble des points de vue auxquels ils se trouvent exposés (mais aussi à la contester lorsque ses bénéficiaires ne présentent pas les principaux marqueurs de la différence postulée). Au Royaume-Uni, en revanche, l'adhésion tant des étudiants que des représentants de l'institution universitaire à une conception absolutiste du mérite comme excellence dans la matière choisie — sans considération des avantages et désavantages initiaux des candidats — entraîne une opposition à toute forme de discrimina-

tion positive, quel que soit le critère d'identification des récipiendaires du traitement préférentiel (race, classe ou lycée d'origine). La prédominance de cette conception décontextualisée du mérite est d'autant mieux garantie que la sélection des candidats est effectuée par les enseignants (*tutors*), logiquement portés à favoriser ceux dont le niveau à l'entrée facilitera la relation pédagogique ultérieure, et non, comme aux États-Unis, par un segment autonome de la bureaucratie universitaire soumis à des pressions diverses. Elle est également confortée par le plus grand cloisonnement des établissements d'élite britanniques, moins exposés à des demandes externes que leurs homologues américains et moins disposés à faire leur une mission civique quelle qu'elle soit. Certes, le rejet de la discrimination positive au Royaume-Uni a pour corollaire l'absence de spéculations à caractère stigmatisant quant aux déterminants véritables du succès des candidats minoritaires finalement admis, dont la présence à Oxford est tenue pour pleinement légitime. Cet avantage est toutefois contrebalancé par le fait que les étudiants en question, contrairement aux Noirs et aux Hispaniques sur les campus états-uniens, ne bénéficient d'aucune déférence pour ce qui est de l'identification des propos inadmissibles faisant référence aux clivages raciaux ; ils doivent notamment s'accommoder de plaisanteries plus ou moins offensantes qui, aux États-Unis, vaudraient à leurs auteurs une condamnation morale immédiate. Enfin, par-delà les différences constatées, l'auteure met l'accent sur l'adhésion des étudiants aux discours de légitimation formulés par les autorités universitaires à l'appui de leurs pratiques en matière d'admissions — qu'il s'agisse de la valorisation de la « diversité » (Harvard, Brown) ou de la défense d'une conception non relativiste du mérite (Oxford).

Ces résultats sont novateurs et dignes d'intérêt, notamment par leur contribution à la désagrégation bienvenue du conglomérat « anglo-saxon », qui fait encore trop souvent figure de référence dans le débat public français. On peut néanmoins regretter que l'argumentation soit parfois affaiblie par l'usage de notions obscures — tel le « mérite collectif » qui, en définitive, semble ne renvoyer à rien d'autre qu'à la diversité de la population étudiante (p. 92, 94-95, 107) — et parasitée par une mise en scène complaisante de la candeur initiale de l'enquêtrice et de son cheminement tortueux vers une pleine lucidité quant à la fonction mystificatrice de l'idéologie méritocratique ou, de manière assez désarmante, quant à l'existence de différences culturelles non négligeables entre les deux pays examinés (p. 1-2, 136). Également gênante est la condescendance dont N. Warikoo fait preuve à l'égard de certains enquêtés en se montrant incapable d'envisager que leur adhésion aux cadres de la *color-blindness* ou de la « culture de la pauvreté » puisse s'expliquer autrement que par un déficit d'informations ou de compréhension (p. 49, 143, 146). Sans jamais expliciter sa propre adhésion — pourtant manifeste, et défendable — au « cadre des rapports de pouvoir », l'auteure, à l'occasion, va jusqu'à épingle les tics physiques et autres menues défaillances comportementales des étudiants (blancs) ne partageant pas ses vues quant au primat du facteur racial comme source de désavantage (p. 11). Enfin, l'interprétation par N. Warikoo des critiques visant la délimitation d'espaces réservés aux étudiants minoritaires sur l'un des campus états-uniens — dont elle finit par reconnaître l'existence en note après avoir suggéré le contraire dans le texte (p. 75, p. 233 note 35) — est pour le moins discutable. Est-ce si évidemment la marque de la volonté intéressée des Blancs d'engranger les bénéfices attendus de l'exposition à des perspectives sous-représentées ? On peut y voir aussi — et avant tout — une réaction à l'incohérence apparente de la position de Brown consistant à autoriser cette ségrégation (certes limitée et bienveillante) tout en justifiant la discrimination positive par les bienfaits de la mixité raciale.

Daniel Sabbagh
Sciences Po, Centres de Recherches Internationales (CERI), CNRS
56, rue Jacob, 75006 Paris, France
daniel.sabbagh[at]sciencespo.fr