

Est-il juste de discriminer positivement ?

Ariane GHIRARDELLO (Université Paris 13 - CEPN et EconomiX)

(Version provisoire)

Résumé : La persistance des comportements discriminatoires tend à montrer que ni le marché, ni la règle de loi, ne sont à même de combattre efficacement un tel phénomène. Ce constat peut alors plaider pour la mise en place de discriminations positives. Sur la question de l'efficacité de ces dispositifs, la théorie économique ne semble fournir aucun résultat définitif. Il paraît dès lors opportun de lui adjoindre une réflexion portant sur l'équité supposée de ces mesures à la lumière des théories de la justice proposées par Rawls et par Sen. Ces théories permettent en effet de justifier le recours à la discrimination positive, au regard du principe de différence défendu par Rawls, et, plus encore, au regard du principe d'égalisation des capacités défendu par Sen.

La discrimination positive désigne un traitement préférentiel volontairement accordé aux membres d'une minorité, afin de compenser les désavantages associés à cette appartenance. Mais au-delà de cette définition générique, il paraît difficile d'identifier clairement une politique de discrimination positive spécifique, tant il s'agit plutôt d'un amalgame de mesures qui peuvent opérer dans des sphères différentes (travail, éducation, etc.) et des activités différentes (recrutement, formation, promotion, etc.). Ce « flou complet » (Calves, 2004) contribue alors à entretenir la polémique, particulièrement virulente, entre opposants et partisans.

On peut alors considérer qu'il existe un panel de « mesures positives » que l'on pourrait différencier en fonction de l'entorse plus ou moins importante qu'elles représentent par rapport au « droit à l'égalité formelle de traitement ». Il existe ainsi des « initiatives spéciales » au bénéfice d'un groupe discriminé qui n'enlèvent rien aux droits des individus majoritaires (par exemple, l'anonymisation des CV). Parallèlement, il existe des mesures plus offensives qui supposent qu'à compétences égales, on favorise, par exemple, la femme à l'homme, si la femme est sous-représentée dans tel ou tel secteur. À l'autre extrême enfin, advient des actions « très offensives » qui remettent en cause l'égalité de traitement, en impliquant notamment de favoriser les membres des minorités ethniques, par exemple, même s'ils ont une qualification inférieure à celle des « français de souche ».

En France, c'est la loi Roudy du 13 juillet 1983 qui, pour la première fois, envisage une discrimination positive prenant la forme de mesures de rattrapage professionnel en faveur des femmes. Depuis, la loi française a autorisé, dans le cadre des politiques d'emploi, des actions spécifiques impliquant un traitement diversifié, appliqué en fonction de critères considérés comme discriminatoires (âge, sexe, lieu de résidence, handicap, etc.) ; les mesures imposant la parité en politique faisant, quant à elles, office de symboles (Miné, 1999). Force est pourtant de reconnaître que la France est, jusqu'à présent, peu portée sur l'usage du concept de discrimination positive. En effet, l'attachement du droit français au concept d'universalité, considérant que tous les individus sont identiques aux yeux de la loi, fait obstacle à une pratique instituée de discrimination positive. Parce que l'égalité juridique cherche à garantir l'égalité de traitement, l'interdiction légale de discriminer s'entend comme une interdiction d'opérer une distinction sur la base d'un critère discriminatoire, que ce traitement soit défavorable, ou au contraire favorable, pour les personnes visées¹.

Mais la difficulté à obtenir l'égalité des chances (égalité réelle) à travers l'affirmation de l'égalité des droits (égalité formelle), pousse à l'acceptation d'un traitement différencié, et même inégal, ayant pour but de compenser les inégalités de fait. Ainsi, Lyon-Caen (1990) considère que la difficulté à imposer une égalité juridique garantissant les mêmes droits pour tous, doit être dépassée par la recherche d'une égalité sociale, qui accorde des droits proportionnés aux inégalités existantes, quitte pour cela à rompre avec le principe de l'égalité juridique qui n'est que « la fausse égalité ». La différenciation des droits apparaît alors comme équitable ; l'objectif d'équité, en tant que réalisation de l'égalité des chances, venant ici suppléer le concept d'égalité désignant strictement l'égalité des droits. Ainsi, selon Dworkin (1986), il convient, quand cela s'avère nécessaire, de repenser la définition du juste pour permettre au juge de dire la loi : « *Lorsque le législateur américain a interdit, en 1964, presque hier, la discrimination raciale en matière d'emploi, c'était un cas simple : tout le monde savait que la loi interdisait de donner la priorité aux minorités, que si quelqu'un disait : 'Mais ne peut-on pas favoriser un travailleur noir parce qu'il est noir ?', la réponse serait : 'C'est de la discrimination raciale, c'est interdit – évidemment.' Quinze ans plus tard, la Cour Suprême a décrété le contraire. Entre-temps, ce ne sont pas les conventions de langage qui ont changé mais bien le consensus sur ce qui est juste et injuste* » (p. 133).

¹ Selon l'article 225-1 du Nouveau Code Pénal, constitue une discrimination « *toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison, de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.* »

Il convient alors de s'intéresser au fondement même du caractère potentiellement juste (équitable) de ces dispositifs. Ce questionnement ne fait toutefois pas l'impasse sur des considérations d'efficacité. En effet, pour être équitable les dispositifs de discrimination positive doivent au préalable être associés à un niveau minimum d'efficacité car, en admettant qu'ils ne permettent pas de réduire les discriminations, voire même qu'ils les entretiennent ou les aggravent, la question de leur éventuelle équité se trouverait d'emblée réglée. Le questionnement sur l'efficacité de ces mesures éclaire néanmoins le problème sans l'épuiser puisque le succès de ces dispositifs ne peut prétendre, à lui seul, légitimer sa mise en place.

Dans ce cadre, les dispositifs de discriminations positives peuvent trouver une filiation importante avec l'ouvrage fondateur de Rawls (1971). Parce que les discriminations positives créent des inégalités justes, celles-ci peuvent être justifiées dans le cadre de la théorie de la justice comme équité. Pour compléter l'analyse, référence peut également être faite à la théorie de Sen (1993, 1999). En effet, bien que davantage tournée vers les problématiques de la famine, de la pauvreté et du développement, l'œuvre de Sen permet de définir un cadre d'action élargi pour la lutte contre les discriminations. L'utilisation de ces deux théories de la justice permet ainsi de définir la discrimination positive comme un dispositif équitable. Toutefois, en se focalisant sur la question de la redistribution, elles négligent la logique de la reconnaissance qui est à l'œuvre.

2. La discrimination positive : une efficacité discutée et discutable

Définie par une différence de traitement par rapport à la productivité (Altonji et Blank, 1999), l'analyse économique tente d'expliquer pourquoi deux individus à productivité identique sont évalués différemment alors que le libre jeu du marché suppose précisément que chacun soit évalué en fonction de sa productivité. Les références théoriques abondent donc pour tenter d'expliquer ce « mystère » de la discrimination². Or, la question de l'efficacité de la discrimination positive est largement conditionnée par les hypothèses théoriques mises en avant pour expliquer un tel phénomène.

² Ainsi, si K. Arrow, G. Akerlof, G. Becker, J. Heckman, A. Sen, M. Spence, J. Stiglitz et, très récemment, T. Schelling ont en commun d'avoir reçu le prix Nobel d'économie, ils partagent également le fait d'avoir travaillé sur la question de la discrimination.

2.1. L'approche de la discrimination fondée sur un goût : la perversité de la discrimination positive

Selon le travail fondateur de Becker (1957), la discrimination proviendrait d'un goût des agents sur le marché du travail. L'agent a alors un double objectif. D'une part, il cherche à maximiser ses revenus. D'autre part, il cherche à minimiser ses contacts avec le(s) groupe(s) différents du sien (traditionnellement les femmes ou les minorités ethniques). Dans le cas où l'employeur exprime ce goût pour la discrimination, celui-ci va être coûteux pour lui car il modifie sa demande de travail pour une composante plus chère. Or, si la discrimination est coûteuse, cela signifie que les firmes les moins discriminatoires réaliseront des profits d'autant plus importants. Ainsi, si l'on suppose qu'il existe au moins une firme non discriminatoire, la discrimination va disparaître par le fonctionnement concurrentiel du marché. La discrimination n'est donc qu'une pratique transitoire, éliminée par le jeu de l'offre et de la demande.

En acceptant cette analyse, une conclusion s'impose : si le marché peut jouer son rôle de régulateur, l'État n'a aucune raison de mettre en place des dispositifs de « discrimination positive ». Ceux-ci seront considérés comme inutiles et inefficaces car susceptible de contrecarrer l'ajustement marchand. En voulant limiter les inégalités, on ne fait que prolonger leurs effets : les quotas débouchant sur l'embauche de travailleurs moins qualifiés vont réduire l'efficacité économique de la firme. De plus, cela va désinciter les individus bénéficiant de l'action publique à investir en capital humain, stigmatisant davantage les personnes sur la base de critères discriminatoires (Welch, 1976 ; Coate et Loury, 1993)

Mais l'employeur n'est pas le seul à pouvoir exprimer un goût pour la discrimination. Celle-ci peut également résulter des préférences d'autres acteurs sur le marché du travail : les consommateurs ou les autres salariés. Dans ce cas, la discrimination peut apparaître comme un phénomène durable soit parce qu'elle est conforme aux intérêts des consommateurs (Arrow, 1973 ; Akerlof, 1985), soit parce qu'elle engendre des phénomènes de segmentation et de ségrégation (Doeringer et Piore 1971 ; Schelling 1969, 1971, 1978). Dans ce cas, la lutte contre la discrimination pourra apparaître comme efficace – sous réserve d'une certaine effectivité – du point de vue de la baisse des inégalités discriminatoires mais elle sera inefficace du point de vue de l'efficacité économique. Il s'ensuit qu'il n'est généralement pas

possible de changer la distribution des emplois sans affecter l'efficacité économique³ ; la lutte contre la discrimination entrant alors en conflit avec l'objectif de rentabilité de la firme. Néanmoins, l'Etat peut faire valoir un objectif d'équité pour lutter contre ces comportements discriminatoires. Il s'agit alors de placer l'objectif d'égalité devant celui d'efficacité. L'action positive est légitime parce qu'elle contribue à un objectif juste, elle n'en est pas moins coûteuse et donc injustifiée du point de vue de l'efficacité économique, nous y reviendrons.

2.2. L'approche de la discrimination statistique : les ambiguïtés de la discrimination positive

Toutefois, on peut considérer que le cadre de la discrimination reposant sur un goût des agents ne constitue pas le cadre idéal pour juger des relations qui existent entre discrimination, lutte contre la discrimination et efficacité (Holzer et Neumark, 2000). En particulier, les modèles de discriminations statistiques peuvent être privilégiés. Il s'agit alors d'expliquer la discrimination par les croyances des employeurs concernant la productivité attendue des candidats à un emploi. On se place alors dans un cadre d'information imparfaite, où la productivité des individus n'est pas connue et va donc être approximée par des informations qui seront reliées aux caractéristiques personnelles des individus (Phelps, 1972). En particulier, les différences discriminatoires entre les groupes vont résulter des différences de fiabilité des informations fournies par les membres des différents groupes (Aigner et Cain, 1977) ou de l'influence sur la perception des employeurs de stéréotypes négatifs pour les catégories discriminées (Arrow, 1973). Dans ce cadre, la discrimination peut s'avérer coûteuse du fait d'erreurs d'appariement entre travailleurs et postes de travail (en particulier, l'assignation de travailleurs non qualifiés à des emplois qualifiés). Néanmoins, elle pourra être persistante sur longue période dans la mesure où elle risque d'entraîner des phénomènes d'auto sélection ou d'auto réalisation des croyances. Les membres des minorités sachant qu'ils ont des probabilités plus faibles d'accéder à l'emploi peuvent ainsi choisir de ne pas se présenter pour certains postes, pensant que leurs candidatures seraient vaines (auto sélection). Ils peuvent également décider de sous investir en capital humain, celui-ci s'avérant moins rentable que pour les membres des catégories non discriminées, confirmant ainsi les croyances des employeurs (auto réalisation).

³ On rejoint notamment l'analyse développée par Young (1998) pour qui la discrimination est le seul état stochastiquement stable.

Dès lors, la question des effets de l'action positive va s'avérer délicate et largement discutée. Ainsi, deux types de conclusions diamétralement opposées peuvent être présentées.

Les premiers résultats se situent dans la lignée de ceux présentés plus haut en concluant à l'inefficacité de la discrimination positive. Selon Lundberg et Startz (1983), un équilibre non discriminatoire, même s'il est socialement préférable, va conduire à une baisse de l'efficacité. Plus encore, si l'on suit Coate et Loury (1993) ou Loury (1998), il est possible que la discrimination positive, conduite à un renforcement des stéréotypes qu'elle est supposée combattre. En effet, elle peut aboutir à un équilibre « condescendant » : les employeurs conservant alors leurs croyances sur l'infériorité des travailleurs minoritaires. Pour respecter la contrainte d'égalité représentativité des groupes, imposée par la discrimination positive, ils vont baisser les standards d'assignation aux postes favorisés. En réponse, les travailleurs majoritaires, qui se voient eux-mêmes comme ayant plus de chances d'accéder aux postes qualifiés, vont réduire leur investissement qui leur permettait d'acquérir des compétences pertinentes pour l'emploi. L'action de l'Etat ne parvient donc pas à briser les stéréotypes négatifs des employeurs et peut même les augmenter. De plus, parce qu'elle contribue à l'assignation de travailleurs non qualifiés à des postes qualifiés et parce qu'elle incite les travailleurs majoritaires à sous investir en capital humain, la discrimination positive va réduire l'efficacité de la firme.

Toutefois, il est également possible que la discrimination positive conduise à une situation opposée en réduisant les inégalités discriminatoires et en augmentant l'efficacité des entreprises. En effet, en incitant les employeurs à embaucher des individus discriminés, la discrimination positive va conduire à réviser leurs croyances et va permettre de casser les trappes à pauvreté dans lesquelles sont bloqués certains individus discriminés (Arcidiano, 2002). Certes, en contrepartie, l'employeur devra supporter des coûts supplémentaires pour obtenir une plus grande quantité d'information afin d'embaucher les travailleurs véritablement les plus productifs. Mais ces coûts seront perceptibles uniquement à court terme et seront compensés par des gains continus de long terme liés à la plus grande efficacité obtenue grâce à l'emploi de travailleurs plus productifs. De plus, ce type de politique va également pouvoir permettre une augmentation de la performance moyenne des individus. En effet, les membres de minorités, n'ayant plus d'incitations les poussant à sous investir en capital humain, vont augmenter leur formation et donc leur productivité. Ainsi, alors que l'équilibre discriminatoire apparaît comme inefficace, l'équilibre qui émerge après la mise en place d'une action positive, parce qu'il élimine les stéréotypes négatifs, peut être plus

performant (Cornell et Welch, 1996 ; Garcia-Minguez et Sanchez-Losada, 2003). Un programme temporaire d'action positive doit donc conduire à des gains permanents pour les minorités et pour l'ensemble de la société.

Cette conclusion « optimiste » peut être renforcée par des analyses empiriques qui cherchent à mesurer l'impact d'actions positives aux Etats-Unis. Ainsi, les travaux économétriques menés par Leonard (1984) soulignent que le taux d'emploi des groupes protégés est plus élevé dans les firmes pratiquant l'action positive⁴ mais surtout que la productivité des membres des groupes protégés ne baisse pas quand leur taux d'emploi relatif augmente. De même, Holzer et Neumark (1998)⁵ montrent que la mise en place de discriminations positives a pour effet de décourager l'embauche de candidats démographiquement similaires des employés déjà embauchés, de délaisser l'usage d'indices et de signaux stigmatisant et, *in fine*, de réduire la discrimination. De plus, cette étude montre que ce mécanisme s'accompagne d'une hausse de la qualification des personnes embauchées et de la performance de l'entreprise.

L'étude de l'efficacité de la discrimination positive s'avère en définitive particulièrement ambigu (Ghirardello, 2004). D'une part, parce que les prédictions des modèles théoriques divergent, voire se contredisent, tantôt en concluant à l'inefficacité, tantôt à l'efficacité de ces dispositifs. D'autre part, parce qu'ils soulignent que les intérêts des agents peuvent être opposés : si l'on raisonne avec un nombre d'emplois constant, l'accès à l'emploi pour les catégories minoritaires traditionnellement discriminées, se fera au détriment de l'emploi du groupe majoritaire et ceci même s'il n'y a pas remise en cause de l'égalité de traitement. C'est pourquoi la question de l'efficacité de la discrimination positive ne parvient pas à fournir de recommandation tranchée et nécessite que lui soit adjointe une réflexion sur l'équité.

⁴ Selon lui, par rapport à la demande de travail adressée aux hommes blancs, dans les firmes pratiquant l'action positive, toutes choses égales par ailleurs, la demande des hommes noirs augmente de 6.5%, celle des hommes minoritaires non noirs de 11.9%, celle des femmes blanches de 3.5% et enfin la demande de travail des femmes noires par rapport aux femmes blanches a augmenté de 11% (Leonard, 1984).

⁵ Il s'agit d'une étude réalisée entre juin 1992 et mai 1993 auprès de 200 employeurs dans quatre villes américaines (Atlanta, Boston, Détroit et Los Angeles). Elle a été constituée d'entretiens avec des responsables de recrutement interrogés sur les caractéristiques de l'ensemble des employés et celles de l'employé le plus récemment embauché, la nature de l'ensemble des emplois vacants et celle du dernier emploi attribué. Parallèlement, des informations sur les entreprises telles que la taille de l'établissement, la présence de syndicats, les caractéristiques démographiques des consommateurs ont aussi été collectées.

3. La légitimité de la discrimination positive : une analyse à partir de la théorie de Rawls

Sachant que l'ouvrage de Rawls, *Théorie de la justice*, est fréquemment mobilisé, d'une part par les défenseurs américains de l'*Affirmative Action* et, d'autre part par les économistes ayant à traiter des problèmes éthiques, il nous semble opportun d'étudier la justice supposée des dispositifs de discrimination positive au regard du critère rawlsien.

3.1. L'analyse de Rawls : un cadre de non-discrimination

Pour justifier son approche, Rawls utilise la métaphore de la position originelle. Dans cette situation, les citoyens se trouveraient placés sous un voile d'ignorance et n'auraient aucune connaissance de leur situation particulière, ni de leur conception du bien. L'utilisation de cette métaphore permet d'exprimer les objectifs d'une société juste et équitable : ce sont ceux qui seraient choisis par les individus s'ils étaient dans la position originelle. Parce que les hommes, sous voile d'ignorance, sont ignorants des contingences individuelles, ils ne peuvent être l'objet de préjugés, ce qui implique l'absence de discrimination : « *par exemple, nous sommes certains que l'intolérance religieuse et la discrimination raciale sont injustes* » (Rawls, 1971, p. 46).

De ce fait, la discrimination n'apparaît pas uniquement comme un comportement coûteux (comme c'est le cas quand il est défini par rapport à la productivité) mais également comme injuste. Ce résultat, *a priori* trivial, soulève toutefois une question : si la discrimination est injuste, les dispositifs susceptibles de l'enrayer sont-ils nécessairement justes ? Pour éclairer ce point, on peut se référer à la notion de biens premiers qui représentent « *tout ce qu'on suppose qu'un être rationnel désirera quels que soient ses autres désirs* » (p. 121). Une société juste selon Rawls est une société qui répartit également les biens premiers entre ses membres. Cette répartition équitable va alors se faire en fonction des principes de justice suivant (p. 341) :

« **Premier principe** : Chaque personne doit avoir un droit égal au système le plus étendu de libertés de base égales pour tous, compatible avec un même système pour tous.

Second principe : Les inégalités économiques et sociales doivent être telles qu'elles soient (a) au plus grand bénéfice des plus désavantagés, dans la limite d'un juste principe d'épargne

(b) attachées à des fonctions et à des positions ouvertes à tous, conformément au principe de la juste (*fair*) égalité des chances ».

Ces principes sont alors ordonnés lexicalement. Ainsi, le premier principe, ou principe d'équale liberté, est strictement prioritaire par rapport au principe 2b, ou principe d'égalité équitable des chances, lui-même prioritaire par rapport au principe 2a, ou principe de différence. C'est l'affirmation de ce second – double – principe qui peut être utilisé pour justifier l'adoption de la discrimination positive. En effet, l'objectif de celle-ci semble bien être de rétablir une certaine égalité des chances mises à mal par les pratiques discriminatoires en instaurant une inégalité au bénéfice des plus défavorisés : les personnes discriminées. On peut alors voir en Rawls « le théoricien de la discrimination positive » (Wuhl, 2006).

3.2. La discrimination positive : un comportement équitable ?

Le principe de justice construit par Rawls définit une société où les individus jouissent pleinement des mêmes droits et où toutes les discriminations sont bannies. Pour tendre vers cette société juste, il définit ainsi les inégalités acceptables et en donne un exemple directement emprunté à l'analyse des pratiques discriminatoires : « *Si ce sont les hommes que favorise l'attribution des droits fondamentaux, cette inégalité n'est justifiée par le principe de différence (dans l'interprétation générale) que si elle avantage les femmes et que si elle est acceptable pour elles. La même restriction vaut pour la justification du système des castes, ou des inégalités raciales et ethniques* » (1971, p. 129).

Il apparaît néanmoins que l'utilisation de la théorie rawlsienne de la justice comme justification de la mise en place de discriminations positives doit se faire avec prudence. Ainsi, l'utilisation de la métaphore du voile d'ignorance, parce que celui-ci pose une égalité formelle entre les individus, peine à instaurer une égalité réelle⁶ qui suppose justement de corriger les inégalités existantes, comme tente de le faire la discrimination positive. Ainsi, selon Roemer (2001, p. 22), « *we must make decisions with a great handicap – we have discarded massively important information that is available to us in the real world* ». De même, pour Dupuy (1992, 2003), la théorie de la justice peine à fonder le souci pour les victimes dont elle est totalement tributaire. La mise en place d'une véritable politique égalitariste suppose au contraire de rompre ce « voile rawlsien » qui est une entrave à l'égalité. En effet, les inégalités existantes ne sont pas prises en compte dans la position

⁶ Sur ce point voir Ricoeur (1988) et Sen (1993)

originelle et ne peuvent donc pas être corrigées. D'une manière générale, la préoccupation de la théorie de la justice de Rawls étant davantage l'élaboration d'institutions justes que la question de la réforme de la société, se pose ainsi la question de la prise en compte d'un « déjà là » qui peut faire défaut à l'analyse de Rawls. La focalisation sur la question de la caractérisation d'un état « idéal » où l'objectif de justice impliquerait nécessairement l'absence de discrimination, peut être disjointe de la question de la gestion d'inégalités existantes dans le but d'assurer une plus grande équité.

Cependant, Rawls le rappelle lui-même, la position originelle n'est qu'une pure fiction. Ainsi, la difficile prise en compte d'une politique de lutte contre la discrimination, sous hypothèse de voile d'ignorance, ne devrait pas poser problème. Néanmoins, parce que cette métaphore joue un rôle considérable dans la pensée de l'auteur, les principes de justice qui en découlent limitent en pratique les politiques de lutte contre la discrimination. En effet, comme on l'a noté, Rawls met en avant trois principes de justice. Néanmoins, tous n'ont pas le même statut et une priorité lexicale est accordée au premier principe : le principe d'égalité de liberté. De ce fait, la recherche d'une plus grande égalité ne peut remettre en cause une liberté égale pour tous. Rawls soumet donc la recherche de l'égalité au maintien de la liberté. « *En somme la liberté est première dans la philosophie rawlsienne : et l'égalité relève d'une sorte de police d'assurance pour garantir un minimum en cas de coup dur* » (Gazier, 2003, p.116).

Cette priorité accordée au principe de liberté pose particulièrement problème dans le cas de la lutte contre les discriminations. Ainsi, selon Arnsperger et Van Parijs (2000), « *dans une société rawlsienne, on ne saurait diminuer la discrimination raciale par des méthodes requérant une interdiction de réunions politiques ou syndicales* » (p. 63). De façon plus cruciale se pose, selon nous, la question de savoir si, dans une société rawlsienne, on pourrait diminuer la discrimination en diminuant la liberté de l'employeur. Rawls ne fournit pas de réponse définitive à cette question car il considère que déterminer la liste complète des libertés de base, indépendamment des circonstances sociales, économiques et technologiques particulières à une société donnée, est chose difficile, voire impossible. Néanmoins, la priorité qu'il accorde à la liberté laisse sous-entendre une réponse négative. Or, telle est la principale difficulté sur laquelle achoppent les dispositifs de lutte contre la discrimination (Lyon-Caen, 1990 et De Schutter, 2001). En effet, le contrat de travail est marqué par son caractère *intitue personae* qui implique que celui-ci est signé en considération de la personne. En particulier l'offrant n'est pas tenu d'accueillir quelqu'un qui ne lui conviendrait pas. Il existe donc en permanence une tension entre les exigences des employeurs, qui revendiquent une certaine

liberté d'entreprendre, et la recherche d'une plus grande égalité entre les travailleurs, nécessitant une restriction de cette liberté.

En définitive, si l'analyse rawlsienne permet de légitimer la discrimination positive au regard de l'objectif de justice, elle ne lui confère qu'un champ d'intervention limité, se situant en deçà de la liberté de l'employeur. De plus, si l'on suit les recommandations de l'auteur (1971, pp. 375-384), les interventions équitables doivent principalement intervenir *ex ante* sous la forme d'avantages universels et inconditionnels. À l'inverse, les politiques qui tentent de corriger *ex post* de telles inégalités, comme le font les discriminations positives, ou plus généralement les politiques de l'État Providence, ne sont pas souhaitables, notamment parce qu'elles supposent un ciblage, toujours délicat, envers les individus les plus démunis (Van Parijs, 1997).

4. La légitimité de l'action positive : une analyse à partir de la théorie de Sen

L'analyse de Sen, qui constitue un prolongement – critique – de la théorie rawlsienne, est fréquemment mobilisée pour évoquer les problématiques de la famine, du développement ou de la pauvreté. Elle est moins volontiers utilisée pour analyser la question de la discrimination, en particulier de la discrimination positive auquel elle permet pourtant d'apporter un éclairage nouveau.

4.1. L'analyse de Sen : un cadre de discrimination

Quand il aborde les questions d'éthique et de justice, Sen ne cesse de témoigner de sa reconnaissance envers Rawls. Pourtant, il s'écarte assez sensiblement de certaines considérations développées par la théorie de la justice comme équité qu'il considère insuffisante, voire trompeuse. Ainsi, Sen (1993) critique la conception de voile d'ignorance, non pas dans ses fondements, mais parce qu'elle permet difficilement de déterminer ce que les individus choisiraient dans cette situation⁷. Mais cela ne constitue pas sa remise en cause principale. Les limites de l'analyse de Rawls, telles qu'elles sont analysées par Sen, relèvent davantage de deux ordres.

⁷ « Que pourrait-on raisonnablement supposer avoir choisi derrière le 'voile d'ignorance' de la 'position originelle' de Rawls, cette situation hypothétique première dans laquelle les individus décident des règles à adopter sans savoir qui ils seront – comme s'ils pouvaient être n'importe quel membre de la communauté ? » (Sen, (1993), p. 190).

La première a trait à la place de la liberté dans l'analyse rawlsienne. Pour Sen, il ne faut pas accorder une totale préséance à la liberté, mais voir si la liberté d'une personne doit se voir attribuer une importance équivalente à d'autres types d'avantages individuels (revenu, utilité, etc.). Ceci nécessite non pas d'accorder un privilège absolu à la liberté, mais d'évaluer les libertés réelles des individus.

La seconde critique avancée par Sen réside dans le fait que, selon lui, la vision égalitaire développée par Rawls mènerait « à une morale partiellement aveugle ». En effet, l'égalisation des biens premiers entre individus n'induit pas nécessairement une égalisation des utilisations par les individus de ces biens premiers. En particulier, égaliser la détention de biens premiers n'aura pas nécessairement pour effet d'égaliser les libertés concrètes dont jouissent les personnes différentes, puisqu'il peut exister des variations importantes dans la conversion des biens premiers en liberté. Ceci est particulièrement criant dans le cas des discriminations. Ainsi, comme le souligne Sen (1993), « *l'absence de discrimination nécessite le recours à des informations qui ne sont pas pleinement exprimées ni par l'utilité ni par les biens premiers* » (p. 209). La théorie de Sen peut alors apparaître comme une théorie plus « adéquate » de l'égalité permettant de penser l'objectif de non-discrimination.

Cette théorie de la justice se fonde sur « l'égalité des capacités (*capability*) de base ». Elle permet de mettre l'accent sur un concept original : la liberté de promouvoir les objectifs que chaque individu a des raisons de valoriser. Ainsi, le concept de capacité représente les possibilités qu'a un individu de réaliser ses objectifs. Il se focalise sur la liberté dont jouissent réellement les individus de choisir leur vie. La notion de capacité ne se confond donc pas avec la réalisation de cette liberté : les fonctionnements (*functioning*). En effet, selon Sen (1993), l'avantage d'un individu se mesure plus par la liberté dont il dispose que par ce qu'il accomplit par cette liberté.

Pour illustrer les enjeux d'une telle recommandation, on peut reprendre un exemple développé par Sen. Supposons que, lors d'un repas, une corbeille de fruits, composée de pêches et de pommes, soit proposée à la dégustation, chaque convive devant sélectionner un fruit. L'individu préfère indéniablement les pêches. Quand la corbeille se présente à lui, il reste un nombre important de pommes, mais une seule pêche. Prenant en compte le fait que d'autres convives n'ont pas encore été servis, il décide de choisir une pomme, sans en ressentir une grande frustration. Supposons désormais que le même dilemme se soit présenté à son prédécesseur et que celui-ci ait choisi la pêche. Notre convive pourra se sentir lésé et injustement traité. Pourtant, s'il décide de faire part de son désarroi à son voisin, celui-ci

pourra lui demander « qu'aurais-tu fais à ma place ? ». L'individu lui répondant « j'aurais choisi une pomme », son convive pourra alors lui rétorquer sans hésiter « hé bien, tu manges une pomme, de quoi te plains-tu ? ». En effet, dans les deux situations, le résultat de l'action (le fonctionnement) est le même : manger une pomme. Néanmoins, les capacités sont différentes, étant donné que dans le premier cas, l'individu avait la liberté de choisir ou non la pomme, et dans le deuxième cas son choix lui a été imposé.

Les différences d'approche entre Rawls et Sen et la substitution de l'objectif d'égalisation des capacités à l'objectif d'égalisation des biens premiers, pourraient paraître relever de considérations purement rhétoriques et/ou théoriques. Néanmoins, appliquées à la question de la discrimination, elles induisent des recommandations sensiblement différentes, comme le souligne Sen lui-même : « *La portée pratique de cette divergence risque d'être vraiment considérable dans le cas des inégalités liées au sexe, à la situation géographique et à la classe sociale, et aussi à des différences générales dans les traits 'hérités'* » (Sen, 2000, p. 27).

Plutôt que de se fonder sur une hypothèse d'égalité (abstraite ?) entre les individus, Sen souligne la nécessité de prendre en compte les spécificités des situations particulières pour, le cas échéant, tenter de les corriger. Ainsi, c'est la diversité fondamentale de tous les êtres humains, qui se distinguent par des caractéristiques internes (sexe, âge, aptitudes générales, vulnérabilité aux maladies, etc.) et des circonstances externes (propriété de certains biens, origine sociale, héritage, etc.), qui donne tout son poids à l'opposition entre l'évaluation fondée sur les capacités et celle fondée sur les biens premiers. Selon Sen (2000), la conception de Rawls – comme toutes les analyses qui se fondent sur une maxime qui pourrait être « tous les hommes naissent égaux » –, parce qu'elle pose une égalité de principe entre tous les êtres humains, peut se révéler très inégalitaire. Notamment, elle va tendre à faire l'impasse sur les différences entre les capacités des individus à convertir leurs biens premiers en liberté de choisir, différences qui sont pourtant au cœur de la problématique de la discrimination. De plus, elle tend à minorer la prise en compte de certaines inégalités : « *la perception d'une inégalité fondamentale peut être absente d'une société où les normes asymétriques sont tranquillement dominantes* » (Sen, 1999, p. 30). Nul doute que c'est le cas notamment d'un certain nombre de différences de traitement reposant sur le genre.

4.2. La nécessité de l'action positive

On l'a vu précédemment, la théorie rawlsienne permet de justifier les pratiques de discriminations positives. Néanmoins, elle est loin de les présenter comme une nécessité. Au contraire, la discrimination positive, au regard de la théorie de Sen, se présente comme un moyen nécessaire pour aboutir à une éthique de l'égalité. Aussi l'auteur en recommande l'usage, qui pourra intervenir aussi bien *ex ante* qu'*ex post*, la question du ciblage et les problèmes d'incitation étant explicitement évacués : « *Dans la mesure, par exemple, où le sexe et l'âge sont à l'origine d'inégalité de capacités, on peut réagir par des mesures publiques apportant une aide particulière au sexe et aux classes d'âge défavorisés. Comme il est impossible de changer d'âge rapidement et fort difficile de changer de sexe, ces traitements de faveur ne devraient pas donner lieu à des problèmes d'incitation de type classique* » (1999, p. 202)

La question de l'ampleur des mesures à adopter et des contextes dans lesquels mettre en place des discriminations positives restent néanmoins entières. Sen ne fournit pas, à notre connaissance, de recommandations précises en la matière. Tel n'est d'ailleurs pas l'objet de son travail. Néanmoins, des principes généraux posés par l'auteur découlent des recommandations applicables au cas de la discrimination positive.

Tout d'abord, l'analyse de Sen permet de repenser l'ordre hiérarchique qui soumet l'égalité à la liberté. En effet, la théorie de la justice qui vise une égalisation des capacités entre les individus tend à égaliser des libertés d'être et d'agir représentant leurs possibilités réelles de jouir du bien-être (Sen, 1999). Il n'y a plus un conflit entre liberté et égalité, qui jouerait systématiquement en défaveur du second, mais un conflit entre deux formes de libertés. L'opposition ne s'exprime donc plus entre la liberté de l'employeur et l'égalité des salariés mais entre la liberté de l'employeur et la liberté des salariés. Dans ce cadre, il convient donc de ne pas trancher en toute généralité en faveur du premier, mais d'évaluer la valeur relative des libertés individuelles. Pour cela, Sen a recours au raisonnement contrefactuel, en considérant qu'une décision ne viole pas la liberté d'un individu si celui-ci aurait fait pris la même décision s'il avait eu à le faire (Eymard-Duvernay, 2008). Il est alors possible que la liberté d'accéder à l'emploi puisse être considérée comme prioritaire par rapport à la liberté

des employeurs de recruter qui ils souhaitent⁸. Ceci laisse entrevoir la possibilité d'un champ d'application étendu pour l'action positive.

Parallèlement, l'analyse de Sen permet de repenser les liens entre discriminations positives et évaluation du mérite. En effet, selon Sen, la notion de mérite est frappée d'une grande ambiguïté, car une personne peut être reconnue talentueuse sans jamais avoir fait preuve de son talent. Il n'y a donc pas de mérite indépendamment d'un jugement sur le mérite. Or, ce jugement peut ne pas être totalement objectif. Plus encore, il peut être erroné, voire discriminatoire : « *Some people are seen as being just more meritorious than others, and may indeed have been born more talented. In some versions of personification, the inborn talents are seen not only as being variable between one person and another (for which there may be considerable evidence), but also as distributed according to some other readily distinguishable characteristic, such as skin color or the size of the nose* » (2000, p. 12-13).

Parce que le mérite, qui n'est qu'une évaluation du mérite, peut lui aussi véhiculer la discrimination, il convient de ne pas le considérer comme une variable qui aurait cette capacité suprême d'allier recherche d'efficacité et équité du jugement. Au contraire, si le recours au mérite peut également être discriminatoire, la discrimination positive doit permettre de compléter la hiérarchisation qu'il construit, en contrebalançant ses effets par l'instauration d'une plus grande équité.

Ceci tend à remettre en cause la validité de l'expression de discrimination positive. En effet, celle-ci est utilisée pour rendre compte du fait qu'elle peut remettre en cause l'évaluation au mérite et en cela constituer une forme particulière de discrimination. Or, si le mérite ne peut être précisément mesuré et si son évaluation est « potentiellement suspecte », la rupture par rapport à l'égalité de traitement est très relative. En cela, l'appellation d'action positive peut paraître plus pertinente. En effet, les dispositifs de d'action positive n'impliquent pas l'acceptation de discriminations, mêmes positives, mais cherchent à modifier l'évaluation du mérite afin de limiter les inégalités enregistrées sur le marché du travail.

⁸ Ce point est évidemment loin d'être tranché dans la mesure où il renvoie à la question de l'évaluation des inégalités au regard des capacités de chacun, question que Sen (1993, 1999) considère comme non résolue et non totalement résolvable.

5. Conclusion : de l'égalité à la reconnaissance

À l'heure où la viabilité et la crédibilité des dispositifs d'action positive sont de plus en plus questionnées, l'analyse de Rawls et, plus encore, l'analyse de Sen permettent de justifier la mise en place de ces mesures.

Il ne s'agit toutefois que d'une solution partielle et partielle étant donné que seuls les critères discriminatoires directement « objectivables » et visibles (sexe, handicap, origine ethnique) peuvent être pris en compte, sans possibilité de généraliser une telle méthode à l'ensemble des critères potentiellement discriminant (apparence physique, orientation sexuelle, appartenance religieuse ou politique, etc.) (Ghirardello et Van Der Plancke, 2006). Dès lors, l'intérêt du candidat à un emploi apparaît comme double et contradictoire. Il revendique le droit à une égalité de traitement impliquant une non-ingérence dans sa vie privée et donc un « droit à l'indifférence ». Parallèlement, il est en position de réclamer un droit à la différence nécessitant justement une prise en considération de ses spécificités personnelles dès lors qu'elles seront avantageuses (Miné, 1999 ; De Schutter, 2001). La frontière entre les bénéficiaires légitimes de l'action positive et les autres est donc périlleuse à tracer tant face aux difficultés d'identification que face à l'évaluation générale des inégalités dont ils sont victimes.

Ceci peut renvoyer alors à une « faille » des théories de la justice présentées qui ne parviennent à capter l'intégralité du débat soulevé par la question de la mise en place des actions positives. En effet, il semble que ce qui fasse « barrage » à l'instauration des ces dispositifs ne soit pas tant le fondement supposé injuste de ces politiques mais les catégorisations qu'elles opèrent. Parce qu'elles prennent appuis sur des caractéristiques identitaires, celles-ci sont supposées stigmatiser les bénéficiaires. On comprend alors les réticences particulièrement vives quand il s'agit d'appliquer des politiques d'action positive sur des critères « ethniques », « raciaux ». Notamment, la prise en compte de catégories « raciales » est accusée d'engendrer une « racialisation » de la société, freinant ainsi les processus, déjà fragiles, de l'intégration⁹.

Plus généralement, l'enjeu soulevé par la question de l'action positive semble dépasser le seul champ de la redistribution pour rejoindre celui de la reconnaissance. En effet, dans la tradition de la justice sociale semble coexister deux logiques différentes : d'un côté une

⁹ Sur cette accusation récurrente adressée à l'action positive voir notamment Stavo Debauge (2004)

logique de redistribution, de l'autre une logique de reconnaissance (Fraser, 2005). La logique de redistribution s'inspire largement des travaux de Rawls précités. Il s'agit alors pour l'État social d'organiser une redistribution des ressources pour limiter les inégalités au sein du système libéral. Or, on l'a vu cette théorie pourra être critiquée notamment parce que ses aspects distributifs s'avèrent insuffisants. Mais, il semble également, qu'en matière de discrimination, elle tend à faire l'impasse sur la deuxième logique en justice sociale : celle de la reconnaissance. Celle-ci s'inscrit dans la lignée des travaux de Taylor. Il s'agit alors de plaider pour une prise en considération des spécificités individuelles (notamment la « race ») en remettant en cause la logique de classification opérée par le capitalisme.

Dans ce cadre, Honneth (2000) a analysé les enjeux qui se trouvent derrière la lutte pour la reconnaissance. Il ne s'agit pas uniquement d'égaliser l'accès à des ressources matérielles mais de reconnaître l'identité de chacun. Une figure particulière du mépris se trouve alors dans des normes institutionnelles, sociale ou culturelles qui tendent à nier, volontairement ou non, la contribution particulière d'une personne (ou d'un groupe). La participation de certains individus à la vie sociale peut ainsi être dépréciée ou ignorée. On est bien là au cœur des problématiques discriminatoires (Fraser, 2005). En effet, la discrimination apparaît comme un défaut de reconnaissance d'une identité. Or, cette question de l'identité est fondamentale lorsqu'il s'agit de créer des collectifs. Ainsi, si l'on suit Favereau « *L'identité des collectifs ne va pas plus de soi que l'identité des individus. L'interaction entre les deux niveaux d'identité pose le problème du lien social : pour se coordonner, jusque dans la question de leur identité, les agents économiques doivent se forger un modèle du collectif qu'ils forment les uns avec les autres. Ce modèle doit leur permettre de s'identifier, et cette identification, en retour, offre la meilleure perspective de consolidation pour le collectif en question. Le lien social est en crise quand les identités collectives n'offrent plus assez de ressources pour les identifications individuelles, démultipliant alors les défauts de coordination, qui vont davantage encore affaiblir les collectifs etc...* » (1998, p. 35). La non reconnaissance et le mépris associés à certaines identités, qui sont une manifestation évidente des pratiques discriminatoires, sont alors à l'origine d'une défaillance du collectif et du lien social. La « reconstruction » d'un certain lien social doit alors passer par une politique de reconnaissance. Or, la politique sociale française, largement focalisée sur les questions de redistribution, est mal armée pour prendre en compte cette exigence.

Référence Bibliographiques

AIGNER D. J. et CAIN G. G. (1977), « Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 30, n°2, Janvier, pp. 175-187.

ALTONJI et BLANK (1999), « Race and gender in the labor market » in *Handbook of labor economics*, vol. 3C O.C. Ashenfelter et D. Card éd., Chap. 48, pp. 3143-3259.

AKERLOF G.A. (1985), « Discriminatory, Status-based Wages among Tradition-oriented, Stochastically Trading Coconuts Producers », *Journal of Political Economy*, Vol. 93, n°2, pp. 265-276.

ARCIDIANO P. (2002), « The dynamic implications of search discrimination », *Journal of public economics*, Vol. 87, n°7/8, août, pp. 1681-1707.

ARNSPERGER C. et VAN PARIJS P. (2000), *Ethique économique et sociale, La découverte*.

ARROW K. (1973), *The Theory of Discrimination*, in O. ASHENFELTER and A REES (ed.) *Labor Economics IV*, Princeton University Press.

ARROW K. (1998), « What has economic to say about racial discrimination ? », *Journal of economic perspectives*, Vol. 12, n°2, Printemps, pp.91-100.

BECKER G. (1957) *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press.

BOUMAHDI R., LATTES J. M. et PLASSARD J. M. (2000), *Discrimination et marché du travail : une lecture pluridisciplinaire*, Notes du LIRHE, n°317.

CALVES G (2004, « La discrimination positive », *Que sais-je ?*, PUF

COATE S. et LOURY G. C. (1993), Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes ?, *American Economic Review*, Vol. 83, n°5.

CORNELL B. et WELCH I. (1996), « Culture, information, and screening discrimination », *Journal of Political Economy*, Vol. 104, n°3, Juin, pp. 542-572.

DE SCHUTTER O. (2001), *Discriminations et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi.*, Collection Travail & Société n°28, Peter Lang.

DOERINGER P. et PIORE M. (1971), « Racial Discrimination in Internal Labor Markets » in *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, pp. 133-162.

- DUPUY J-P. (1992), *Le sacrifice et l'envie*, Calmann-Lévy.
- DUPUY J-P. (2003), Les béances d'une philosophie du raisonnable, *Revue de philosophie économique*, n°7, pp. 33-59.
- DWORKIN R. (1988), L'impact de la théorie de Rawls sur la pratique et la philosophie du droit, in F. TERRE (eds.) *Individu et justice sociale : autour de John Rawls*, Points (Politique), pp. 37-72
- EYMARD-DUVERNAY F. (2008), « Le marché est-il bon pour les libertés ? », *Raisons pratiques*, 18, pp. 185-213.
- FAVEREAU O. (1998), « Notes sur la théorie de l'information à laquelle pourrait conduire l'économie des conventions », in *L'économie de l'information. Les enseignements des théories économiques*, (P. Petit, ed.), Paris, La Découverte, pp. 195-252.
- FRASER N. (2005), *Qu'est ce que la Justice Social ? : Reconnaissance et Redistribution*, La Découverte.
- GARCIA MINGUEZ P. et SANCHEZ-LOSADA F. (2003), « Statistical discrimination and growth : should we subsidize discriminated against workers ? », *Economics Letters*, n°79, pp. 255-261.
- GAZIER B. (2003), *Tous 'sublimes'. Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion.
- GHIRARDELLO A. (2004), Pour une analyse économique positive de la discrimination, *Economies et Sociétés, série Socio-Economie du travail (AB)*, n°11, pp.1877-1902
- GHIRARDELLO A. et VAN DER PLANCKE V. (2006) « Analyse de la discrimination à l'embauche : Pluraliser les actions positives pour réviser les conventions », in F. Eymard-Duvernay éd., *L'économie des conventions : méthodes et résultats*, Tome 2. *Développements*, La Découverte, pp. 145-158.
- HIRSCHMAN A. (1985), Trois façons simples de compliquer le discours de l'économie politique, dans *Le sens commun. Vers une économie politique élargie*, les Éditions de minuit, pp. 89-110.
- HOLZER H. et NEUMARK D. (1998), « What does affirmative action do ? », National Bureau of Economic Research, Working paper 6605, June.

HOLZER H. et NEUMARK D. (2000), Assessing Affirmative Action, *Journal of Economics Literature*, Vol. 38, Issue 3.

HONNETH (2000), *La lutte pour la reconnaissance*, Cerf, Paris.

LEONARD J. (1984), The impact of affirmative action on employment, *Journal of Labor Economics*, Vol 2, n°4.

LOURY G.C. (1998), « Discrimination in the Post-Civil rights Era : Beyond Market Interactions », *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, n°2, pp. 117-126.

LUNDBERG S. et STARTZ R. (1983), Private Discrimination and social intervention in competitive labor markets, *American Economic Review*, Vol 73, n°3.

LYON-CAEN A. (1990), L'égalité et la loi en droit du travail, *Droit Social*, n°1, Janv. 1990, pp. 68-75.

MINE M. (1999), Approche juridique de la discrimination raciale au travail : une comparaison France/Royaume-Uni, *Travail et Emploi*, n°80, Septembre, pp. 91-106.

PHELPS E. (1972), The Statistical Theory of Racism and Sexism, *American Economic Review*, n°62.

RAWLS J. (1971), *Théorie de la justice*, Points, Seuil.

RICOEUR P. (1988), Le cercle de la démonstration, in F. TERRE (eds.) *Individu et justice sociale : autour de John Rawls*, Points (Politique) pp. 129-144.

ROEMER J.E. (2001), *Egalitarianism against the veil of ignorance*, WP Cowles foundation for research in economics, n° 1328, Yale University.

SCHELLING T. C. (1969), « Models of Segregation », *American Economic Review*, n°59, Mai 1969, p.488-493.

SCHELLING T. C. (1971), « Dynamic Models of Segregation », *Journal of Mathematical Sociology*, vol. 1, pp. 143-186.

SCHELLING T. C. (1978), *Micromotives and Macrobehavior*, WW Norton & Company, New York London, 252p.

SEN A. (1993), *Éthique et économie*, PUF.

SEN A. (1999), *Repenser l'inégalité*, Seuil, 286 p.

SEN A. (2000), Merit and justice, in K. Arrow, S. Bowles et R. Durlauf (eds), Meritocracy and economic inequality, Princeton University Press, pp. 5-16.

STAVO-DEBAUGE J. (2004), « Les vices d'une inconséquence conduisant à l'impuissance de la politique française de lutte contre les discriminations », Carnets de bord, n° 6 et 7.

VAN DER PLANCKE V. (2002), Comment je me suis disputé... ma vie professionnelle, Revue Nouvelle, Janvier, pp. 39-51.

VAN PARIJS P. (1997), Quand les inégalités sont-elles justes ?, Sur le principe d'égalité. Rapport public 1996, Etudes et Documents, n°48, La documentation française, Paris, pp .465-476.

WULH S. (2007), Discrimination positive et Justice Sociale, PUF.

WELCH F. (1976), « Employment Quotas for Minorities », Journal of Political Economy, n°84.

YOUNG, H.P. (1998), Individual Strategy and Social Structure : An Evolutionary Theory of Institutions, Princeton University Press.