



HAL
open science

Assignation statutaire et valeur sociale des diplômes. Le devenir scolaire et professionnel des élèves d'un Institut indien de technologie au prisme des catégories de réservation

Odile Henry, Mathieu Ferry

► To cite this version:

Odile Henry, Mathieu Ferry. Assignation statutaire et valeur sociale des diplômes. Le devenir scolaire et professionnel des élèves d'un Institut indien de technologie au prisme des catégories de réservation. *Les Mondes de l'ingénieur en Inde (XIXe-XXIe siècle)*, 24, Classiques Garnier, pp.147-171, 2022, Histoire des techniques, 10.48611/isbn.978-2-406-12658-4.p.0147 . hal-03922691

HAL Id: hal-03922691

<https://hal.science/hal-03922691>

Submitted on 4 Jan 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Assignment statutaire et valeur sociale des diplômes :
Le devenir scolaire et professionnel des élèves d'un Institut indien de
technologie au prisme des catégories de réservation.

Odile Henry, Mathieu Ferry

Introduction

Une ambitieuse politique dite de réservation attribuée aujourd'hui en Inde 49,5 % des places dans les établissements publics de l'enseignement supérieur et dans l'administration centrale à des groupes de castes considérés comme des catégories sociales défavorisées et marginalisées. Ce système de quotas, établi progressivement à partir de 1935 par souci de justice sociale, concerne trois grands groupes sociaux. Premièrement, les Scheduled Castes (SC), catégorie qui regroupe les ex castes d'intouchables communément appelées aujourd'hui Dalits¹, auxquelles sont réservés 15 % des places ; deuxièmement, les Scheduled Tribes (ST), catégorie qui rassemble les groupes tribaux et bénéficie de 7,5 % des places. Troisièmement, à l'issue de très vives et très longues polémiques entamées après l'Indépendance, un nouveau groupe de castes dites « *backward* », « arriérées », a été constitué, celui des Other Backward Classes (OBC), auquel sont réservées 27 % des places². Il reste donc 50,5 % des places qui ne font pas l'objet de réservations spécifiques et qui sont, à ce titre, désignées comme relevant d'une catégorie dite Générale (GEN). Enfin, en janvier 2019, une loi a été votée qui réserve 10 % de places supplémentaires aux fractions pauvres de cette catégorie Générale, suscitant de nouvelles controverses³.

Fondés à partir du début des années 1950, les Instituts indiens de technologie (Indian Institute of Technology, couramment appelés IIT), ont été exemptés jusqu'en 1973 de l'application de la politique de réservation. Il s'agissait, dans un contexte où l'éducation technique tenait une place centrale dans le modèle de développement de l'Inde, de donner corps à l'image d'une « méritocratie hors caste » alignée sur les

¹ Ce terme signifie « opprimés » et il est revendiqué par la fraction la plus politisée du groupe, fidèle aux enseignements des leaders nationaux, notamment Dr B. R. Ambedkar.

² JAFFRELOT C., « Partir de la caste pour penser les assignations identitaires », in, C. Jaffrelot, J. Naudet (dir.), *Justifier l'ordre social*, Paris, Presses Universitaires de France, 2013, p.5-17.

³ Cf. Ashwini DESHPANDE : <https://thewire.in/caste/reservation-bill-upper-castes>.

standards internationaux⁴. Séparés de la masse des *engineering colleges*, les IIT recrutent par le biais d'un concours national unique, le *Joint Entrance Examination* (JEE)⁵, qui se veut le garant de leur fonctionnement méritocratique. Si jusqu'aux années 1990, les places réservées aux SC et aux ST sont loin d'être toutes pourvues, faute de candidats qualifiés, cet état de fait change au cours de deux décennies suivantes lorsque sont introduites les réservations pour la catégorie des OBC, et cela au moment même où les IIT les plus anciens, forts du succès de leurs anciens élèves dans l'industrie informatique, deviennent une « marque » associée à la compétitivité mondiale de l'Inde et aux valeurs d'un secteur privé dégagé de toute contrainte étatique liée notamment aux castes et à leur instrumentalisation politique.

Avec l'application de la politique de réservation aux IIT, l'accès à ces institutions d'élite s'est ouvert aux membres des groupes marginalisés, mais cette ouverture formelle est loin de suffire à abolir les écarts énormes qui existent entre les chances scolaires et sociales des étudiants des groupes marginalisés et ceux des hautes castes ; elle ne garantit ni des conditions égales d'accès aux diplômes des IIT, ni des possibilités égales de valorisation de ces titres sur le marché du travail. Ce constat, auquel est consacré ce texte, résulte d'un travail de terrain réalisé à l'IIT Kanpur (IITK)⁶ entre décembre 2014 et décembre 2016. Au cours de 11 séjours sur le terrain d'une dizaine de jours chacun, nous avons réalisé 62 entretiens avec des enseignants, des étudiants et certains anciens élèves. Nous avons également recueilli des données chiffrées produites par l'institution afin de retracer les parcours des étudiants en

⁴ Cf. Ajantha SUBRAMANIAN, *The Caste of Merit: Engineering Education in India*, Cambridge, Harvard University Press, 2019. Sur la position des IIT au regard de l'ensemble des écoles d'ingénieurs, cf. Roland LARDINOIS, « L'espace social des écoles d'ingénieur en Inde : entre l'Etat et le marché », dans Derouet Antoine et Payre Simon, *Les Ingénieurs, unité, expansion, fragmentation (xix^e et xx^e siècles). Tome I : La production d'un groupe social*, Paris, Classiques Garnier, 2018, p. 215-239.

⁵ Le JEE est un concours national d'admission dans les écoles d'ingénieurs du secteur public. Il se subdivise en deux concours, le JEE-Main qui concerne toutes les écoles et le JEE-Advanced qui est réservé aux étudiants admis d'abord au JEE-Main et qui concourent pour entrer dans un IIT. D'après le *Main Report* du JEE-2011, 485 136 étudiants étaient inscrits au JEE-Advanced en fin de classe xii (équivalent de la terminale) et 9311 d'entre eux ont obtenu une place. (http://iitk.ac.in/new/data/jee-report/Report%20JEE%202011_EDITED_Aug14.pdf), En parallèle de leurs études secondaires, les candidats préparent souvent ce concours dès la classe X (seconde) au sein de *coaching centres*, industrie florissante en Inde. Voir le chapitre rédigé par Roland Lardinois dans cet ouvrage.

⁶ Situé dans l'Uttar Pradesh, un des états pauvres du nord de l'Inde, cet IIT fait partie du groupe des 7 plus anciens IIT dont la réputation surclasse celle des IIT plus récents.

fonction de leur statut d'admission, depuis la phase initiale du concours (JEE) jusqu'à l'insertion sur le marché de l'emploi⁷.

Les données statistiques utilisées sont tributaires des catégories administratives, c'est-à-dire des groupes définis par l'État selon leur statut d'admission. La catégorie dite générale (GEN) regroupe les étudiants de hautes castes, soit entre 1/4 et 1/5^e de la population indienne⁸. Les autres catégories, SC, ST, et OBC, qui constituent donc la masse de la population, bénéficient de places réservées selon leurs quotas. Chacun de ces groupes se divise en de nombreuses castes et sous-castes⁹ (ou groupes ethniques dans le cas des Scheduled Tribes). Divers travaux ont mis en évidence la surreprésentation des couches privilégiées au sein des catégories dites réservées, argument souvent mobilisé par les adversaires de la politique de réservation qui pointent le creusement des inégalités intra-groupes. Cet accès privilégié des fractions les mieux dotées en capitaux économique, culturel et politique, est particulièrement marqué chez les OBC, dont les fractions les plus riches concurrencent sur le plan scolaire les étudiants issus de hautes castes. Du côté des SC et des ST, les travaux menés par des économistes¹⁰ sur d'autres écoles d'ingénieurs montrent que les revenus des familles des élèves des basses castes admis sur quotas sont en moyenne quatre fois plus importants que la moyenne des revenus de leurs castes mais restent très inférieurs aux revenus des familles des étudiants de hautes castes. Ces groupes peuvent être désignés de manières diverses, il est parfois question de « groupes défavorisés », ce qui met l'accent sur les conditions matérielles d'existence, la classe sociale, tandis que parler de « groupes stigmatisés » ou « marginalisés » renvoie au statut rituel ou symbolique, principe de classement historiquement retenu pour dresser les listes de

⁷ Pour une présentation détaillée des principales opérations de recueil et de traitement des données, cf. Odile HENRY et Mathieu FERRY, « When Cracking the JEE is not Enough », *South Asia Multidisciplinary Academic Journal* [Online], n°15, 2017, et des mêmes, « What Does My IITian Tag Actually Mean? The Relationship Between Academic Titles and Job Positions: The Case of Students at the IITL », dans Vanessa CARU (ed.), *Engineers and Society in India (c. 1850 to Present Times)*, Delhi, Oxford University Press [à paraître].

⁸ Cf. Satish DESHPANDE, « Introduction. Beyond Inclusion ». In Deshpande Satish and Zacharias Usha, *Beyond Inclusion. The Practice of Equal Access in Indian Higher Education*, Delhi, Routledge, 2013a (la citation précédente a été enlevée)

⁹ Sur la polysémie d'un terme, la caste, qui a été l'enjeu de luttes sociales et de découpages administratifs arbitraires, cf. Zoé HEADLEY, « Nommer la caste. Ordre social et catégorie identitaire en Inde contemporaine », *La vie des idées.fr*, 20 juin 2013.

¹⁰ Marianne BERTRAND, Hanna REMA et Sendhil MULLAINATHAN, « Affirmative action in education: Evidence from engineering college admissions in India », *Journal of Public Economics*, n° 94, 2010, p. 16-29.

SC et ST¹¹. Dans la mesure où nous n'avons pas obtenu l'autorisation de passer à grande échelle un questionnaire qui aurait permis de croiser le statut d'admission, la caste et la classe, nous avons opté pour le terme de « groupe marginalisé ».

Dans une première partie, nous analyserons les processus d'assignation statutaire imposés par la logique même de la politique de discrimination : alors qu'un modèle strictement méritocratique construirait les groupes en fonction du seul critère des résultats scolaires, tout se passe comme si les étudiants des groupes réservés restaient définis par la caste, quels que soient leurs résultats scolaires, tandis que les étudiants des hautes castes l'étaient par le mérite¹². En d'autres termes, alors que la politique de réservation prétend lutter contre les effets des discriminations, elle tend à réifier le statut social inférieur des groupes stigmatisés. Une seconde partie est consacrée à l'analyse des difficultés scolaires des étudiants SC et ST, qui conduisent nombre d'entre eux à l'abandon ou l'exclusion. Une troisième partie porte sur le rendement différentiel, selon le statut d'admission, des diplômés sur le marché du travail. Enfin, une dernière partie analyse les postes occupés à la sortie de l'IIT pour la totalité d'une promotion et montre comment la valeur sociale du diplôme résulte d'une combinaison de facteurs liés au statut d'admission, aux résultats scolaires et à la sélectivité des filières empruntées.

Assignation statutaire et dénégation méritocratique.

Lorsqu'on les interroge, la plupart des étudiants ou des enseignants déclarent que la distinction entre les castes n'a pas cours sur le campus. Pourtant, le *statut d'admission* est une catégorie omniprésente au sein d'une institution contrainte d'appliquer la politique nationale des réservations, et les classements qu'elle institue sont lourds de conséquences.

Une description du déroulement de ce concours est nécessaire pour en saisir les enjeux institutionnels. Prenons le cas du JEE-2011. Les 15 IIT¹³ disposaient alors de 9627 places au total, dont 50,5% sont attribuées aux étudiants de la Catégorie générale,

¹¹ Cf. Roland LARDINOIS, « Les luttes de classement en Inde », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1985, n° 59, p. 78-83.

¹² Cf. Satish DESPHANDE, « Caste and Casteless. Toward a biography of the 'General Category' », dans *Economic & Political Weekly*, 48 (15). 2013b, p. 32-39.

¹³ Auxquels s'ajoute l'Indian School of Mines, Dhanbad.

« GEN », ou ne souhaitant pas s'enregistrer dans un groupe bénéficiant de quotas¹⁴. Pour allouer ces places, une « Common Merit List » (CML) est d'abord établie avec les étudiants qui ont obtenu au moins 10 % dans chacune des épreuves et 35 % du score total. Le score obtenu par le dernier étudiant reçu de la CML représente la note dite « *cut off* », qui sépare les étudiants en deux groupes distincts. D'un côté, les étudiants de toutes catégories qui ont obtenu une note supérieure au « *cut off* » sont reçus sans autre condition au JEE. De l'autre côté, les étudiants dûment enregistrés au JEE dans l'une des trois catégories des SC, des ST et des OBC, qui ont obtenu une note inférieure au « *cut off* » peuvent être reçus au JEE en bénéficiant d'une décote modulée selon leur catégorie de réservation. Ainsi, les étudiants OBC peuvent être admis à condition que leurs résultats ne soient pas inférieurs au « *cut off* » de plus de 10%, tandis que les étudiants SC et ST pourront l'être à partir de 50% du « *cut off* ». À l'issue de cette phase de qualification, quatre listes sont établies pour répartir les places selon les quotas allouées à chaque catégorie : premièrement, la liste des « GEN », qui regroupe 50,5 % des étudiants de cette catégorie qualifiés sur la CML, deuxièmement, la liste des OBC auxquels sont attribués 27 % des places, troisièmement celle des SC, avec 15 % des places et enfin, quatrièmement, la liste des ST qui bénéficient de 7,5 % des places.

Notons bien que, contrairement à l'idée très répandue sur le campus selon laquelle les étudiants issus des catégories réservées auraient tous bénéficié d'un concours « au rabais », les trois listes des SC, ST et OBC, regroupent à la fois des étudiants qui, ayant obtenu une note supérieure au « *cut off* », sont donc qualifiés sur la CML – c'est le cas de 59,4 % des OBC, mais seulement de 6,3 % des SC et de 5,1 % des ST – et des étudiants qui ont bénéficié d'une décote – soit 40,6 % des OBC, mais 93,7 % des SC et 94,9 % des ST. Néanmoins, les étudiants issus de ces trois groupes sont admis sur les places réservées à leur catégorie et donc comptés séparément sur les listes d'admission, y compris lorsqu'ils sont qualifiés sur la CML. Un jugement de la Cour Suprême de 1992 a considéré comme illégal le fait d'exclure les étudiants des catégories réservées de la liste générale (CML), ce qui revient de fait à « réserver » cette liste générale aux étudiants de hautes castes de la catégorie GEN, mais cette

¹⁴ Certains étudiants issus des groupes marginalisés font le choix de ne pas utiliser leur certificat lorsqu'ils s'inscrivent au concours et figurent donc dans cette liste générale. Nos données ne permettant pas de les dénombrer mais ils semblent être très peu nombreux.

disposition a été et reste dans la pratique largement ignorée (Danketar, 2013). Les représentants du JEE-2011 justifient cette procédure par les avantages qu'elle présente pour les étudiants issus des OBC, SC et ST. En effet, à score égal, ces derniers sont classés à un rang plus élevé dans la liste de leur catégorie que dans la CML, ce rang leur ouvrant un éventail plus large de choix puisque la position dans ces classements détermine le choix de l'IIT et de la filière¹⁵. Il est également vrai qu'une telle procédure évite que certains étudiants issus des groupes réservés, inscrits au concours en tant que tels et ayant obtenu des scores comparables à ceux des GEN, occupent les places qui « reviennent » aux GEN.

Le statut d'admission, en tant que catégorie construite, tend donc à regrouper des populations d'étudiants dont les performances scolaires diffèrent dès l'entrée dans un IIT. De telles logiques institutionnelles, qui fabriquent des groupes homogènes sous l'unique aspect du statut d'admission, ont des conséquences évidentes en termes de marquage identitaire. Ainsi, de nombreux étudiants interrogés mentionnent le fait que le type de classement sur lequel ils ont été admis était non seulement connu des professeurs et de l'administration, et parfois même rendu public, mais également mentionné systématiquement lors des interactions entre étudiants au moment de l'intégration sur le campus. De ce fait, les étudiants issus des groupes réservés se voient attribuer une identité fondée sur leur appartenance de caste, quel que soit leur « mérite ».

Elimination continue et chances différentielles de succès.

Si les réservations permettent à certains étudiants des groupes marginalisés de franchir la barrière de l'entrée en IIT, au prix de l'assignation à un statut stigmatisant, elles n'abolissent pas pour autant les risques d'échec et d'élimination en cours de formation.

¹⁵ Les étudiants les mieux classés au JEE ont tendance à « choisir » certaines filières, telles que *Computer sciences & engineering*, *Electrical engineering* ou *Mechanical engineering*, où ils prépareront soit un *Bachelor of engineering* en 4 ans, soit un *Dual Degree (Bachelor et Master of engineering* en 5 ans). Les étudiants les moins bien classés s'orientent soit vers certaines filières d'ingénierie, telles que *Biological sciences and Bio-engineering* ou *Materials and Metallurgical engineering*, soit vers les filières scientifiques où ils préparent un *Bachelor of science* en 4 ans. Cette hiérarchie entre les filières se double d'une hiérarchie entre les IIT, les plus anciens étant considérés comme les plus prestigieux.

Les données que nous avons constituées montrent que la politique nationale des quotas est globalement respectée à l'entrée du programme *undergraduate* (licence) de l'IITK¹⁶. Cependant, qu'en est-il à la sortie de ce programme ? Les étudiants, quelle que soit leur caste, ont-ils des chances égales d'obtenir leur diplôme de l'IITK ? Nos résultats à la fois étayent et confirment les constats antérieurs soulignant d'une part, l'élimination (échec, abandon) des étudiants SC et ST au cours de leur scolarité et, d'autre part, leur moindre réussite scolaire à l'IITK¹⁷.

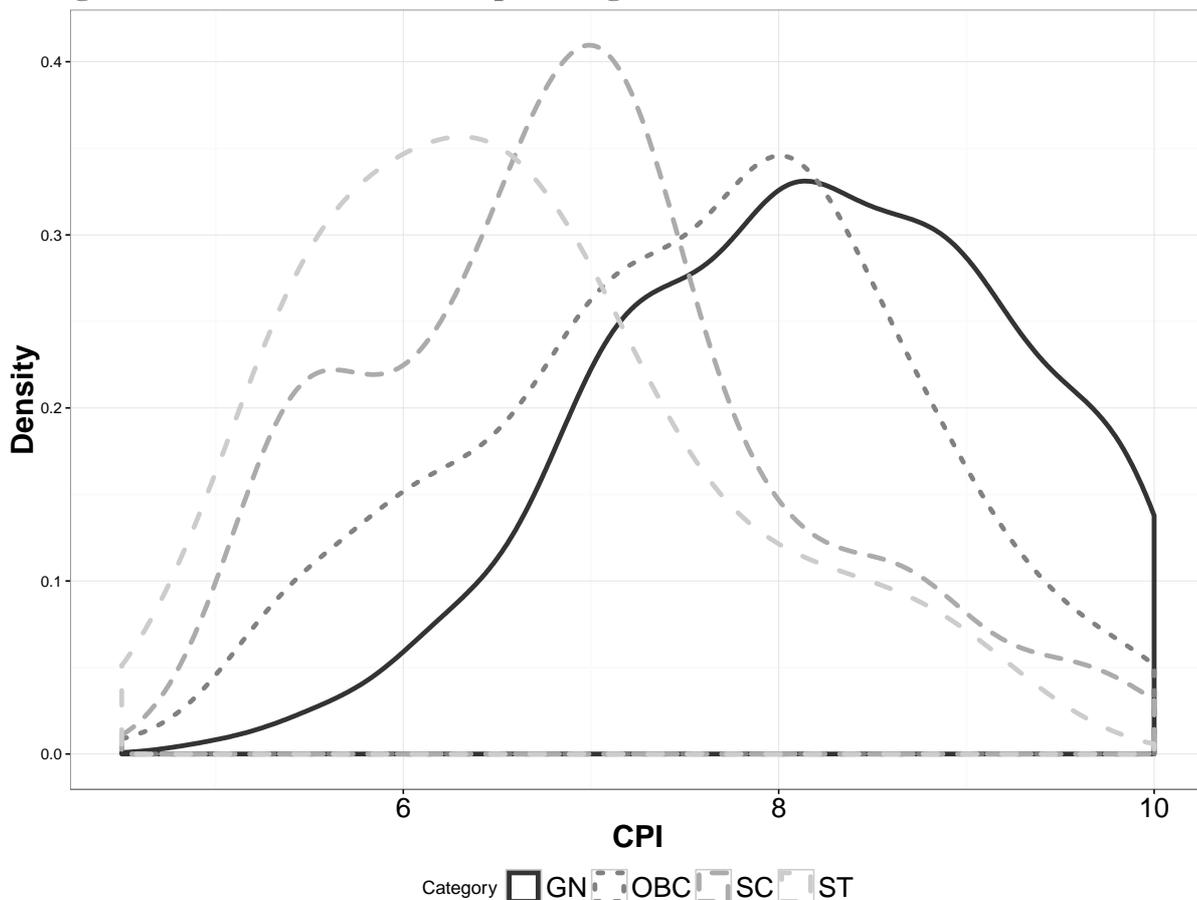
Ainsi, alors que 3,4% de l'ensemble des étudiants échouent ou abandonnent durant les quatre années de la licence d'ingénierie (BTech), le taux d'échec/abandon des SC (9,9 %) et des ST (7,7 %) est supérieur à celui des GEN (2 %), tandis que le taux des OBC est inférieur (1,3 %). Quant au taux de redoublement en BTech (11,1 % de l'ensemble des étudiants), il est plus fort pour l'ensemble des étudiants admis sur réservation que pour les GEN : 26,3 % pour les SC, 34 % pour les ST et 8,8 % pour les OBC, contre 5,9 % pour les GEN. L'analyse de la distribution du « *Cumulative Performance index* » (CPI, score scolaire recalculé chaque semestre en fonction des notes obtenues depuis le début de la scolarité) selon le statut d'admission renforce encore ces résultats. Ainsi, la figure 1 offre une projection des densités de chaque distribution de notes CPI par catégorie d'admission¹⁸. Le pic de densité des notes obtenues (des plus basses aux plus hautes) par chaque catégorie d'étudiants respecte l'ordre suivant : ST, SC, OBC et GEN, attestant que la réussite académique des SC et ST est globalement plus faible que celle des GEN et des OBC.

¹⁶ A partir des données produites par la section des « *Academic Affairs* » de l'IITK, c'est-à-dire les « *Roll lists of Undergraduate Students* », nous avons reconstitué sept promotions d'étudiants entrées à l'IITK entre 2004 et 2010 et sorties entre 2008 et 2015. Nous avons donc suivi ces cohortes pendant les 4 ou 5 années de leur scolarité. Le choix de limiter notre étude aux étudiants inscrits dans le programme *undergraduate*, c'est-à-dire à ceux qui ont été entrés à l'IIT après avoir réussi le JEE, était justifié par deux raisons majeures : d'une part, ces étudiants hyper sélectionnés sont considérés comme « l'élite », de l'autre ce programme est beaucoup plus respectueux de la politique des quotas que le programme *postgraduate* (maîtrise).

¹⁷ Anoop Kumar estime que chaque année les groupes SC/ST perdent en moyenne 62 % des sièges qui leur sont attribués dans les IIT, pour des raisons diverses telles que les places réservées restées vacantes, les renvois, les abandons, et les suicides ; cf. KUMAR Anoop, *Caste Discrimination in IIT Delhi: A Report*, May 1, 2011. <https://thedeathofmeritinindia.wordpress.com/2011/05/01/caste-discrimination-in-iit-delhi-a-report/>

¹⁸ Chiffres calculés à partir des données produites par le service de placement des étudiants de l'IITK (*Students Placement Office*, SPO) pour les 1090 étudiants inscrits dans ce service administratif en 2014-2015. Sur l'axe horizontal, est projetée la fourchette des notes, et sur l'axe vertical la proportion d'étudiants autour d'une note donnée.

Figure 1 - Densité des notes CPI par catégorie de castes (source : SPO)



Lecture : le graphique indique la distribution des étudiants en fonction de leur note (axe horizontal des abscisses, de 5 à 10) et de leur catégorie (GEN, OBC, SC, ST). La courbe de densité est d'autant plus élevée au niveau d'une note donnée que les étudiants de cette catégorie ont ce niveau de note. Par exemple, il y a davantage d'étudiants GEN à avoir des notes élevées (plus de 8) que d'étudiants ST (le pic est à un peu plus de 6) ou SC (7).

Champ : Ensemble des étudiants inscrits au SPO, pour lesquels les informations sont renseignées.

On peut penser que la moindre réussite scolaire des étudiants SC et ST reflète les inégalités sociales et scolaires de départ et le déficit d'initiatives institutionnelles visant à les corriger. Ainsi, les entretiens réalisés montrent que les étudiants SC ou ST ayant rencontré des difficultés scolaires appartiennent le plus souvent à des familles peu éduquées et pauvres (appartenant principalement à la petite paysannerie), et appartiennent à la première génération à accéder aux études supérieures. La plupart d'entre eux, dont les parents ne parlent pas anglais, ont fréquenté, lors de leur scolarité primaire et secondaire, des écoles gouvernementales dont le médium est l'hindi (pour l'Inde du Nord). Ayant été brutalement plongés dans un univers scolaire dans lequel

l'anglais devient la langue de travail, les cours magistraux et les classes de plus de 100 étudiants la norme et l'anonymat la règle, ils éprouvent de grandes difficultés à assimiler les enseignements¹⁹. Par ailleurs, faute de moyens financiers, certains d'entre eux n'ont pas fréquenté les centres privés de préparation au concours des IIT (*coaching centres*). Ainsi, Gaurav, un étudiant ST inscrit en 5^e année de *Bachelor-Material science and engineering* au IITK souligne que c'est en arrivant sur le campus qu'il s'est rendu compte qu'il ne possédait ni les outils de mémorisation et de travail rapide, ni l'accoutumance aux conditions de stress (mise en compétition et évaluation permanente) dans lesquelles se réalise la formation.

Les témoignages relatifs à la vie sociale sur le campus, notamment en matière de pratiques culturelles et sportives, font état de logiques de regroupement des étudiants selon la caste et la classe. Ainsi, Abishek (3^e année, *BTech-Chemical*) affirme que les étudiants sont clivés en deux groupes principaux : le groupe des GEN, dans lequel sont intégrés quelques OBC, SC et ST, rassemble « ceux qui viennent des villes et partagent un certain nombre des propriétés sociales dominantes : ils parlent bien l'anglais, savent organiser des shows, ont des talents d'orateur et des accointances pour les questions littéraires ». Le groupe des SC et ST, quant à lui, est formé d'étudiants issus de zones rurales, peu enclins aux activités de loisirs, parlant mal l'anglais, et ayant des résultats scolaires médiocres.

On pourrait dire, à la manière de Norbert Elias²⁰, que tout se passe comme si les étudiants GEN revendiquaient avec succès une identité collective construite sur le modèle de la « minorité du meilleur », celle du mérite, s'efforçant d'assimiler dans leur groupe les étudiants issus des catégories réservées et admis sur la *Common Merit List*. À l'opposé, aux étudiants admis sur quotas, et tout particulièrement les SC et ST, serait assignée une identité collective construite sur le modèle de la « minorité du pire ». Ainsi, lorsqu'un étudiant de haute caste (GEN) a de mauvais résultats, « c'est parce qu'il est trop occupé à avoir du fun », tandis que les mauvais résultats d'un étudiant admis sur réservation sont attribués à ses déficiences intellectuelles²¹. Lors

¹⁹ De plus, certains d'entre eux, issus de familles pauvres, n'ont jamais possédé d'ordinateur avant leur admission à l'IIT.

²⁰ Cf. Norbert ELIAS et L. John SCOTSON, *Logiques de l'exclusion*, Paris, Fayard, 1997 (1965).

²¹ Cf. Ajantha SUBRAMANIAN, « Making Merit: The Indian Institutes of Technology and the Social Life of Caste ». *Comparative Studies in Society and History* 57 (2), 2015, p. 291-322.

d'un entretien, Sabeena, étudiante de dernière année de *Bachelor-Electrical*, affirme tout d'abord qu'elle vient de la communauté des Meena (Scheduled Tribe de l'État du Rajasthan) avant de se reprendre et de me demander « de mettre à la place Brahmin » puisqu'elle a été admise au JEE sur la *Common Merit list* et n'a pas bénéficié de la politique des quotas. Comme si le fait d'avoir été admise « par le mérite » et intégrée au sein de la « communauté du meilleur » l'avait élevée au rang des hautes castes, dont elle adopte d'autant plus aisément les normes culturelles qu'elle vient d'une famille aisée et urbaine. Ces logiques d'agrégation et de ségrégation contribuent à un isolement très fort des étudiants les plus fragiles scolairement issus des groupes marginalisés et les enferment dans une logique d'échec.

Enfin, de brusques changements des règles du jeu peuvent également expliquer le renvoi massif d'étudiants issus des groupes minoritaires. Bien que des faits similaires aient été observés à l'IIT Delhi et à l'IIT Kanpur²², le cas de l'IIT Roorkee est intéressant car il a été documenté par une équipe de chercheurs²³. En juillet 2015, au beau milieu des vacances d'été, 73 étudiants (dont 31 ST, 23 SC, 8 OBC, 4 « Physically Disabled » et 7 GEN) inscrits en première année, ont été renvoyés de l'IIT Roorkee. Dans ce cas précis, c'est la combinaison entre un système de notation « relative », qui abaisse mécaniquement le CPI des étudiants dont les résultats sont inférieurs à ceux de la moyenne de la classe, et l'application brutale d'une règle adoptée de manière arbitraire, le CPI exigé pour l'inscription en seconde année étant passé pendant l'été de 4 à 5 sans que les étudiants aient été prévenus en début de scolarité, qui explique ces renvois massifs d'étudiants.

Parmi d'autres facteurs qui concourent à l'élimination des étudiants les plus faibles scolairement, l'enquête menée à l'IIT Roorkee pointe le déficit de dispositifs qui donneraient aux étudiants dont le niveau scolaire est le plus faible de réels moyens de progresser : cours de soutien en anglais inadaptés au type de travail scolaire exigé à l'IIT, absence de laboratoires de langues, absence de programme d'orientation

²² Pour l'IIT Kanpur, voir les résultats de cette enquête portant sur la proportion d'étudiants issus des groupes réservés et renvoyés entre 2012 et 2017 : <https://www.youthkiawaaz.com/2017/11/iit-kanpur-expelled-students-hundred-percent-reserved-category/?fbclid=IwAR37mWgM5ZuQOmh08gbZ3Rv9GHMXoZLWbE5GtxaFQC8BkhAfP1iLjIltWQA>

²³ Cf. MANDAL Dilip C., KUMAR Anoop, AZAD Gurinder., SHOBHANA Nidhin D., SAINI Shefali, 'Excellence' through expulsion. A case of Arbitrary Merit vs Constitutional Mandate, Fact Finding Report, 2015, 62 p.

expliquant clairement aux étudiants les règles et le fonctionnement de l'institution dès l'admission à l'IIT, absence de supports pédagogiques pourtant promis par l'institution (*English language classes, summer coaching classes, slow tracking programme*)²⁴, dysfonctionnement du bureau SC/ST, une structure de soutien aux étudiants admis sur quotas qui n'existe que sur le papier. En outre, ce rapport souligne que les frais d'inscription exigés pour repasser une épreuve sont très élevés,²⁵ ce qui pénalise les budgets modestes des étudiants admis sur quotas. De plus, il relève des cas de discriminations subies par les étudiants SC et ST de la part de professeurs ou de « *seniors students* » chargé du tutorat, et note que le corps professoral n'est pas conforme aux quotas de réservation.

Une enquête menée au sein de l'IITK, confirme ce dernier constat : sur 394 enseignants, 4 seulement sont issus des Scheduled Castes²⁶. Nos observations de terrain vont dans le même sens : une large partie du corps enseignant, majoritairement composée de brahmanes, ne cache si son hostilité aux réservations ni son mépris envers les SC et ST. Les entretiens réalisés sur le campus de l'IITK avec les enseignants les plus impliqués dans l'élaboration des dispositifs de soutien aux étudiants fragiles et majoritairement issus des groupes réservés (plus souvent des femmes, proches de la gauche communiste ou socialiste et relativement âgées), soulignent le cruel déficit d'enseignants sensibles à ces questions. Alors que le nombre d'étudiants a presque doublé entre 2004 et 2010, avec l'introduction des quotas pour les OBC, le nombre de classes de soutien en anglais est resté stable, faute de volontaires pour les prendre en charge. Il a été particulièrement difficile d'enquêter sur ces dispositifs de soutien en raison du nombre élevé des suicides sur ce campus : en effet sur 83 suicides étudiants comptabilisés au sein des IIT entre 1983 et 2015, l'IIT Kanpur en comptabilise 20, classant cet établissement à la première place²⁷. Au moment de l'enquête, le *Counselling service* nous a été désigné par l'administration

²⁴ Il existe pourtant des fonds spéciaux (le Scheduled Caste Sub Plan et le Scheduled Tribe Sub Plan) dédiés à l'amélioration du bien-être des étudiants SC et ST. En 2015-2016, 450 crores (un peu moins de 58 millions d'euros) ont été ainsi alloués aux IITs, cf. Mandal et al., *op. cit.*, p..

²⁵ Les étudiants ont deux ans pour réussir toutes leurs épreuves. Au-delà de ce délai, ils devront payer 45 000 INR (577 euros) par épreuve, cf. Mandal et al., *op. cit.*, p.

²⁶ <https://thewire.in/caste/400-academics-condemn-caste-discrimination-institutional-harassment-iit-kanpur>

²⁷ <https://iitsuicides.blogspot.com/>. Selon Anoop Kumar, 80 % des suicides comptabilisés au sein des IIT entre 2008 et 2011 ont été commis par des étudiants SC.

comme une des initiatives majeures de soutien aux étudiants en difficulté scolaire. Or, force a été de constater que les étudiants issus des groupes réservés ne fréquentaient pas ce service, sauf en cas de pression majeure de l'administration. Composé exclusivement de psychologues (souvent des épouses d'enseignants formées plutôt sommairement en psychologie), ce service tend à fonctionner comme une entreprise de rééducation morale qui entretient l'auto-perception négative (en termes de manque de compétences ou de handicaps) des étudiants marginalisés²⁸. D'autres entretiens ont mentionné des expériences antérieures menées pour mettre en place des classes spéciales qui regrouperaient entre eux les étudiants SC et ST. Ces expériences ont été abandonnées à la demande des étudiants concernés car elles reproduisaient les mécanismes de discrimination au sein du campus.

Le rendement différentiel des titres scolaires

Nous avons vu que les réservations n'ouvrent aux étudiants issus des basses castes qu'un accès scolairement précaire à la formation en IIT, assorti d'une forte exposition au risque d'échec, à l'élimination ou au découragement. Qu'en est-il pour ceux qui parviennent à décrocher le diplôme ? Obtiennent-ils des emplois et des salaires comparables à ceux des autres étudiants ?

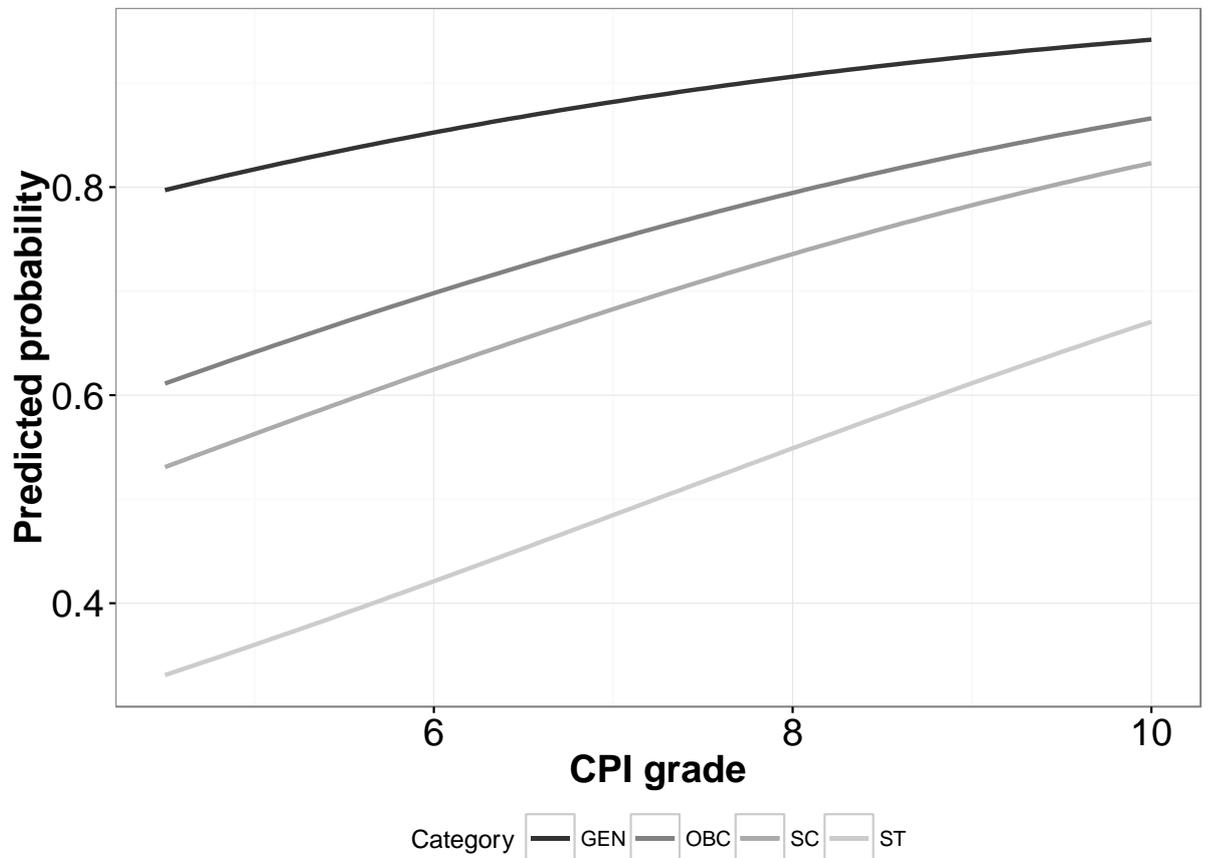
Les taux d'inscription au *Student Placement Office* (SPO), chargé d'organiser chaque année la rencontre entre les entreprises recruteuses et les étudiants, fournissent une première indication. Pour le BTech, 61,3 % des étudiants GEN sont inscrits au SPO, contre 58 % des étudiants OBC, 52.9 % des étudiants SC et 45.5 % des étudiants ST. Près de la moitié des étudiants SC et ST renoncent à ce service qui passe pourtant pour un des privilèges auxquels donne accès leur scolarité en IIT. Il est vrai que nombre d'entre eux se tournent vers les concours des administrations publiques, également soumises à la politique des réservations. D'autre part, nous avons vu que les étudiants SC et ST obtiennent globalement des résultats scolaires bien moins élevés que les étudiants OBC ou GEN et redoublent plus souvent. Or, les employeurs les plus

²⁸ L'évaluation d'un programme de soutien aux étudiants marginalisés lancé par la Fondation Ford aboutit au même constat. Voir Usha ZACHARIAS, « To race with the able? Soft Skills and the Psychologisation of Marginality », dans Satish Deshpande et Usha Zacharias (ed.), *Beyond Inclusion. The Practice of Equal Access in Indian Higher Education*, Delhi, Routledge, 2013, p. 289-327.

convoités n'accordent d'entretien qu'à ceux dont le Cumulative Performance Index (CPI) est au moins égal à 8 sur 10. Anticipant leurs faibles chances d'accéder à ces emplois, beaucoup d'entre eux s'excluent eux-mêmes des offres du SPO.

Même lorsqu'ils s'inscrivent au SPO, les étudiants n'ont pas les mêmes chances d'être recrutés : 90 % des GEN inscrits au SPO ont trouvé un emploi, contre 77 % des OBC, 68 % des SC et à peine 46 % des ST. Comme en écho aux discours de l'institution qui associent la probabilité d'obtenir un emploi à la réussite académique, les étudiants des groupes réservés ayant une réussite académique plus faible rencontrent plus de difficultés à trouver un emploi à la sortie de l'IIT.

Figure 2 – Probabilités estimées d’obtenir un emploi par le SPO en fonction de la note finale et du statut d’admission



Lecture : La relation entre la probabilité d’obtenir un emploi et la note CPI est positive. Les GEN ont à chaque niveau de note une probabilité plus grande d’obtenir un emploi que les OBC, que les SC et que les ST.

Les probabilités estimées sont calculées à partir des coefficients d’une régression logistique binomiale, où la variable dépendante (« à expliquer ») est le fait d’obtenir un emploi par le SPO et les variables indépendantes (« explicatives ») sont la catégorie (GEN, OBC, SC, ST) et la note académique (CPI). Un effet d’interaction entre les deux variables a été testé mais il s’avère non significatif statistiquement et n’a pas été retenu.

Le CPI a un effet positif pour toutes les catégories sur les chances d’obtenir un emploi par le SPO, mais cet effet ne compense pas l’écart de chances lié au statut d’admission : les GEN ont plus de chances que les OBC, eux-mêmes que les SC et eux-mêmes que les ST, d’obtenir un emploi.

Champ : Ensemble des étudiants inscrits au SPO, pour lesquels les informations sont renseignées.

De plus, comme le montre la figure 2, à niveau de note égal, les étudiants de haute caste (GEN) ont une probabilité plus forte que les étudiants OBC, SC et ST d’obtenir un emploi. Par ailleurs, à niveau de note égal, la probabilité d’obtenir un salaire de plus de 11 lakhs (14 124 euros annuels) plutôt qu’un salaire inférieur à 6,5 lakhs (8 346 euros annuels) diminue de 26 % pour les OBC, 22 % pour les SC et de 38 % pour les

ST, par rapport aux étudiants de haute caste (GEN). Cette fois, le principe méritocratique associant le succès académique à la réussite professionnelle est clairement pris en défaut, les étudiants des groupes réservés sont désavantagés, même quand leurs résultats scolaires sont égaux à ceux des autres.

La mobilité sociale par l'institution scolaire, que la politique des quotas favorise, touche ici une de ses limites : à la sortie des IIT, ce sont les logiques du secteur privé, lesquelles ignorent la politique des réservations, qui l'emportent. Mais il n'y a pas lieu pour autant de placer hors de l'institution les mécanismes par lesquels se construit la valeur sociale des titres scolaires, car ce serait oublier que le fonctionnement spécifique de l'institution scolaire est étroitement ajusté aux demandes du secteur privé et contribue activement au rendement inégal des diplômés. Ainsi, les étudiants interrogés ont insisté sur l'importance, aux yeux des recruteurs, de leur engagement dans les activités extrascolaires proposées par l'institution (activités culturelles telles que la musique, le théâtre, la poésie, la danse, etc., mais aussi activités sportives et scientifiques). Ces investissements extrascolaires sont considérés comme autant d'indicateurs de dynamisme, esprit de compétition, capacité de se présenter et de se faire valoir, et de qualités telles que la « curiosité » ou le « désintéressement ». Or, les étudiants SC et ST ont très souvent mentionné le fait qu'ils ne participaient pas aux activités extrascolaires. Certains d'entre eux en sont officiellement exclus à cause de leurs faibles résultats scolaires. D'autres s'abstiennent pour différentes raisons : absence de familiarité vis-à-vis de la culture dominante, polarisation sur le travail scolaire et sous-estimation de l'importance de ces activités extrascolaires dans la valorisation du diplôme, refus d'occuper une fois de plus une position subalterne en participant à des activités dont les responsables sont choisis parmi les meilleurs élèves et appartiennent tous aux hautes castes.

L'espace de recrutement

De nombreux travaux ont montré que les logiques à l'œuvre au sein du secteur privé, qu'ils s'agisse de sociétés multinationales ou d'entreprises indiennes, privilégient les attributs de naissance ou encore les propriétés assignées en fonction du groupe social d'origine (*ascription*) plutôt que l'accomplissement individuel (*achievement*) : bien que la rhétorique du mérite soit constamment invoquée, les recruteurs accordent une importance capitale aux origines sociales des candidats, les

propriétés individuelles n'étant jamais clairement séparées de celles de la famille, et au-delà, de la communauté²⁹.

Nous proposons donc, dans cette dernière section, d'examiner comment la caste, appréhendée à partir de cet indicateur grossier que constitue la catégorie de réservation, joue de manière différentielle dans la production de la valeur du diplôme, sachant que la filière et la réussite académique participent également à ce processus de valorisation et que cet effet de la caste sur la valeur du diplôme ne joue pas de manière homogène dans tous les secteurs de recrutement. Pour cela, nous analyserons pour chacun des grands pôles de recrutement les relations objectives qui s'établissent entre la catégorie de réservation, le diplôme et le poste occupé.

²⁹ Cf. S. Surinder JODHKA et Katherine NEWMAN, « In the Name of Globalization : Meritocracy, Productivity, and the Hidden Language of Caste » dans Thorat SUKHADEO et Katherine NEWMAN (eds.), *Blocked by Caste. Economic Discrimination in Modern India*, Delhi, Oxford India Paperbacks, 2012 [2010], p.52-87.

Figure 4 – Projection des pôles de recrutement sur l'espace social du recrutement à l'IITL



Lecture : La Classification Ascendante Hiérarchique des entreprises de l'espace de recrutement dans l'ACM fait apparaître une typologie en cinq groupes projetés ici sur les deux premiers axes de l'ACM, avec les noms des entreprises les plus associés à chaque type.

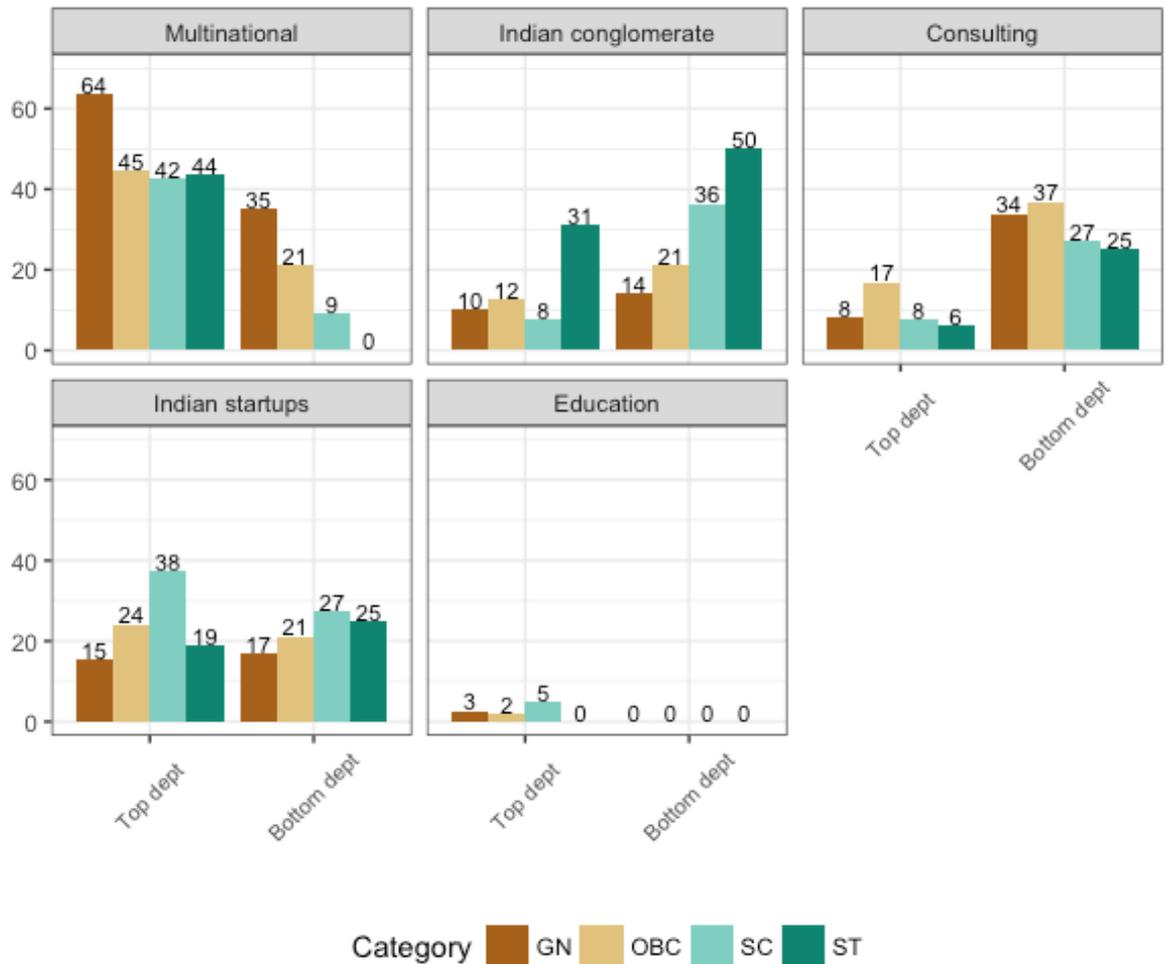
Champ : Ensemble des entreprises présentes dans la base du SPO, pondérées dans l'ACM par le nombre d'étudiants recrutés (857).

L'espace du recrutement que révèle notre étude a des contours spécifiques. Il est marqué par le poids considérable du secteur des services. En effet, si on additionne les activités qui relèvent des « *Business Services* » (incluant des secteurs tels que « *Consulting* », « *Software product and IT Industry* », « *On-line services* », « *Mass media and advertising* », « *Consumer retails and logistics* »), on atteint 55,1 % des recrutements, et on arrive à plus de 67 % si on inclut les activités de « *Banking and Finance* ». La méthode de Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) des facteurs de l'analyse des correspondances multiples a permis d'identifier cinq pôles de recrutement (figure 4). Si nous projetons maintenant les propriétés sociales et scolaires des étudiants — la performance scolaire des étudiants mesurée à partir du CPI, le cursus (programmes *undergraduate* ou *postgraduate*), la filière (*Top department* ou *Bottom department*³⁰), et le statut d'admission (GEN, OBC, SC, ST) — sur l'espace du recrutement construit en fonction des propriétés des firmes et des postes, il est possible de préciser les relations entre titres et postes³¹ qui caractérisent les quatre principaux pôles de recrutement (figure 5).

³⁰ Les *Top departments* sont les départements classés en tête du JEE et incluent : Computer Science Engineering, Electrical Engineering, et Mechanical Engineering. Les *Bottom departments* regroupent les départements de Mathematics, Biological science and engineering, Economics, Material & metallurgical engineering, et Chemistry.

³¹ Pierre BOURDIEU et Luc BOLTANSKI, « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », Actes de la recherche en sciences sociales, n°2, 1975, p. 95-107.

Figure 5 – Probabilité de recrutement à chaque pôle de l’espace, selon le statut d’admission et la filière.



Lecture : Le pôle de recrutement de l’étudiant est ici croisé avec son département d’études (Top ou Bottom department) et sa catégorie d’admission. Par exemple, 64 % des étudiants GEN issus des Top departments ont été recrutés dans le pôle des multinationales, contre seulement 35 % des étudiants GEN issus des Bottom departments.

Champ : Ensemble des étudiants présents dans la base du SPO, pour lesquels les informations permettant la construction de l’ACM sont disponibles (857).

Les entreprises multinationales (pôle 1) forment un pôle de recrutement hétérogène, réunissant de grandes entreprises indiennes ou étrangères des services informatiques (*Software product and IT industry*), des banques avec d’autres, souvent étrangères, du secteur de l’électricité et de l’électronique. Les entreprises qui forment ce pôle sont perçues par les étudiants comme les plus attractives (43 % des recrutements le sont à

des niveaux de salaires A et B³²). Elles partagent, au-delà de leurs différences, une commune culture « globale ». En leur sein, le secteur des services informatiques, qui forme le second employeur de notre échantillon (15,1 % des entreprises et 13,9 % des recrutements), se caractérise par un management dominé par les hautes castes³³. Nos résultats montrent que les chances de recrutement dans ce pôle reproduisent presque parfaitement la hiérarchie entre les castes dans les *Top* et *Bottom department* (figure 5). En effet, quelle que soit la notoriété du département, les chances d'être recruté par une multinationale sont toujours plus élevées pour les GEN que pour les OBC, les SC et les ST, même si les écarts entre ces trois groupes réservés sont beaucoup plus nets pour les étudiants des *Bottom departments*. Tout porte à croire que « l'esprit de corps » qui habite les diplômés issus des hautes castes se combine avec un système de valeurs et des pratiques organisationnelles spécifiques à ces entreprises « globales » pour reproduire la hiérarchie entre les étudiants selon leur appartenance de caste. Ainsi, ce monde professionnel valorise certaines propriétés dites individuelles, telles que la maîtrise de l'anglais, l'aptitude au travail de groupe, les facultés d'intégration dans le collectif. Or, nous avons souligné plus haut que les étudiants SC et ST, sont exposés à subir lors de leur scolarité à l'IITK un ostracisme qui les condamne au repli et à l'entre-soi, attitude perçue par les recruteurs de ces grandes entreprises comme une forme d'insularité incompatible avec l'exigence d'une sociabilité connectée au « global ».

Cependant, parce que les entreprises multinationales qui forment ce pôle recrutent généralement parmi les diplômés qui ont obtenu les notes les plus élevées, les étudiants admis sur réservation ont d'autant plus de chances d'y entrer qu'ils incarnent l'excellence scolaire. Cette sur-sélection scolaire des étudiants issus des groupes réservés contraste avec le fait que la performance scolaire est beaucoup moins discriminante pour les étudiants de haute caste. Enfin, les inégalités entre catégories

³² Quatre tranches de salaires ont été calculées par le SPO : Salaire A = supérieur à 25 lakhs par an (approximativement 35 375 euros), salaire B = salaire compris entre 11 et 25 lakhs, salaire C = salaire compris entre 6,5 et 11 lakhs et salaire D = salaire inférieur à 6,5 lakhs.

³³ Une analyse des 100 premières entreprises IT cotées en bourse montre que 67% des managers viennent des hautes castes mais que seulement un quart d'entre eux sont issus des IIT, cf. LARDINOIS Roland. « Indian Software Capital: Sociography of a New Entrepreneurial Elite », *South Asia Multidisciplinary Academic Journal* [Online], 15, 2017. Voir aussi pour les dirigeants des firmes du du secteur IT de Bangalore Carol UPADHYA, *Reengineering India. Work, Capital, and Class in an Offshore Economy*, Delhi, Oxford University Press, 2016.

d'étudiants, quant à la probabilité d'être recrutés à ce pôle de l'espace, sont moins prononcées dans les filières les plus prestigieuses (*Top department*) que dans les filières les moins prestigieuses (*Bottom department*). Ce résultat met en évidence l'effet protecteur des filières prestigieuses sur la probabilité d'être recruté, et réfute l'hypothèse selon laquelle les étudiants issus des groupes marginalisés réussissent économiquement *moins bien* lorsqu'ils sont issus des départements les plus sélectifs³⁴.

Le pôle opposé, celui des petites entreprises indiennes et des *startups* (pôle 4) apparaît aussi comme rémunérateur : 39 % des recrutements, presque autant que pour le pôle des multinationales, correspondent à des niveaux de salaires élevés (niveaux A et B). Ce pôle recrute autant d'étudiants issus des filières d'élite que des filières moins prestigieuses. Bien qu'il soit très hétérogène, de la startup de pointe au petit sous-traitant fournisseur de main d'œuvre temporaire, il est considéré par les étudiants de l'IITK comme plus attractif que d'autres, en raison des activités innovantes, techniquement stimulantes et diversifiées auxquelles ils donnent accès. De plus, il offre la possibilité d'exercer des responsabilités plus importantes et surtout de travailler de manière autonome. Les étudiants peuvent caresser le rêve de « grossir avec l'entreprise », mais ils ont conscience de faire face à des risques d'échec très élevés. Comment alors expliquer que les petites entreprises indiennes et les *startups* offrent relativement plus de chances de recrutement aux étudiants SC par rapport aux étudiants des autres catégories, écart qui est d'autant plus élevé que ces étudiants sont issus des départements les plus prestigieux ? On peut formuler l'hypothèse que ce pôle de recrutement tente, par une politique de salaires élevés, d'attirer les étudiants mieux dotés socialement et scolairement mais échoue en raison du caractère incertain des carrières qu'il propose. Mais aussi qu'il propose à ceux qui possèdent une compétence technique très pointue des postes convoités de *designer* ou encore des postes de managers, plus nombreux à ce pôle de l'espace³⁵. Toutefois, en dehors de ces postes, il est probable qu'une partie des étudiants SC ayant rejoint ce pôle fournissent aux

³⁴ FRISANCHO ROBLES Veronica C. and KALA Krishna. « Affirmative Action in Higher Education in India: Targeting, Catch Up, and Mismatch at IIT-Delhi », *NBER Working Paper Series*. 2012, <http://www.nber.org/papers/w17727> (consulté le 6 juillet 2016) .

³⁵ Ce type d'offre semble compatible avec un nouveau discours politique qui s'est développé dans certains milieux Dalits, appelant à ne plus se satisfaire de la politique des réservations et faisant l'apologie de l'entrepreneuriat, cf. NIGAM Aditya, « In Search of a Bourgeoisie : Dalit Politics Enters a New Phase » *Economic & Political Weekly*, vol. 37, n°13, 2002, p. 1190-1193.

dirigeants une main-d'œuvre technique de développeurs et de codeurs relativement peu qualifiée.

Le pôle du conseil (pôle 3) réunit certaines des entreprises considérées comme les majors américaines du secteur (Mac Kinsey, Deloitte, Price Waterhouse, etc.) et un grand nombre d'entreprises de taille plus modeste, souvent très récentes, américaines, fondées par des anciens élèves des IIT et implantées aux États-Unis et en Inde. Ce pôle recrute clairement du côté des étudiants issus des *Bottom department* plutôt que des *Top department*. La majorité des postes proposés sont des emplois d'analystes, peu qualifiés, et les salaires comptent parmi les plus faibles (6 % seulement de salaires A et B). Un tel constat contraste avec les pratiques de recrutement des cabinets de conseil implantés en Europe, lesquels attirent au contraire des étudiants issus des filières les plus prestigieuses des écoles d'élite et offrent des salaires en moyenne plus élevés. Alors que le fait d'appartenir à un département plus sélectif protège, nous l'avons vu, les étudiants issus des groupes réservés, il semblerait que, globalement, les départements les moins sélectifs récompensent davantage les étudiants issus des hautes castes. Mieux armés pour tirer profit des filières les moins bien classées, ces étudiants compensent par d'autres types de capitaux leurs faibles résultats scolaires et parviennent ainsi à se placer sur le marché de l'emploi. Le conseil semble ici offrir une voie de rattrapage aux étudiants GEN et surtout OBC qui connaissent les probabilités de recrutement les plus élevées, et tout particulièrement lorsqu'ils sont issus des *Bottom departments*. Le pôle du conseil partage avec le pôle des multinationales (pôle 1) un certain nombre de propriétés : le caractère global des firmes, l'importance accordée à la maîtrise de l'anglais et aux « *soft skills* », et donc au capital culturel hérité. Ces deux pôles de recrutement proposent par ailleurs davantage de postes d'analystes que les autres pôles de notre espace. En revanche, le pôle du conseil est bien moins attractif en raison des salaires très bas mais aussi en raison du caractère récent des entreprises. De ce fait, alors que les étudiants de haute caste issus de filières peu prestigieuses sont plus nombreux à investir (souvent faute de mieux) les postes d'analystes au sein du pôle 1, espérant constituer un capital leur permettant de poursuivre leurs études à l'étranger, leurs homologues OBC sont recrutés à de tels postes mais à un échelon en-dessous, c'est-à-dire au sein du secteur

moins lucratif du conseil, secteur en « devenir », mais qui à terme pourrait cependant leur assurer des carrières globalisées.

Les conglomérats indiens et les grosses entreprises de l'industrie lourde (pôle 2) regroupent une bonne partie des 100 premières firmes cotées à l'Indian National Stock Exchange (NSE). Des travaux récents³⁶ ont mis en évidence le poids écrasant du capital économique et du capital social détenus et transmis par les familles patronales, et inversement la très faible efficacité du capital scolaire, à ce pôle de l'espace du recrutement. Cet univers offre des probabilités de recrutement plus élevées dans les *Bottom department* que dans les *Top department*, des salaires bas (8 % des recrutements le sont à des tranches de salaire A et B), mais aussi un plus grand nombre de postes d'ingénieurs plutôt que de *managers* ou *designers*. Par ailleurs, les chances de recrutement sont inversement liées à la hiérarchie des castes pour les étudiants issus des *Bottom departments*. Les étudiants issus des groupes marginalisés, et tout particulièrement les étudiants ST, ont plus de chances d'y être embauchés que ceux issus des hautes castes. Ce pôle de l'espace est sans doute l'un des moins attractifs du point de vue des salaires offerts et de celui des possibilités d'évolution de carrière pour les diplômés extérieurs à la famille propriétaire du capital, même s'il propose des carrières stables d'ingénieurs.

Incapable d'attirer des étudiants issus des hautes castes et des filières prestigieuses, ce pôle de l'espace offre une voie d'insertion professionnelle aux étudiants issus des groupes réservés ayant obtenu de très bons résultats scolaires dans des filières peu prestigieuses. Reste à expliquer pourquoi à ce dernier pôle de notre espace les étudiants ST sont plus nombreux. Il est possible que dans ces grosses affaires familiales les étudiants ST soient davantage appréciés parce que, contrairement aux étudiants SC qui peuvent être engagés dans un processus de « *dalitisation* » et revendiquer une identité de caste, ils tendent à faire profil bas et donc à ne pas mettre en avant le fait qu'ils viennent de groupes marginalisés auxquels la société indienne doit réparation.

³⁶ Cf. Jules NAUDET, Adrien ALLORANT et Mathieu FERRY, « Heirs, Corporate Aristocrats and 'Meritocrats' : The Social Space of Top CEOs and Chairmen in India », *Socio-Economic Review*, vol 16, n°2, 2018, p. 307-339.

Conclusion

De nombreux travaux de recherche se sont récemment interrogés sur les effets sociaux du développement économique rapide de l'Inde. Si certains d'entre eux ont pointé la très forte augmentation des inégalités sociales depuis l'ouverture libérale des années 1990³⁷, d'autres ont mis en évidence la persistance, voire l'aggravation des discriminations de castes avec l'avènement du marché en tant qu'instance de coordination³⁸. Ainsi, nous avons montré qu'au plus haut niveau des institutions de formation de l'élite technique, la caste, saisie par le biais des groupes de réservation, continue à peser sur les trajectoires scolaires et sociales. Tout en leur offrant avec les quotas des chances accrues d'accès à cette élite technologique, l'institution élimine et sanctionne les étudiants issus des groupes réservés, contribuant ainsi à un rendement différentiel des titres scolaires qu'elle délivre. Par ailleurs, contrairement à certains discours attribuant les pratiques de discrimination de castes aux petites entreprises³⁹, nous avons vu que les firmes les plus engagées dans la compétition internationale et le management moderne offrent globalement moins de chances de recrutement aux étudiants des groupes marginalisés. Toutefois, l'importance qu'elles accordent à l'excellence scolaire neutralise, dans une certaine mesure, les effets stigmatisants que subissent ceux et celles qui ont bénéficié des politiques de réservation. Enfin, notre étude a mis en évidence, à chacun des pôles de cet espace du recrutement, des différentes logiques sociales d'insertion professionnelle, essayant de tenir ensemble les propriétés des postes (au-delà du salaire) et celles des étudiants qui les investissent.

³⁷ Cf. Lucas CHANCEL et Thomas PIKETTY, « Indian Income Inequality, 1922-2015. From British Raj to Billionaire Raj ? ». *World Inequality Database*. Working Paper series n° 2017/11, July 2017.

³⁸ Cf. David MOSSE, « Caste and development: Contemporary perspectives on a structure of discrimination and advantage » *World Development*, 110, 2018, p. 422-436; HARISS-WHYTE Barbara et VIDYARTHEE Kaushal, « Stigma and regions of accumulation: Mapping Dalit and Adivasi capital in the 1990s », dans Hariss-Whyte Barbara and Heyer J. (eds), *The comparative political economy of development: Africa and South Asia*, Abingdon et New York, Routledge, 2010, p. 7-349; HARISS-WHYTE Barbara and al., *Dalits and Adivasis in India's business economy: Three essays and an atlas*, Gurgaon, Three Essays Collective, 2014.

³⁹ Cf. JODHKA et NEWMAN, « In the Name of Globalization », art. cit.