

La nouvelle ségrégation par la fonction, paradoxe de l’“Affirmative action”

Critiquée dès ses premiers pas, car perçue comme un obstacle à l’efficacité économique, l’*Affirmative action* n’a été suivie avec assiduité que dans les années soixante-dix, et surtout dans les sociétés en contrat avec le gouvernement fédéral. Elle fut néanmoins un moteur indéniable d’ascension sociale pour les Afro-Américains, jusqu’au début des années quatre-vingt. Ce faisant, une nouvelle forme de ségrégation dans le travail s’est développée aux États-Unis, les cadres Noirs étant souvent affectés à l’encadrement d’autres Noirs.

La politique d’*Affirmative action* est née dans une nation menacée par l’agitation raciale, et elle est elle-même sur la sellette depuis ses premiers jours⁽¹⁾. C’était une réponse d’une part à l’escalade des mouvements de protestation des Afro-Américains qui tournaient aux émeutes urbaines, et d’autre part à la ténacité des inégalités sur le marché du travail. Il faut y voir le prolongement de politiques antérieures totalement inadaptées, que ce soit pour traiter de l’inégalité sur le marché du travail ou du “problème racial”. Dans les années quarante et cinquante, les tentatives pour remédier à la discrimination à l’embauche contre les Afro-Américains reposaient sur les “efforts de bonne foi” des employeurs, ainsi que sur des stratégies douces que l’on appelait “plans pour le progrès” et pour l’“égalité des chances”. Mais au milieu des années soixante, l’*Affirmative action* évolua, car ces stratégies s’avéraient incapables d’être braver la discrimination systémique ou d’endiguer l’effrayante montée des conflits raciaux dans les principales villes des États-Unis. L’*Affirmative action* a toujours rencontré une vive opposition, et cette opposition lui reproche continuellement d’être “antiméritocratique” et, surtout, inefficace pour réduire l’inégalité dont souffrent les groupes protégés par le titre sept du *Civil rights act* (la loi sur les droits civiques de 1964) : Afro-Américains, Hispano-Américains, Asiatiques ou originaires des îles du Pacifique, Indiens d’Amérique, et autochtones d’Alaska.

D’ordinaire, on entend par *Affirmative action* toute démarche active visant à éliminer la discrimination à l’embauche et dans l’éducation, y compris par le recours à des décisions de justice. Toutefois, dans le présent article, le terme *Affirmative action* désignera les conditions posées par le décret-loi 11246 de Lyndon Johnson en 1965, en vertu duquel les compagnies contractant avec l’État fédéral, concluant des contrats de 50 000 dollars et plus ou comptant plus de cinquante employés, doivent chercher à identifier, recruter, embaucher et promouvoir des membres

par **Sharon M. Collins**,
université de l’Illinois,
Chicago

1)- Herbert Hill, “The equal employment Acts of 1964 and 1972: a critical analysis of the legislative history and administration of the law”, *Industrial relations law journal*, n° 1, vol. 2, 1977, pp. 1-98.

qualifiés des minorités désavantagées. Les règlements de mise en conformité des contrats avaient été établis avant les années soixante, par une série de décrets-lois s'appliquant aux entreprises privées. Le premier fut rédigé dans les années quarante en réponse à la menace d'A. Philip Randolph de marcher sur Washington⁽²⁾. De cette série, le 11246, émis en 1965 et amendé par le 11375 de Richard Nixon, fut celui qui allait le plus loin⁽³⁾. Il pose l'égalité des chances d'emploi et l'*Affirmative action* comme parties intégrantes des conditions de travail pour qui fait des affaires avec le gouvernement fédéral.

L'application de cette mesure relève de l'OFCCP – Office of federal contract compliance programs, le Bureau des programmes de conformité des contrats fédéraux – qui a autorité pour suspendre ou révoquer des contrats fédéraux et bannir une société de futurs appels d'offres. Il peut appliquer une pression disciplinaire directe, et une seule journée de suspension de contrat peut entraîner pour une compagnie des pertes de plusieurs dizaines de millions de dollars⁽⁴⁾. Jonathan S. Leonard⁽⁵⁾ constate d'ailleurs que la simple menace d'exclusion exerçait une forte pression sur les sociétés contractantes, même si dans les premières années il était rare que des sociétés fussent exclues, et si le gouvernement faisait preuve de réticence à appliquer pleinement les sanctions⁽⁶⁾. Ce mécanisme d'influence sur les pratiques d'embauche du secteur privé contraste très nettement avec celui dont dispose un organisme plus connu, la EEOC – Equal employment opportunity commission, Commission pour l'égalité des chances d'emploi –, qui est au départ une agence d'enquête et de coordination au service du titre sept du *Civil rights act*. La pression que l'EEOC peut exercer sur le marché privé de l'emploi est indirecte : elle fait respecter la législation anti-discrimination en engageant des procès civils, ce qui la rend dépendante de l'appréciation des juges.

2)- August Meier, Elliot Rudwick et Francis L. Broederick (eds), *Black protest thought in the twentieth century*, Bobs-Merrill, Indianapolis, 1971 ; Harvard Sitkoff, *A new deal for Blacks: the emergence of civil rights as a national issue*, Oxford University Press, New York, 1978 et *The struggle for Black equality: 1954-1980*, Hill and Wang, New York, 1981.

3)- Pour une description détaillée de l'évolution de la législation sur les droits civiques, voir Richard P. Nathan, *Jobs & civil rights: the role of the federal government in promoting equal opportunity in employment and training*, prepared for the United States commission on civil rights, Brookings Institution, Clearinghouse Publication n° 16, Washington (DC), 1969.

4)- Sharon M. Collins, *Black corporate executives*, Temple University Press, Philadelphia, 1997.

5)- Jonathan S. Leonard, "The impact of Affirmative action regulation and equal employment law on Black employment", *The Journal of economic perspectives* n° 4, 1990, pp. 47-63.

6)- US Commission on civil rights, *The federal civil rights enforcement effort-1974. To eliminate employment discrimination*, vol. V, US Government printing office, Washington, 1975 ; US General accounting office, *The equal employment opportunity programs for federal nonconstruction contractors can be improved*, 29 avril 1975.

De nombreuses études montrent que l'*Affirmative action* a augmenté, au sein des sociétés travaillant avec le gouvernement, la proportion de Noirs employés et qu'elle a amélioré également leur statut professionnel, en particulier pendant les années soixante-dix et avant 1980⁽⁷⁾. Les premières enquêtes publiées montraient que l'*Affirmative action* augmentait la part de l'emploi ouvrier et non-qualifié parmi les Noirs. De fait, les études économétriques réalisées sur ses premiers impacts établissaient clairement qu'elle avait été efficace pour les hommes afro-américains au début des années soixante-dix⁽⁸⁾. Les études menées plus tard montrèrent qu'elle profitait le plus aux Afro-Américains recherchant des emplois qualifiés et de bureau mieux payés⁽⁹⁾. Les indications concernant l'impact de l'*Affirmative action* sur l'augmentation des salaires sont plus ambiguës et peu convaincantes.

Impact spectaculaire dans le Sud

Un argument économique-clé, utilisé contre ce programme, est de dire qu'il serait un obstacle à l'efficacité, tant au niveau de l'embauche que de la production, et qu'il diminuerait les performances, cependant les publications économiques ne fournissent aucune preuve convaincante de ces effets négatifs⁽¹⁰⁾. Un autre type d'objection affirme que l'*Affirmative action* est un système d'embauche anti-meritocratique, car elle repose sur l'application de "quotas".

7)- David Neumark et Wendy A. Stock, "The effects of race and sex discrimination laws", NBER *working paper*, National bureau of economic research, Cambridge (Mass.), 2001 ; Cedric Herring et Sharon M. Collins, "Retreat from equal opportunity ? The case of Affirmative action", in Joe Feagin, *The bubbling cauldron*, Yale Press, 1995 ; William M. Rodgers, "The effect of federal contractor status on racial differences in establishment-level employment shares: 1979-1992", *The American economic review*, n° 86, 1996, pp. 290-293.

8)- Jonathan S. Leonard observe que ces études sur les premières années de l'*Affirmative action* ne sont pas directement comparables à cause des différences d'échantillons et de périodes, in "Wage disparities and Affirmative action in the 1980's.", *The American economic review*, n° 86, 1996, p. 50 ; voir aussi Orley Ashenfelter et James J. Heckman, "Measuring the effect of an antidiscrimination program", in Orley Ashenfelter et James Blum (eds.), *Evaluating the labor market effects of social programs*, Industrial relations section, Princeton University, Princeton, 1976, pp. 46-89 ; et George Burman, "The economics of discrimination: the impact of public policy", Ph.D. dissertation, University of Chicago, 1973 ; Morris Goldstein et Robert S. Smith, "The estimated impact of the antidiscrimination program aimed at federal contractors", *Industrial and labor relations review*, n° 29, 1976, pp. 524-543 ; James J. Heckman et Kenneth I. Wolpin, "Doe the contract compliance program work ? An analysis of Chicago data", *Industrial and labor relations review*, n° 29, 1976, pp. 544-564.

9)- Jonathan S. Leonard, "Employment and occupational advancement under Affirmative action", *The review of economics and statistics*, n° 66, 1984a, pp. 377-85 et "What promises are worth: the impact of Affirmative action goals", *Journal of human resources*, n° 1, 1985, pp. 3-20.

10)- Harry Holzer et David Neumark, "Assessing Affirmative action", NBER *working papers*, National bureau of economic research, Cambridge (Mass.), 1999 ; voir aussi Jonathan S. Leonard, 1996, *op. cit.*

11)- Jonathan S. Leonard, "The impact of Affirmative action on employment", *Journal of labor economics*, n° 2, 1984, pp. 439-463 ; et aussi Sharon M. Collins, 1997, *op. cit.*

12)- Richard Butler et James. J. Heckman, "The government's impact on the labor market for African-Americans: a critical review", in Leonard Hausman (ed.), *Equal rights and industrial relations*, Industrial relations research association, Madison (Wis.), 1977, pp. 235-281 ; John J. Donahue et James Heckman, "Continuous versus episodic change: the impact of civil rights policy on economic advancement of Blacks", *The Journal of economic literature*, n° 29, 1991, pp. 1603-1643 ; Orley Ashenfelter et James J. Heckman, 1976, *op. cit.*

13)- Richard Freeman, *The Black elite*, McGraw Hill, New York, 1976 ; Jonathan S. Leonard, 1996, *op. cit.* ; James P. Smith et Finis Welch, "Black-White male wage ratios: 1960-1970", *The American economic review*, n° 67, 1977, pp. 323-338.

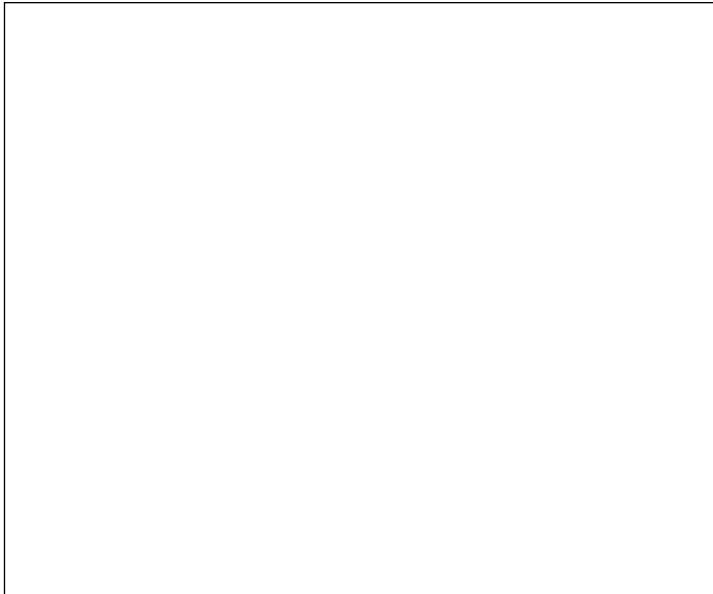
14)- Paul M. Siegel, "On the cost of being Negro", *Sociological inquiry*, winter 1965, pp. 41-57 ; Lester Thurow, *Poverty and discrimination*, Brookings Institution, Washington (DC), 1969.

15)- Voir par exemple James P. Smith et Finis Welch, "Affirmative action and labor markets", *The Journal of labor economics*, n° 2, 1984, pp. 269-301 ; et *Closing the gap: forty years of economic progress for Blacks*, Rand Corporation, Santa Monica, 1986.

Effectivement, la présence d'objectifs quantitatifs est de loin l'indice le plus fiable pour prédire l'évolution démographique de la composition des effectifs. Il y a une certaine ironie à cette critique, toutefois, dans la mesure où les objectifs numériques étaient en général exagérés bien au-delà de ceux que les entreprises atteignaient réellement⁽¹¹⁾. Les recherches montrent que l'*Affirmative action* donnait également ses meilleurs résultats quand l'économie se développait et au sein de grandes entreprises en expansion. Autrement dit, elle entraînait une augmentation des effectifs dans les périodes de croissance économique, quand les effets de la concurrence pour l'emploi étaient moins forts ; les employés blancs n'étaient pas chassés par un raz-de-marée d'employés noirs.

C'est dans le Sud des États-Unis que l'*Affirmative action* eut l'impact le plus spectaculaire⁽¹²⁾. Ce n'est pas étonnant, étant donné la ségrégation qui s'exerce *de facto* dans cette région où les restrictions reléguaient essentiellement les Noirs aux travaux agricoles et autres emplois subalternes, tels que bonnes ou cuisiniers domestiques. Les études montrent aussi que les meilleurs résultats de l'*Affirmative action* concernaient les hommes noirs, jeunes, qualifiés et d'un niveau d'études élevé, ainsi que, plus généralement, les femmes noires sur le marché du travail⁽¹³⁾. Ceci révèle une importante rupture avec des schémas anciens de discrimination. Jusqu'aux années soixante, les plus fortes barrières contre l'égalité économique pour les Noirs sur le marché du travail étaient érigées contre des individus qualifiés, ayant fait des études universitaires, qui se trouvaient en position de concurrence au sommet de la hiérarchie économique. Des niveaux d'études plus élevés chez les Noirs accentuaient effectivement certaines différences économiques basées sur la "race"⁽¹⁴⁾.

Avant l'*Affirmative action*, les diplômés noirs étaient quasiment exclus des sphères de direction. En 1959, seulement 6 % des diplômés d'universités non-blancs occupaient des postes de direction, contre 19 % des hommes blancs ayant fait des études universitaires. On observe une importante montée de la présence des Noirs à ces postes, mais non de celle des Blancs, entre 1965 et 1967, puis à nouveau de 1969 à 1973. D'ordinaire, on n'observe pas ce type de changement sur d'aussi courtes périodes. Une explication possible de ce phénomène est que le marché réagissait à l'apport amélioré de main-d'œuvre noire⁽¹⁵⁾. Mais l'explication la plus solide est que le marché réagissait à la pression d'un environnement réglementaire modifié. En 1960, pratiquement aucune entreprise blanche ne faisait de visites de recrutement à des institutions universitaires historiquement "noires". Les Noirs étaient ainsi exclus de la principale filière de recrutement donnant accès dès le premier emploi aux postes de cadres en entreprise et aux professions libérales. En 1960, il y eut environ cinquante visites d'entreprises "blanches" à des universités "noires" ; par contre, en 1970 une



1954. Sur les marches de la Cour suprême, les avocats de la NAACP qui ont obtenu, lors d'un procès historique, l'abolition de la ségrégation dans l'enseignement public.

université “noire” moyenne recevait la visite d'environ trois cents recruteurs venant de différentes compagnies. Ces mêmes universités que les entreprises boudaient avant les années soixante devinrent dans les années soixante-dix une mine très utilisée dans le contexte de l'*Affirmative action*⁽¹⁶⁾.

16)- Richard Freeman, 1976, *op. cit.*

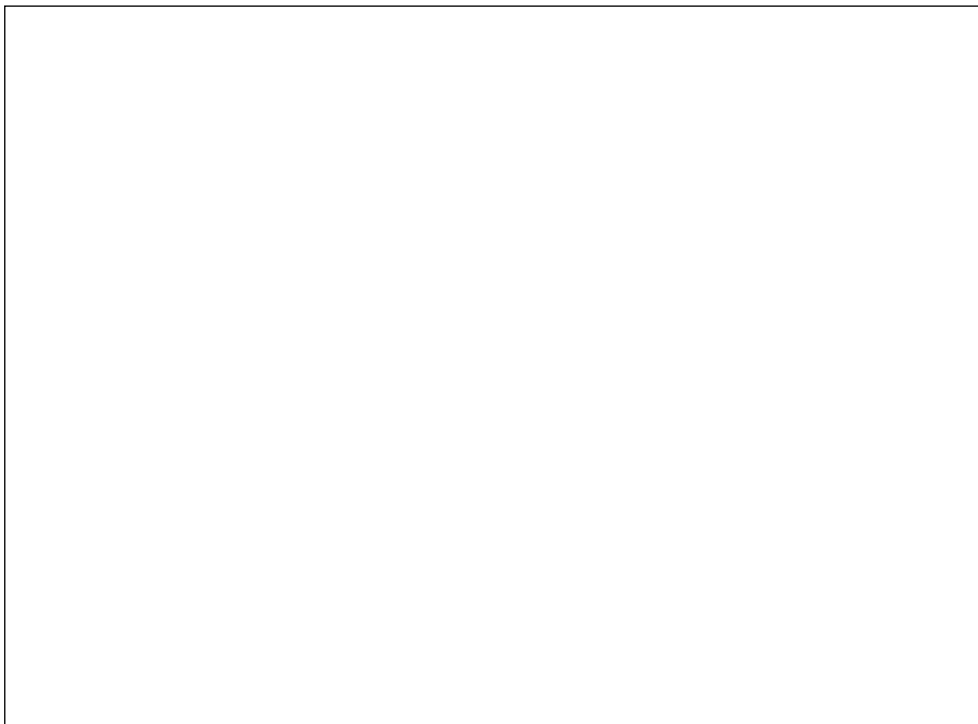
Une nouvelle ségrégation par la fonction

Depuis les années soixante, les Afro-Américains ont donc commencé à occuper des emplois auxquels ils n'avaient que rarement accès par le passé, en particulier ceux d'ouvrier qualifié, des professions libérales et de direction. Mais si les frontières raciales se sont assouplies au niveau de la répartition professionnelle, un nouveau système de discrimination dans le travail s'est mis en place⁽¹⁷⁾. La mobilité professionnelle à laquelle on assiste, et qui est due à l'*Affirmative action*, n'est pas nécessairement synonyme d'une totale assimilation au sein des sociétés. Les Noirs sont aiguillés de façon disproportionnée vers des postes “racialisés” dans les institutions “blanches”. Les Noirs cadres supérieurs et de professions libérales sont concentrés dans des secteurs où ils sont chargés d'encadrer des Noirs ou de fournir des services et des produits à des Noirs. Ils n'ont pas été pleinement intégrés aux fonctions de direction et de distribution qui affectent des personnels totalement (ou majoritairement) blancs. En bref, dans ce contexte, les Noirs ayant fait des études universitaires pâtissent d'une “ségrégation par la fonction”.

17)- Sharon M. Collins, 1997, *op. cit.*

En raison de leurs positions plus basses dans la distribution des revenus, les Noirs sont surreprésentés parmi les populations utilisant

des services publics tels que l'aide sociale (le "*welfare*"), le logement social, les soins médicaux et hospitaliers, les prisons et les transports municipaux. Si l'on regarde les pourcentages de Blancs et de Noirs travaillant dans les agences assurant ces services en 1978, on constate une nette disparité. Par exemple, dans les services publics d'aide sociale, le pourcentage de Noirs exerçant des professions libérales est cinq fois supérieur à celui des Blancs. Le pourcentage de Noirs est deux fois plus élevé que le pourcentage de Blancs dans les hôpitaux, et une fois et demi dans les services du logement et de la santé. Cela va dans le sens d'un nouveau type de ségrégation par la fonction. L'emploi noir est fortement attaché à un système de services qui s'adressent aux Noirs, et



© Alec G. Hargreaves.

"Le changement pour toujours." Exemple de "marketing ethnique" dans une campagne de recrutement de l'armée américaine.

sous-représenté dans ceux qui s'adressent à un consommateur *lambda*, c'est-à-dire non-Noir. Une étude réalisée en 1990 par l'EEOC sur l'égalité des chances d'emploi dans les villes montre une certaine érosion de ce schéma, mais une image d'inégalité liée à des secteurs professionnels "racialisés" se dessine encore nettement. Selon cette étude, les Noirs sont encore plus concentrés dans les services publics d'aide sociale ; le pourcentage relatif est plus de sept fois supérieur. L'exception à ce schéma d'emploi "racialisé" en 1990 se trouve dans l'administration financière, où le pourcentage de Noirs est supérieur au pourcentage de Blancs (16 % contre 15 %). Mais même en ce cas, il se

peut que des facteurs prenant la race en considération soient à l'origine de la différence. L'augmentation du pourcentage des Noirs dans l'administration financière est peut-être liée à l'afflux de maires noirs. Comme ce fut le cas après l'élection de Harold Washington à Chicago en 1980, les maires noirs nomment leurs propres agents financiers, probablement des Noirs à qui ils peuvent faire confiance. De même, ces agents financiers noirs chercheraient des gens sur qui ils peuvent compter, et à leur tour créeraient des opportunités d'embauches pour d'autres Noirs dans l'administration financière.

Une gestion du personnel "racialisée" ?

Les salariés noirs employés dans le secteur privé "blanc" témoignent également d'éléments d'une ségrégation par la fonction qui a débuté dans les années soixante-dix. Une enquête des *Fortune 500*⁽¹⁸⁾ menée auprès d'entreprises à la fin des années soixante-dix, montra que plus de 29 % des cadres noirs contre 3 % des cadres blancs travaillaient à des postes liés à la gestion du personnel⁽¹⁹⁾. C'est un fait que dans le monde des affaires, les Noirs sont systématiquement surreprésentés dans tous les métiers liés à la gestion du personnel depuis les années soixante-dix. On peut avancer l'hypothèse qu'il s'agit de postes "racialisés", chargés d'appliquer des programmes d'*Affirmative action* et d'arbitrer des relations de travail où la "race" est prise en considération. Mon étude des cadres noirs les plus haut placés dans les entreprises des *Fortune 500* basées à Chicago examine cette hypothèse de façon directe. J'ai mené deux séries d'entretiens approfondis avec un total de soixante-seize hommes et femmes d'affaires noirs remplissant mes critères de succès⁽²⁰⁾, la première série en 1986 et la seconde en 1992. Ce sont à ces gens-là que les chercheurs, les responsables de la politique publique et le public font en général allusion quand ils parlent de la "dissolution des barrières raciales".

On constate que les entreprises ont fait abondamment appel aux Noirs des autres secteurs pour occuper des postes liés à la gestion du personnel. Une étude à grande échelle menée dans les années quatre-vingt montre que seulement 4 % des cadres supérieurs dotés d'un MBA⁽²¹⁾ avaient débuté au service du personnel ; 6 % seulement y travaillaient au moment de l'étude⁽²²⁾. Par comparaison, parmi les vingt-sept cadres supérieurs de mon étude dotés d'un MBA, 19 % avaient commencé au service du personnel ; et 26 % y travaillaient quand nous les avons interrogés⁽²³⁾. C'est une discrimination au niveau de l'organisation, dans laquelle l'inégalité raciale demeure mais est occultée par des intitulés de postes.

Au cours des années quatre-vingt, l'engagement vieux de quarante ans du gouvernement fédéral à l'égard de politiques et pratiques aidant les Afro-Américains à participer à la concurrence sur le marché de l'em-

18)- *Fortune 500* : les cinquante plus grandes entreprises des États-Unis, selon la liste que dresse le magazine *Fortune* tous les ans.

19)- Heidrick et Struggles, *Profile of a Black executive*, Heidrick and Struggles Inc., Chicago, 1979 ; et *Chief personnel executives look at Blacks in business*, Heidrick and Struggles Inc., Chicago, 1979b.

20)- Sharon M. Collins, 1997, *op. cit.*, p. 13.

21)- *Master of business administration*, diplôme équivalent en France à une maîtrise de gestion.

22)- Korn/Ferry, *Korn/Ferry international's executive profile: a survey of corporate leaders in the eighties*, Korn/Ferry, New York, 1986.

23)- Sharon M. Collins, 1997, *op. cit.*

ploi a subi un retournement spectaculaire. L'OFCCP fut saccagé par le gouvernement Ronald Reagan et la Cour suprême stipula que pour prouver la discrimination, les plaignants devaient montrer que le déséquilibre numérique n'était pas une nécessité commerciale⁽²⁴⁾. Si l'*Affirmative action* dans le secteur privé n'a guère plus d'existence que

par son nom, la notion de "diversité" l'a supplantée comme concept organisateur utilisé par les grands employeurs pour leur gestion des ressources humaines⁽²⁵⁾.

La première question consiste à savoir si le concept de "diversité" a la même signification que l'*Affirmative action* dans l'Amérique de l'entreprise. Au moins pour les gens que

j'ai interrogés, la réponse est non ; la "diversité" semble avoir un champ plus large, qui va même jusqu'à englober des hommes blancs. On peut donc avancer l'hypothèse que le discours sur la diversité est plus ouvert et que les initiatives liées bénéficient par conséquent à tous les groupes. Mais l'inverse peut être également vrai. La diversité peut être bonne pour des groupes qui sont assimilés de façon sélective, mais elle ne bénéficie pas forcément aux Afro-Américains.

Quand la diversité supplante l'"Affirmative action"

La question suivante fut posée à soixante-deux personnes : "*Pensez-vous que l'Affirmative action et la diversité signifient la même chose ou des choses différentes dans votre entreprise ?*"⁽²⁶⁾ Les réponses évoquant les femmes, les Afro-Américains et/ou d'autres membres des groupes minoritaires protégés furent classifiées "groupes protégés". Les réponses évoquant les femmes et les minorités raciales de pair avec d'autres groupes qui ne sont pas explicitement protégés par le titre sept du *Civil rights act* sont classifiées "tous les groupes". Les réponses évoquant des catégories d'employés qui ne sont pas protégés par cette disposition sont classifiées "autres". Lorsqu'elles étaient interrogées sur l'*Affirmative action*, les personnes ne parlaient que des "groupes protégés". Les catégories "raciales" étaient les groupes les plus évoqués, et la plus mentionnée était celle des Afro-Américains. En revanche, les réponses portant sur la diversité étaient plus susceptibles d'évoquer à la fois les groupes protégés et les autres groupes. Mais en y regardant de plus près, on voit également que le sexe, l'appartenance ethnique et les groupes non protégés sont les plus évoqués. Les minorités raciales de quelque type que ce soit, c'est-à-dire les Afro-Américains, les Asiatiques et les Amérindiens, ne sont que rarement évoquées. À en juger du moins par cette enquête, la "race" semble disparaître de l'équation culturelle sous l'effet de la diversité. Il ne s'agit

Les Noirs cadres supérieurs et de professions libérales sont concentrés dans des secteurs où ils sont chargés d'encadrer des Noirs ou de fournir des services et des produits à des Noirs.

24)- Bernard Anderson, "The ebb and flow of enforcing executive order 11246", *The American economic review*, n° 86, 1996, pp. 298-301 ; Jonathan S. Leonard, 1990 et 1996, *op. cit.*

25)- Cora Daniels, "Too diverse for our own good ?", *Fortune*, 9 juillet 2001, p. 116 ; Society for human resource management, Survey of diversity programs, National multicultural institute, Washington (DC), 2002. Private conversation.

26)- Ces données proviennent d'un échantillon d'entretiens réalisées en 2000 et 2001 auprès de particuliers et de groupes ciblés.

pas d'une simple question de sémantique, si la diversité a la capacité de repousser la "race" à l'arrière-plan.

Je conclus à présent en suggérant qu'à l'avenir, les Noirs pourraient se voir écartés au profit d'autres employés. Il y a trois raisons à cela. D'abord, pour le dire en termes simples, les cadres blancs n'ont ni encouragé ni soutenu la compétition des Noirs dans les années soixante-dix et quatre-vingt. De sorte que cette évolution particulière des carrières montrée ici signifie que les acquis ne se sont pas traduits – et ne pouvaient pas être traduits – en un nombre important de cadres noirs occupant des positions de pouvoir et de décision dans les années quatre-vingt-dix et au-delà. Deuxièmement, l'*Affirmative action* et la pression politique des Noirs étaient des instruments-clés pour promouvoir leur accès aux postes de direction et aux professions libérales. Aujourd'hui, les Noirs ne mobilisent plus de manifestations de masse et l'*Affirmative action* s'est érodée. La solidarité noire d'hier a été morcelée et affaiblie par les bureaucraties blanches qui ont fait naître des divisions de classe et de statut parmi les Afro-Américains. Par conséquent, le pouvoir politique exercé par les Noirs il y a quatre décennies s'est lui aussi affaibli. En troisième lieu, ce champ d'application très large que l'on associe à la "diversité" est peut-être une forme de réductionnisme qui assimile la "race" à n'importe quel autre statut, et les problèmes des Noirs à ceux de n'importe quel autre employé. Ceci désavantage les Noirs et marginalise la "race" en la niant et en l'évacuant par le recours à une nouvelle rhétorique, qui définit l'inégalité et tente d'y remédier tout en occultant l'impact des différences raciales. ◀

Traduit de l'anglais par Mona de Pracontal.



James Cohen, "Communauté et citoyenneté : le double visage de la conscience noire"
► Dossier *Des Amériques noires*, n° 1213, mai-juin 1998

Manning Marable, "La crise contemporaine de l'Amérique noire"
► Dossier *Fragments d'Amérique. Migrants et minorités aux USA*, n° 1162-1163, février-mars 1993.

