

Jean-François Amadieu  
Audition devant le COMEDD  
- 19 mai 2009-

Je tiens avant tout à souligner combien les conditions d'une réflexion sereine sur la mesure des discriminations et de la diversité n'ont pas été réunies. Les déclarations du commissaire à la diversité préalablement à l'installation de votre comité, comme ses propositions présentées le 7 mai au président de la République ont fait davantage que suggérer des pistes de travail, elles ont fixé le point d'arrivée, excluant d'emblée certaines méthodes (lieu de naissance des parents, patronymes) et précisant ce qu'il fallait faire (auto déclaration du ressenti d'appartenance communautaire volontaire et anonyme). Il faut souligner l'émotion de nombreuses associations luttant contre le racisme et l'antisémitisme, d'organisations syndicales et d'universitaires spécialistes du domaine face aux déclarations du commissaire et leur inquiétude concernant l'issue de vos travaux, le refus même d'y être associé.

Quant au fonds, quelle est la question posée ? S'il s'agit de disposer de statistiques permettant de mesurer les discriminations, tout le monde est d'accord. S'il s'agit de mesurer la diversité en revanche, la finalité est plus discutable. En effet, l'idée que la composition ethnique ou raciale d'une équipe nationale de football doit être mesurée pour s'assurer qu'elle est conforme à la composition de la collectivité nationale ne fait heureusement pas consensus. L'application du même raisonnement est tout aussi dangereuse et choquante pour la télévision « les écrans pales », la haute fonction publique « candidats de la diversité ou préfet musulman », les partis politiques ou les entreprises qui devraient à toute force être « aux couleurs de la France ».

Pour s'en tenir à la lutte contre les discriminations il faut considérer les méthodes utilisables en fonction de leurs qualités techniques, de leurs effets et de leur acceptabilité.

## **1 Les méthodes déclaratives du ressenti d'appartenance**

L'utilisation de méthodes déclaratives volontaires et anonymes loin de faire progresser la lutte contre les discriminations la rendrait plus difficilement mesurable et objectivable.

## **11 Les méthodes déclaratives sont subjectives par nature.**

La perception ou le ressenti des individus sur leur apparence physique est évidemment nettement moins objectif pour décrire l'apparence physique que des indicateurs comme la taille, le poids, l'indice de masse corporelle ou le rapport taille-hanche. Les femmes se trouvent ainsi trop grosses en particulier au Japon et en France ce qui ne correspond pas à la réalité (leur poids moyen comme l'obésité est plus faible en France que dans d'autres pays). Lorsqu'il s'agit de connaître la taille et le poids on constate que les enfants en surcharge pondérale se déclarent plus grands qu'ils ne sont en réalité et moins lourds qu'ils ne sont en réalité. La toise et la balance, quelles que soient leurs imprécisions, restent tout de même des moyens plus sûrs de déterminer si une personne est en surpoids. S'il s'agissait de mesurer les discriminations dont les enfants obèses ou en sur-poids souffrent, ou d'identifier des populations à risque il est évidemment plus pertinent de ne pas retenir l'auto déclaration des enfants américains. La mesure des phénomènes de discrimination reposant sur le ressenti du poids et de la taille est moins efficace qu'une mesure à partir de données objectives. De nombreuses études ont montré qu'il ne fallait surtout pas utiliser les déclarations des individus pour identifier les personnes en surpoids ou obèses. Le risque d'erreur est considérable. Selon les études c'est au moins 25% et jusqu'à 45 % des adolescents réellement en surpoids (compte tenu de leur poids et taille réels) qui ne sont pas repérés par une méthode déclarative. Dans ces conditions il convient d'éviter de s'en remettre aux déclarations des individus sur leur apparence physique si l'on veut mesurer réellement le surpoids.

Prétendre que des méthodes déclaratives sont aussi objectives et fiables que des méthodes reposant sur des données factuelles est évidemment consternant. Raymond Boudon a souvent montré combien ce relativisme scientifique entretenait des liens étroits avec le culturalisme et la montée du communautarisme dans nos sociétés dont les plus fervents promoteurs sont aujourd'hui si actifs.

Le fait de demander aux individus de déclarer leur appartenance supposée à une ethnie ou race comme disent les américains introduit une source d'erreur. Les individus peuvent se représenter comme appartenant à un groupe mais les autres peuvent ne pas du tout les percevoir ainsi.

D'autre part certaines personnes peuvent être métissées ou avoir des difficultés à trancher entre les « races » auxquelles ils ont censés appartenir.

Pour la première fois avec le recensement de 2000 il a été possible aux Etats-Unis pour les répondants de choisir plusieurs « races ». On a constaté que près de sept millions d'américains (2.4% de la population) à qui on donnait ce choix choisissaient en effet de déclarer plusieurs races (2 ou plus). Les jeunes de –de 18 ans sont 2 fois plus nombreux à déclarer plusieurs « races » et en Californie 5 % des individus se déclarent de plusieurs « races ». Il est clair que les enquêtes antérieures étaient donc faussées puisqu'elles avaient simplifié la réalité. Il est assez incroyable qu'il ait fallu attendre le recensement de 2000 pour que les individus puissent choisir plusieurs races.

Les répondants des enquêtes ne sont pas certains de leur réponse en général parce qu'ils relèvent de plusieurs types « raciaux ». Dans une enquête faite un an après le recensement américain de 2000, on a constaté que nombre de personnes changeaient leur réponse.

Plusieurs recherches récentes aux Etats-Unis montrent que l'auto déclaration (« self-reported race ») diverge du classement par les autres (« other perceived race »). Dans certaines études on demande aux individus de se classer dans un groupe ethnique ou racial et d'indiquer comment les autres les classent d'ordinaire. Il est certain que les autos déclarations conduisent à des erreurs de classement des individus en grande partie parce que les individus sont issus de mariages mixtes.

Dans d'autres études on mesure le classement réellement effectué par d'autres individus à celui fait par le répondant. Ce type de recherche est particulièrement instructif. Dans une recherche menée au Brésil on a constaté qu'il y avait une nette différence entre la déclaration des personnes sur ce que serait leur « race » et la manière dont les autres les voient. Or il s'avère que si l'on utilise l'auto déclaration il apparaît que les « blancs » gagnent 17% de plus que les « bruns » tandis que si l'on se réfère au classement effectué par des personnes extérieures les blancs gagnent en réalité 26 % de plus. L'auto déclaration minore considérablement l'inégalité de revenu. L'autodéclaration nuit ici à la mesure des discriminations réelles. Ce qui compte n'est pas comment le discriminé se voit ni comment il pense que les autres le voient mais bien comment il est réellement vu par les autres.

La couleur de peau conduit à une discrimination. Mais la distinction ne doit pas être faite seulement entre noir et blancs. En effet les écarts au sein des personnes de peau noire sont considérables. Une peau très noire entrainerait (selon les déclarations des individus) une discrimination 11 fois plus élevée que celle qui existerait pour une peau noire claire. De nombreuses études ont été menées à ce propos qui confirment ce phénomène.

Nous avons mené un testing en 2005 montrant une photo d'un homme à la peau noire claire d'apparence physique attractive (au nom et prénom européen). Le niveau de discrimination constaté à l'embauche s'est avéré de fait limité. L'effet de la seule couleur de peau noire claire était très limité par comparaison avec la forte discrimination liée au patronyme ou à l'âge par exemple.

Une mesure de la discrimination en fonction de l'apparence physique devrait dès lors intégrer une mesure précise de la couleur de peau compte tenu des effets forts que la variation de couleur peut provoquer. De plus elle ne saurait être séparé d'une mesure précise des caractéristiques physique comme par exemple le poids, l'attractivité du visage, la taille, la rapport taille hanche et l'indice de masse corporelle. Un visage inspire-t-il le rejet ou la sympathie ? Ses traits évoquent-ils par ailleurs un âge ou une origine nationale ? Chercher à mesurer les minorités visibles, un phénotype, une couleur de peau ne sauraient être mené isolément. C'est toute l'apparence physique qui devrait alors être prise en compte ce qui ne manquerait pas de poser de redoutables difficultés. L'auto déclaration est peut fiable et la mesure par des tiers ou objective très contestable car elle suppose de définir par exemple des caractéristiques phénotypique c'est-à-dire raciales.

## **12 Le ressenti des discriminations**

La proposition est parfois formulée (par exemple par Pascal Bernard et l'ANDRH) que les personnes après avoir déclaré leur sentiment d'appartenance à un groupe ethnique déclareraient ensuite leur ressenti de la discrimination. Reposant sur une double subjectivité -l'origine, la discrimination- une telle mesure constituerait évidemment une très médiocre mesure des phénomènes discriminatoires. Utiliser de telles enquêtes serait une très grave régression dans la lutte contre les discriminations. Pascal Bernard considère que l'on est venu à bout des discriminations si les individus ne ressentent plus les discriminations. Les victimes de discriminations peuvent avoir l'impression d'avoir été discriminés, ils peuvent aussi avoir été confrontés à des évidences comme des déclarations discriminatoires d'un bailleur ou d'un recruteur et ils peuvent être victimes d'insultes (raciales par exemple). Mais ils ne disposent pas des informations nécessaires pour savoir s'ils sont effectivement discriminés et si c'est le cas pour quels motifs. Plusieurs raisons permettent de le comprendre :

Pour savoir si l'on est discriminé il faut avoir des informations que les victimes ne peuvent avoir. Par exemple savoir combien de demandes de

logements sociaux sont déposés et par qui, ou autre exemple, savoir qui avait candidaté en même temps que vous dans une entreprise, quelles étaient les caractéristiques des autres candidats et qui est finalement recruté.

En matière de discrimination, il est rare que l'auteur de la discrimination fournisse ouvertement la raison de sa décision discriminante (ne serait-ce que parce que la loi interdit les discriminations). Comment savoir si c'est son adresse, son nom, son âge, son physique qui ont déplu au recruteur ? Peut-être que plusieurs de ces caractéristiques ont jouées en même temps ? Il est possible qu'aucune d'elles n'ait compté mais qu'une autre à laquelle on n'a pas pensé ait jouée un rôle déterminant (la situation matrimoniale et le nombre d'enfants par exemple). Les individus sont dans l'incapacité de savoir précisément pourquoi ils sont discriminés. Ils s'en font simplement une idée, une représentation. Ils ont entendu dire que des discriminations importantes existaient sur un aspect et ils négligent d'autres facteurs moins connus de discriminations. Longtemps la discrimination en raison de la taille ou du poids a été ignoré et sous-estimée. Ils ignorent aussi à l'inverse souvent ce qui a pu jouer en leur faveur.

Le sentiment de discrimination et les motifs ressentis de discriminations sont très fluctuants. Il suffit que les individus entendent parler des discriminations par exemple via les campagnes de communication de la Halde (qui accroissent en effet sa notoriété), que les personnes connaissent mieux l'étendu du droit de la discrimination et les motifs possibles de discrimination pour que leur ressenti évolue. En étant souvent traité par les médias et à l'agenda politique le thème des discriminations amène mécaniquement les personnes à voir des discriminations dont ils n'avaient pas conscience il y a quelques années. De même du côté des entreprises, les recruteurs et les dirigeants sont désormais sortis du déni pour admettre qu'il est bien difficile de ne jamais discriminer dans une grande entreprise. Il est impossible de s'appuyer sur les déclarations des individus pour construire un indicateur satisfaisant des discriminations réelles (son intensité, sa fréquence) et de leurs motifs (le poids, l'âge, l'origine ...).

Le cas des discriminations dont sont victimes les femmes permet de mesurer l'écart important entre la perception des femmes et la réalité. La Halde reçoit autant de réclamations venant des femmes que des hommes lorsque le motif de la discrimination est le genre. Quel que soit le niveau des discriminations réelles, les femmes n'entreprennent pas autant que les hommes de démarches (en réparation du préjudice ou au pénal). C'est d'une part parce qu'elles protestent ou réclament moins et d'autre part parce qu'elles ne mesurent pas clairement qu'elles sont discriminées. En France, à situation exactement

comparable à un homme, une femme est plus satisfaite par exemple de son niveau de salaire. Les femmes mesurent moins qu'elles font l'objet de discriminations car elles considèrent leur niveau de salaire comme normal.

### **13 Les enquêtes peuvent-elles être volontaires et anonymes ?**

Si les enquêtes sont volontaires, un certain nombre de répondants ne répondront pas ce qui peut fortement limiter la qualité de la mesure. Les principales victimes des discriminations sont du reste celles qui souhaitent le moins répondre à ce type d'enquêtes (originaires du Maghreb par exemple selon Patrick Simon)

Des enquêtes peuvent être anonymes mais si l'objectif est d'identifier de manière précise des traitements discriminatoires en matière de salaire, de carrière ou de recrutement, au sein d'une entreprise par exemple, on voit mal comment les caractéristiques de genre, d'âge ou d'origine pourraient ne pas être rapprochées des caractéristiques du poste ou de l'individu (sa qualification, son temps de travail, son lieu de travail, son ancienneté, son régime de travail, etc.).

Quant à la mesure de la diversité qui déboucherait sur des politiques de discrimination positive elle suppose évidemment de lever l'anonymat.

Le commissaire à la diversité a proposé le 7 mai au président de la République que 20 % des places du concours de l'ENA au titre de la troisième voie soient réservées aux « candidats de la diversité ». On sait que cette voie permettait à ceux qui avaient eu un parcours militant ou associatif de candidater. Cette fois il s'agit d'un quota d'embauche fondé sur un critère semble-t-il ethnique et racial. En effet, il ressort très clairement des propositions du commissaire qu'il n'est pas ici question de la diversité sociale. Le commissaire prend soin d'expliquer que les fils de fonctionnaires ont des chances élevées d'intégrer la fonction publique à la différence des enfants issus de l'immigration : « 41% des fonctionnaires recrutés étaient issus d'une famille dans laquelle l'un des deux parents était fonctionnaire en 2005. En revanche, seulement 6% des agents du secteur public ont un ou deux parents immigrés. La sur représentation des enfants de fonctionnaires dans la fonction publique équivaut ainsi à celle de la sous représentation des immigrés. » ; Et d'ajouter immédiatement : « Les efforts de l'Etat employeur pour la promotion de la diversité dans la fonction publique, au même titre que ceux des entreprises, devraient donc pouvoir être évalués dans le cadre du label diversité ». La diversité visée n'est donc pas sociale (il s'agirait de limiter l'accès des enfants

de fonctionnaires à la fonction publique). Il ne s'agit pas non plus de candidats de genre féminin, âgés, issus de milieux modestes, homosexuelles, obèses ou encore de personnes en situation de handicap. On comprend aisément qu'un quota de 20% qui concernerait aussi bien les femmes, les enfants d'ouvriers, les personnes handicapés et bien d'autres profils de candidats n'aurait évidemment aucun sens. Bien évidemment pour le commissaire le quota proposé concerne exclusivement les « candidats de la diversité » ou « issus de la diversité ». Mais il y a plus : des postes particuliers seront créés pour permettre l'accueil des « candidats de la diversité » et ces postes seront d'ailleurs supprimés si le quota d'emploi de fonctionnaires « issus de la diversité » n'est pas atteint : « suppression automatique de postes ouverts en cas de non réalisation de cet objectif ». Par quelle mesure de la diversité « déclarative, anonyme et volontaire » ce dispositif de discrimination positive fondé sur un critère semble-t-il ethnique et racial peut-il être mis en place ?

#### **14 Du ressenti d'appartenance au communautarisme**

Les enquêtes qui invitent les individus à choisir un groupe racial ou ethnique ont un inconvénient majeur : simplifier les identités en les ramenant à des catégories simples reposant des postulats racistes (noir/blanc par exemple) et renforcer l'identification exclusive à une communauté ethnique ou raciale. Loin de rapprocher les individus l'auto déclaration répétée renforce inévitablement le sentiment d'appartenance à une communauté en exacerbant de manière constante les différences. Ce problème a été clairement mis en évidence aux Etats-Unis (par Ann Morning en particulier).

#### **2 Les méthodes en usage de mesure des discriminations**

Il est frappant de constater que les associations qui luttent depuis de nombreuses années contre les discriminations mais n'adoptent pas une perspective communautariste mesurent déjà les phénomènes discriminatoires en présentant aux juges des statistiques. La quasi totalité des chercheurs qui étudient effectivement depuis plusieurs années les discriminations en raison de l'origine dans les entreprises ou les inégalités dans le système éducatif déclarent disposer des moyens de mesure des phénomènes qu'ils observent. Leur absence de votre comité n'est évidemment pas fortuite. Si l'objectif réel du commissaire à la diversité était de mesurer les discriminations, il ne chercherait évidemment pas à substituer des techniques de mesure moins critiquables à celles qui font

consensus et sont bel et bien employées par ceux qui observent et agissent contre les discriminations.

### **31 Les tests de discrimination ou « testings »**

La méthode est bien connue et c'est notamment grâce à SOS racisme que son utilisation a été introduite en France puis consacrée juridiquement. Pratiquée de longue date en Grande Bretagne elle a joué un rôle majeur dans la mise en évidence des discriminations et dans la preuve peu contestable de ces discriminations. Faut-il rappeler que ce ne sont pas les statistiques ethniques ou raciales mais bien des « testings » qui ont permis il y a plus de 30 ans en Grande Bretagne de progresser dans la lutte contre les discriminations. Les travaux menés par notre équipe depuis 2003 ont notamment utilisé cette méthode. J'ai convaincu la Dares de faire réaliser, enfin, par le BIT et une équipe lyonnaise un test national. La Halde et de nombreuses firmes ont utilisé cette technique. Intéressante, elle ne permet guère néanmoins de mesurer l'égalité des chances sur la totalité d'un processus de recrutement et en aucun cas de mesurer des écarts salariaux ou de déroulement de carrière. C'est pourquoi d'autres méthodes doivent être employées.

### **32 La nationalité et le lieu de naissance**

Les chercheurs comme les entreprises établissent des statistiques en traitant la nationalité des individus. Le lieu de naissance est en revanche peu utilisé dans les entreprises. Si ces informations portaient sur les parents et non seulement sur l'individu lui-même, nous disposerions d'une mesure pertinente des origines nationales. Le pays de naissance des parents (éventuellement des grands parents) est en particulier intéressant. L'INED (P. Simon) a du reste utilisé avec succès cette méthode dans la fonction publique et testé son acceptabilité auprès d'un échantillon d'individus. Reposant sur des données objectives d'état civil, adossées sur une référence territoriale et non ethnique et raciale, ces mesures sont consensuelles et bien acceptées. Elles sont évidemment moins efficaces pour connaître les origines de personnes issues d'une immigration ancienne. Mais cet inconvénient n'empêche pas, comme le font les chercheurs, de comparer la destinée d'échantillons d'individus clairement identifiés. La validité prédictive de ce type de méthode est excellente et c'est aussi le cas des méthodes anthroponymiques.

### **33 Méthodes anthroponymiques**

Il peut être fructueux d'utiliser les noms et prénoms des individus pour disposer d'une meilleure compréhension de l'inégalité des chances et des trajectoires professionnelles. L'avantage essentiel est ici de disposer déjà de l'information nécessaire sans avoir à interroger les individus. Toutes les données sont alors exploitables y compris les plus anciennes ce qui permet d'analyser les discriminations ou la diversité de manière très diversifiée et complète.

L'utilisation des noms et prénoms pour répondre aux questions précédentes se justifie par les corrélations déjà mises en évidence dans la littérature scientifique et par sa commodité d'emploi.

Les noms et prénoms des individus livrent en effet des informations intéressantes. Nous savons que les prénoms sont des marqueurs sociaux importants (au plan social, national, géographique ...). En outre, les patronymes sont source d'une discrimination directe. La méthode employée par nous en France ne vise en aucun cas à classer les personnes en fonction de catégories « raciales », « ethniques » ou religieuses » (cela se pratique par ailleurs tant en France qu'à l'étranger). Elle n'est pas non plus un classement des individus selon leur apparence physique ou leur couleur de peau. Les origines, qui sont reconstituées en fonction des noms et prénoms sont simplement des origines géographiques supposées. Les noms et prénoms des individus varient fortement en fréquence selon les pays ou les aires géographiques. Les noms et les prénoms signalent donc de manière plus ou moins précise et certaine une origine même lointaine.

Les méthodes de mesure par les noms et prénoms ne peuvent pas toujours permettre de donner la composition sociologique très précise d'un groupe d'individus par couleur de peau, origine nationale, ethnique ou sociale. Le nom et le prénom d'une personne peuvent ne rien révéler de sa couleur de peau ou de son origine nationale. Par contre, nous savons que les porteurs de certains prénoms ou noms ont une origine géographique connue qui ne souffre d'aucun doute. Les méthodes anthroponymiques ont une très bonne validité prédictive. La méthode peut ne pas repérer ou classer à coup sûr tous les individus (spécificité et sensibilité de la méthode) mais il est possible sans risque d'erreur d'attribuer une origine nationale à un individu voire si tel était l'objectif (cela se pratique dans certains pays ou en médecine) une couleur de peau. De nombreuses recherches menées dans plusieurs disciplines ont examiné la validité des méthodes anthroponymiques et établi leur excellente validité prédictive. En France, l'INED a utilisé la méthode patronymique pour

sélectionner à des fins d'enquête des personnes descendantes d'immigrés turcs dans le cadre d'une enquête européenne. Les chercheurs de l'INED ont constaté que sur 1700000 personnes des annuaires téléphoniques de plusieurs villes de France où l'enquête avait lieu, 10 500 étaient identifiées comme d'origine turque (par les chercheurs allemands qui avaient opéré ce classement automatique). Dans 81 % des cas les personnes étaient en effet d'origine turque par au moins un de leurs parents.

Il est donc possible de constituer de larges échantillons d'individus porteurs de prénoms ou de noms (ou des 2) qui signalent une origine avec une quasi certitude. Prenons en quelques exemples :

Certains patronymes ne sont présents que dans les DOM-TOM. Les registres de naissance de l'INSEE indiquent que 100% des porteurs de certains patronymes sont nés par exemple en Martinique ou en Guadeloupe (entre 1891 et 1990) :

Certains noms absents des registres de naissance métropolitains au 19<sup>ème</sup> siècle et nombreux aujourd'hui en France, qui sont par ailleurs très fréquents dans les pays du Maghreb ou en Asie et qui sont associés à des prénoms fréquemment donnés dans les pays du maghreb doivent a priori être portés par des individus originaires directement ou par leurs parents et ancêtres des pays du maghreb ou d'Asie.

Ces cas de figures sont assez nombreux pour que les tailles d'échantillons soient suffisantes. Ils peuvent dès lors permettre de savoir quels sont les effets de l'origine par comparaison soit avec la totalité de la population de référence soit avec des échantillons de comparaison plus précis. On peut par exemple construire des échantillons de personnes qui selon toute vraisemblance sont non susceptibles d'être discriminées. Dans les études que nous avons menées au sein de plusieurs entreprises nous distinguons uniquement les personnes portant un prénom tel qu'elles sont susceptibles par hypothèse d'être discriminées. Cela ne correspond pas à une caractéristique religieuse ou à l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race. Il suffit de comparer des échantillons d'individus discriminables ou non par leur prénom pour mettre en évidence des discriminations supposées soit lors des recrutements soit en matière salariale et de carrière.

## Conclusion

S'il s'agit de connaître les origines nationales ou territoriales afin de mesurer des discriminations, l'utilisation des lieux de naissance des parents et de l'individu ou les méthodes anthroponymiques sont largement utilisés et très satisfaisants.

Ce type de méthode est nettement plus objectif et au moins aussi valide que des méthodes déclaratives. Ces dernières sont peu généralisables, moins valides dès lors qu'elles sont volontaires et peu utiles si elles sont anonymes.

L'acceptabilité des méthodes déclaratives est insuffisante et elles présentent un risque évident de développement du communautarisme.

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations il suffit de travailler sur les données disponibles avec des méthodes bien maîtrisées. Seuls des objectifs contestables, inconstitutionnels et écartés par le Président de la République pourraient inspirer l'emploi d'autres méthodes se substituant aux précédentes : des politiques de mesure de la diversité ethnique et raciale et des politiques de discrimination positive.

Il est révélateur que les principaux artisans des statistiques dites de la diversité soient réticentes face à l'action pénale, et soient même hostiles à « l'anonymation » des candidatures (les décrets d'application de la loi en ce domaine n'ont jamais été pris). Le président du CRAN a ainsi violemment pris position contre le CV anonyme considéré comme une méthode « indigne », « stupide », « pas sérieuse », « inefficace » et « pire que le mal » car il nierait les identités des candidats aux emplois (être une femme qui espère un enfant, avoir un patronyme africain ...). Le fait d'améliorer l'objectivité de la sélection lors du recrutement en évitant que certaines informations ne faussent le jugement des recruteurs (en raison notamment des stéréotypes et préjugés) n'est évidemment pas une méthode suffisante pour réduire les discriminations mais cette démarche est incontestablement de nature à améliorer le recrutement. Une telle position ignorant la réalité des discriminations et les pratiques étrangères ne peut s'expliquer que par l'objectif poursuivi. Il n'est pas de lutter contre les discriminations le plus efficacement possible mais bien de se compter en privilégiant les seuls instruments à même d'atteindre cet objectif fusse au détriment de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité.