

Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication
École des sciences politiques et sociales (PSAD)

La discrimination positive après un système de ségrégation raciale : Accès à l'enseignement supérieur en Afrique du Sud postapartheid

Analyse des politiques publiques de discrimination positive concernant l'accès à l'enseignement supérieur en Afrique du Sud. Étude de cas sur la transformation de l'Université de Stellenbosch.

Auteure : Julie Vandevandel

Promotrice : Marie Verhoeven

Lecteur : Philippe Bocquier

Année académique 2023-2024

Master en Sciences de la population et du développement, à finalité spécialisée :
développement

DECLARATION DE DEONTOLOGIE

Je déclare sur l'honneur que ce mémoire a été écrit de ma plume, sans avoir sollicité d'aide extérieure illicite, qu'il n'est pas la reprise d'un travail présenté dans une autre institution pour évaluation, et qu'il n'a jamais été publié, en tout ou en partie. Toutes les informations (idées, phrases, graphes, cartes, tableaux,...) empruntées ou faisant référence à des sources primaires ou secondaires sont référencées adéquatement selon la méthode universitaire en vigueur.

Je déclare avoir pris connaissance et adhérer au Code de déontologie pour les étudiant(e)s en matière d'emprunts, de citations et d'exploitation de sources diverses et savoir que le plagiat constitue une faute grave.

Signature



AVANT-PROPOS

Ce mémoire vise à tenter de fournir une vue d'ensemble sur l'*Affirmative Action* en Afrique du Sud, en matière d'accès à l'enseignement supérieur. Adoptant une démarche qualitative, elle examine le cadre législatif en vigueur et ses perspectives d'avenir. Une étude de cas est également menée afin d'analyser la trajectoire de transformation d'une université historiquement blanche et afrikaans sous l'influence de ces politiques.

Cette recherche présente plusieurs intérêts. Tout d'abord, il existe peu de littérature en français sur l'*Affirmative Action* en Afrique du Sud. Surtout, cette étude se veut pertinente dans le cadre de la transition postapartheid, en étudiant les mesures de réparation instaurées par le gouvernement, pour les populations discriminées. L'accès à l'enseignement supérieur témoigne non seulement de l'importance de l'éducation dans le développement socio-économique, mais également des perspectives d'avenir et des opportunités d'emploi offertes aux individus dans une société en reconstruction. Je tente modestement de contribuer à la vision d'Amanda Gouws (2017) lorsqu'elle explique l'importance des recherches sur les sociétés postcoloniales :

« Il convient d'approfondir les recherches sur les sociétés coloniales de peuplement afin de relier la dimension espace [...] à la circulation mondiale [...] des connaissances qui contribuent à maintenir et à reproduire les relations de pouvoir dans les sociétés postcoloniales. Une enquête sur les processus micro et macro jettera davantage de lumière sur les mécanismes des relations de pouvoir intersectionnelles¹, les subjectivités et le type de praxis qui peut conduire à la solidarité. » Gouws (2017, p.8)

Pour finir, quelques précisions relatives à l'écriture : tous les termes en langue étrangère seront en *italique* et ceux en **gras** auront été accentués par l'auteure. Enfin, les traductions sont considérées comme des paraphrases selon les normes APA françaises (Debret, J., 2020). Cependant, il y aura des guillemets et numéros de pages lorsqu'un passage est cité mot pour mot (traduit librement), par souci de transparence. Pour finir, une liste des acronymes se trouve à la fin de ce document.

¹ L'intersectionnalité est un concept trouvant ses origines dans les luttes des féministes afro-américaines à partir des années 1960. Utilisé comme grille de lecture, il met en lumière l'accumulation de plusieurs formes de discriminations et/ou systèmes d'oppression. À la base, l'outil croise les trois systèmes de discriminations, à savoir : le racisme, le classisme et le sexisme (UN Women, 2021).

REMERCIEMENTS

Je tiens à tout d'abord à remercier ma promotrice de mémoire Marie Verhoeven pour ses précieux conseils, sa disponibilité et sa patience. Elle m'a guidée tout au long du processus de recherche, m'a fait confiance et a cru en cette recherche.

Merci à ceux qui m'ont aidée dans la relecture et donné des conseils dans le cadre de cette recherche.

Enfin, je remercie ma famille pour leur soutien inconditionnel. Et plus particulièrement mon partenaire de vie, pour tout. Merci à vous qui m'encouragez chaque jour à poursuivre mes objectifs malgré les doutes.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : CONTEXTUALISATION	5
1.1. Présentation de l’Afrique du Sud	5
1.2. Contexte historique du pays	6
1.2.1. Peuples autochtones et colonisation européenne.....	6
1.2.2. Prémices d’ <i>apartheid</i>	8
1.2.3. Instauration du régime d’ <i>apartheid</i>	9
1.2.4. Résistance et boycott international anti- <i>apartheid</i>	10
1.2.5. Premières élections démocratiques de 1994	12
1.3. Contexte actuel du pays.....	13
1.3.1. Liens entre la classe et la <i>race</i>	13
1.3.2. Liens entre l’inégalité des chances et <i>race</i>	15
1.3.3. Les townships	15
1.4. Système politique	16
1.4.1. Paysage politique de 1994 à 2024	16
1.4.2. Élections nationales de 2024	18
1.5. Système d’enseignement supérieur sudafricain.....	19
1.5.1. Structure du système éducatif.....	19
1.5.2. L’enseignement supérieur durant l’ <i>apartheid</i>	20
1.5.2.1. Universités historiquement blanches de langue afrikaans	22
1.5.2.2. Universités historiquement blanches de langue anglaise.....	23
1.5.2.3. Universités historiquement noires	24
1.5.3. L’enseignement supérieur actuellement.....	25
1.6. La discrimination positive ou <i>Affirmative Action</i> en Afrique du Sud	27
1.6.1. Secteur public	27
1.6.2. Accès à l’enseignement supérieur	28
1.6.2.1. Les critères d’admission et de sélection	28
1.6.2.2. L’aide financière publique : NSFAS	28
1.7. Conclusion	29
CHAPITRE 2 : CADRE THEORIQUE	30
2.1. Définitions	30
2.2. État de l’art	31
2.2.1. La discrimination positive	31
2.2.2. La ségrégation dans l’éducation	33
2.2.2.1. Causes	33
2.2.2.2. Conséquences.....	34
2.2.2.3. Défis des politiques de déségrégation scolaire	34
CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE	36
3.1. Analyse du débat politique autour de l’ <i>Affirmative Action</i> en Afrique du Sud.....	38
3.2. Étude de cas : Évolution de l’Université de Stellenbosch à travers ses politiques et mesures d’ <i>Affirmative Action</i>	39
3.3. Limites de la recherche et perspectives de la chercheuse.....	40
CHAPITRE 4 : ANALYSE DES POLITIQUES PUBLIQUES D’AFFIRMATIVE ACTION EN TERMES D’ACCES A L’EDUCATION SUPERIEURE EN AFRIQUE DU SUD POSTAPARTHEID	41
4.1. Analyse des politiques publiques d’ <i>Affirmative Action</i> concernant l’accès à l’enseignement supérieur	41
4.1.1. Higher Education Act de 1997	41
4.1.1.1. Présentation de la loi.....	41
4.1.1.2. Le Conseil de l’Enseignement Supérieur (CHE).....	42
4.1.1.3. Les Institutions d’Enseignement Supérieur (HEI).....	43
4.1.1.4. « Redresser les discriminations passées et assurer la représentativité et l’égalité d’accès »	43
4.1.1.5. L’ <i>Affirmative Action</i> dans la HEA	46
4.1.1.6. Conclusion de l’analyse de la <i>Higher Education Act</i>	47
4.1.2. National Plan for Higher Education in South Africa de 2001	48
4.1.2.1. Présentation du plan.....	48

4.1.2.2	Contexte autour du plan.....	48
4.1.2.3	Grands objectifs du plan	49
4.1.2.4	« Atteindre l'équité dans le système d'enseignement supérieur sudafricain »	50
4.1.2.5	Admission et sélection : des quotas ?	52
4.1.2.6	Aides financières aux étudiants : le <i>National Student Financial Aid Scheme</i> (NSFAS)	53
4.1.2.7	Conclusions de l'analyse du NPHESA.....	53
4.2.	Analyse des discours et programmes politiques autour de l' <i>Affirmative Action</i> des partis ANC et DA.....	54
4.2.1.	Présentation des partis	54
4.2.2.	Positionnement de l'African National Congress concernant l' <i>Affirmative Action</i>	55
4.2.3.	Positionnement de la Democratic Alliance concernant l' <i>Affirmative Action</i>	57
4.2.3.1	Critiques des politiques de l'ANC	57
4.2.3.2	Alternative proposée : la promotion de la diversité.....	59
4.2.4.	Conclusion et enjeux futurs	60
CHAPITRE 5 : ÉTUDE DE CAS : L'ÉVOLUTION DE L'UNIVERSITE DE STELLENBOSCH A TRAVERS SES POLITIQUES ET MESURES D'<i>AFFIRMATIVE ACTION</i> (1994 – 2024)		61
5.1.	Politiques et mesures concrètes de l'Université en termes d' <i>Affirmative Action</i>	61
5.1.1.	Déclarations concernant l'AA	62
5.1.2.	Mécanismes d'AA dans les processus d'admission et de sélection de l'Université	62
5.1.2.1	Politique d'Admissions.....	62
5.1.2.2	Processus par faculté.....	63
5.1.3.	Aides financières	66
5.1.3.1	Indications générales.....	66
5.1.3.2	Le projet « Bourse de recrutement » (<i>Recruitment Bursary Project</i>).....	67
5.2.	Effets des politiques et mesures d' <i>Affirmative Action</i> à Stellenbosch University	70
5.2.1.	Évolution du corps étudiant.....	70
5.2.2.	Bourse de recrutement	72
5.2.2.1	Impact sur la composition du corps étudiant	72
5.2.2.2	Impact sur les performances académiques.....	72
5.3.	Synthèse des résultats de l'étude de cas	73
5.4.	Conclusion.....	75
CONCLUSION.....		76
BIBLIOGRAPHIE		77
LISTE DES ACRONYMES		86
TABLE DES ANNEXES.....		I
BIBLIOGRAPHIE DES ANNEXES		XI

INTRODUCTION

Cette année 2024 marque les 30 ans depuis les premières élections démocratiques du 27 avril 1994 en Afrique du Sud, marquant définitivement la fin du régime d'*apartheid* ayant duré 43 ans (SA History Online, s. d.-c). *Apartheid* est un mot afrikaans signifiant « état de séparation » (Universalis, 1999) et est devenu en 1948 une politique composée de 148 lois ségrégationnistes basées sur la « race » en Afrique du Sud (Teulié, 2020). Cette séparation est devenue officielle en 1950 lorsque la *Population Registration Act* a classé tous les sudafricains selon leur « race », à savoir *Bantu*² (puis Noirs Africains), Indien/Asiatique, *Coloured* ou Blanc. La classification raciale officialisée par cette loi a donc été la base de toutes les autres lois de l'*apartheid* impactant chaque aspect de la société sudafricaine.

Ces lois ségrégationnistes ont eu des répercussions sociétales qui peuvent être mesurées aujourd'hui. En effet, l'Afrique du Sud est le pays le plus inégalitaire du monde avec un coefficient de Gini³ de consommation par habitant de 0,67 en 2018 (World Bank, 2022). Comme nous allons le voir tout au long cette recherche, ces inégalités économiques sont principalement liées au groupe social des personnes (*race*). Nous utilisons le terme « *race* » tel qu'il est utilisé dans le contexte sudafricain et anglosaxon afin de désigner la construction sociale statuant le système de domination qu'est le racisme. Il sera utilisé comme tout autre mot en anglais, donc, en *italique*. Une définition plus détaillée du terme se trouvera dans le cadre théorique.

Les premières élections démocratiques du pays de 1994 ont été le fruit d'années de résistance par des mouvements de résistance et de libération de la société civile (tels que l'ANC qui deviendra le parti politique au pouvoir à partir de 1994 et pendant 30 ans) mais aussi de pressions internationales importantes. La période d'après les élections de 1994 a été marquée, selon Staeheli & Hammett (2013), par une réorganisation spectaculaire du pays, qui est passé d'une nation divisée sur le plan racial à une nation se voulant diverse, unie et **non raciale**. Le système éducatif était considéré comme essentiel car la jeunesse était vue comme l'avenir de la nation et

² D'après l'appellation de la famille de langues « Bantu » comme le Xhosa, le Zulu ou le Swahili par exemple (Bendor-Samuel, J.T., 2024).

³ Définition : « Développé par Corrado Gini [...], le **coefficient de Gini** est une distribution statistique d'indicateurs de bien-être couramment utilisés pour mesurer l'inégalité, notamment en matière de revenus ou de consommation. Il est compris entre 0 et 1 (ou 100), 0 signifiant une égalité parfaite et 1 une inégalité parfaite. » (World Bank, 2022, p.11)

portait l'idéal de pouvoir guérir les divisions sociales grâce à son éducation (Giddens, 2000 cité dans Staeheli & Hammett, 2013).

Ce mémoire propose de se pencher sur un des aspects impactés par cette séparation raciale : l'accès à l'enseignement supérieur. En effet, durant l'*apartheid*, le gouvernement a interdit aux personnes dites « non-Blanches » d'entrer dans les universités blanches, et des institutions distinctes ont été créées sur la base de l'appartenance ethnique et linguistique (Arno, R. F. et al., 2024).

Un des objectifs principaux du nouveau gouvernement sudafricain de 1994 en termes d'éducation supérieure était de redresser les discriminations passées et assurer la représentativité et l'égalité d'accès, comme indiqué dans la loi *Higher Education Act 101* (1997). Il a donc fallu implémenter des mesures restauratives pour les populations qui avaient été discriminées : des mesures de discrimination positive ou *Affirmative Action* (AA). L'AA consiste à traiter différemment un groupe de personnes afin de promouvoir l'égalité des chances et développer les compétences de ceux qui n'ont pas eu d'opportunités (Bank et al., 2015). Nous allons voir dans cette recherche le type de mesures d'AA concernant l'accès à l'enseignement supérieur. Mais plus précisément, comment qualifier ces mesures, et surtout, ont-elles été suivies d'effets ?

Notre question de recherche est dès lors la suivante : « Comment les politiques publiques d'*Affirmative Action* en matière d'accès à l'éducation supérieure ont-elles été pensées et mises en œuvre en Afrique du Sud postapartheid et quelle a été leur influence spécifique sur l'évolution des universités antérieurement réservées aux Blancs ? »

Afin d'avancer dans la réponse à ces questions, nous avons opté pour une double démarche de recherche qualitative : d'une part, nous analyserons les politiques publiques qui ont instauré cette ligne directrice d'*Affirmative Action* en termes d'accès à l'éducation supérieure, en observant le débat politique autour du concept et des mesures. D'autre part, afin de compléter et de tenter d'illustrer la précédente analyse, nous allons réaliser une étude de cas sur l'implémentation de l'AA par l'Université de Stellenbosch, université historiquement blanche afrikaans, autrefois emblématique de l'*apartheid* et de son gouvernement. La justification plus détaillée des choix concernant cette étude de cas pourra être trouvée dans le chapitre de méthodologie.

Afin de répondre au mieux à cette question de recherche, ce travail s'organisera en 5 chapitres.

Le premier chapitre est consacré à la contextualisation historique et socio-politique de notre recherche. Il établit un cadre de référence clair et permet d'appréhender le sujet de recherche, ses enjeux et son importance.

Le second chapitre présente le cadre théorique, qui pose les concepts essentiels à notre recherche et présente un état de l'art autour de plusieurs concepts théoriques comme la ségrégation scolaire et les politiques de déségrégation dans l'éducation.

Le troisième chapitre présentera la méthodologie de ce mémoire et exposera les méthodes de collecte et d'analyse de données utilisées pour notre étude empirique, dont nous rendrons compte aux chapitres 4 et 5. Nous tenterons d'y justifier nos choix méthodologiques.

Le quatrième chapitre de ce travail, intitulé « Analyse du débat politique autour de l'*Affirmative Action* » présentera la première partie de notre analyse empirique et sera divisé en deux parties. La première partie appelée « Analyse des politiques publiques » détaillera les résultats d'une analyse de discours critique portant sur 2 politiques publiques du gouvernement sudafricain ayant eu pour objectif la transformation du système d'enseignement supérieur sudafricain après la fin du régime ségrégationniste d'*apartheid*. La deuxième partie, « Analyse des discours et programmes politiques autour de l'*Affirmative Action* des partis ANC et DA », présentera les résultats d'une analyse critique du discours politique des deux principaux partis sud-africains.

Le cinquième et dernier chapitre portera sur une étude de cas emblématique ayant pour objectif d'illustrer notre analyse précédente à un niveau plus local. Il s'agira d'observer la transformation de l'Université de Stellenbosch (SU) à travers ses politiques et mesures d'*Affirmative Action*. Nous avons choisi de nous pencher sur cette institution d'éducation supérieure en raison de son passé en tant qu'université blanche de langue afrikaans durant l'*apartheid* (Bunting, 2006). Ce chapitre est lui aussi divisé en deux parties. Tout d'abord, nous observerons les politiques administratives et mesures concrètes d'AA instaurées par l'Université. Ensuite, nous ferons le point dans la deuxième partie sur les effets de ces politiques et mesures en

observant l'évolution du corps étudiant universitaire et l'évolution des bourses octroyées aux élèves racisés.

Pour terminer, une conclusion viendra synthétiser les éléments essentiels de notre étude pour ensuite les situer dans un cadre plus large, en mettant en exergue les limites de la recherche et en proposant des directions potentielles pour des études ultérieures.

CHAPITRE 1 : CONTEXTUALISATION

Dans ce chapitre, nous présenterons d'abord quelques éléments relatifs à l'histoire et la sociologie de l'Afrique du Sud, avant de nous pencher sur ses systèmes politique et d'enseignement supérieur et d'en montrer les inégalités sociales héritées du régime d'*apartheid*. Enfin, nous placerons le concept de discrimination positive, d'*Affirmative Action*, dans le contexte sudafricain.

1.1. Présentation de l'Afrique du Sud

La République d'Afrique du Sud est l'État situé le plus au Sud du continent africain (voir carte 1) comptant 64,701,000 habitants en 2024 (Britannica, 2024c). Le pays a trois capitales : Cape Town (législative), Pretoria (exécutive) et Bloemfontein (judiciaire) (Britannica, 2024c).



Carte 1 : Afrique du Sud. [Source](#) : (BBC News, 2011)

Du point de vue démographique, l'espérance de vie à la naissance du pays est de 61 ans en 2022, et la croissance de la population est de 0,9% par an en 2023 (World Bank Open Data, s. d.).

Concernant l'économie, le pays a un PIB total (en USD courants) de 377,78 (milliard) en 2023 et d'un PIB par habitant (en USD courants) de 6 253,2 (milliers) en 2023 (World Bank Open Data, s. d.) Outre ces indicateurs, il est important de souligner que l'Afrique du Sud est le pays le plus inégalitaire du monde avec un coefficient de Gini⁴ de consommation par habitant de 0,67 en 2018 (World Bank, 2022). De plus, la World Bank (2020) indique qu'en 2014, « [...] environ 55,5% de la population (30,3 millions) vit dans la pauvreté au niveau du seuil de pauvreté supérieur national (~992 ZAR) et 25% de la population (13,8 millions) est en situation de pauvreté

⁴ Définition : « Développé par Corrado Gini [...], le **coefficient de Gini** est une distribution statistique d'indicateurs de bien-être couramment utilisés pour mesurer l'inégalité, notamment en matière de revenus ou de consommation. Il est compris entre 0 et 1 (ou 100), 0 signifiant une égalité parfaite et 1 (ou 100 %) une inégalité parfaite. » (World Bank, 2022, p.11)

alimentaire. » (p.1) Pour finir, le taux de chômage est de 28% en 2023 et le taux d’alphabétisation est de 90% en 2021 (World Bank Open Data, s. d.).

1.2. Contexte historique du pays

1.2.1. Peuples autochtones et colonisation européenne

L’histoire de l’Afrique du Sud a été marquée par la colonisation européenne et la résistance africaine (Stapleton, 2010). En effet, les premiers navigateurs européens à rencontrer les peuples autochtones d’Afrique du Sud étaient les Portugais, en 1488, avec Bartholomeu Dias (Teulié, 2020). Ces peuples autochtones étaient les KhoiKhoi⁵ et les San (Teulié, 2020). Les San étaient chasseurs-cueilleurs et les premiers à habiter le pays tandis que les KhoiKhoi, arrivés plus tard, avaient un mode de vie nomade et pastoral (Clark et Worger, 2022 ; Larousse, s. d.). Selon Clark et Worger (2022), aujourd’hui, les experts considèrent ces peuples comme étant d’origine commune et les appellent les « peuples khoisans ». Berger (2009) affirme que les langues parlées par les deux groupes sont étroitement liées, avec des sons de clics spécifiques. C’est donc pour cela que l’on les appelle communément les langues Khoisan (Britannica, s. d.-b). Au fil du temps, d’autres groupes de langues bantoues sont arrivés par le nord et se sont répandus dans les régions sud-est du pays (Clark et Worger, 2022).

Bien que les navigateurs européens eussent déjà navigué le long des côtes sudafricaines depuis le 15ème siècle, c’est le 6 avril 1652 que la Compagnie néerlandaise des Indes orientales (VOC) arrivent au cap de Bonne Espérance et marquent le début de la colonisation européenne d’Afrique du Sud (Clark et Worger, 2022; Teulié, 2020).

Teulié (2020) explique que le responsable de l’expédition, Jan Van Riebeeck, devient commandeur du Cap et reçoit des consignes strictes de ses supérieurs : il doit développer la colonie pacifiquement et commercer avec les autochtones afin de lancer une économie au sein de la colonie. De plus, il ne doit sous aucun prétexte brutaliser, réduire à l’esclavage ou voler le bétail des populations locales. Cependant, les

⁵ Selon les auteur.e.s, l’écriture de « Khoi-Khoi », « KhoeKhoe », « KhoiKhoi » diffère. Nous avons décidé d’adopter celle davantage utilisée par les auteurs anglophones, à savoir : KhoiKhoi.

néerlandais désignaient les Khoisan comme « sauvages », avec des termes aujourd’hui considérés racistes et péjoratifs : les *Hottentot*⁶ et *Bushmen*⁷.

Afin d’assurer la pérennité de la colonie, les colons néerlandais ont procréé avec des femmes esclaves et Khoisan durant le siècle et demi pendant lequel la VOC a contrôlé le Cap (Clark et Worger, 2022; Teulié, 2020). Une communauté métissée s’est donc développée, parlant une nouvelle langue créole mélangeant « le néerlandais avec des éléments de malais et de portugais colonial, une langue qui est devenue la base de l’afrikaans. » (Clark & Worger, 2022, p.12)

Le commandeur Van Riebeeck a fini par accepter que ses hommes épousent des femmes khoisan, légitimant et intégrant donc certains enfants métisses à la population coloniale, sans distinction de « race » (Clark et Worger, 2022; Teulié, 2020). Cependant, Clark et Worger (2022) expliquent qu’une hiérarchisation raciale était à l’œuvre, plaçant les employés de la Compagnie (les néerlandais « pur-souche » des Pays-Bas) au sommet, suivis par les colons installés en Afrique du Sud (rebaptisés les *Boers*⁸ ou *Afrikaners*), les groupes raciaux « mixtes » et les esclaves au bas de l’échelle.

C’est en 1795 qu’une autre puissance européenne arrive en Afrique du Sud : l’Empire britannique. En effet, suite aux guerres napoléoniennes en Europe, les Britanniques ont pris possession du Cap dans le but de contrôler les voies maritimes vers les Indes, une première fois en 1795 et définitivement en 1806 (Berger, 2009; Clark & Worger, 2022; Teulié, 2020).

Par ailleurs, ils continuaient d’importer des esclaves jusqu’en 1807, où « le parlement britannique interdit la participation au commerce international des esclaves, sans pour autant interdire la pratique de l’esclavage. » (Clark & Worger, 2022, p.12). Les auteurs expliquent que dans les années 1830 l’esclavage a été interdit définitivement dans l’Empire britannique et les *Boers* ne l’ont pas accepté. Environ 20% des *Boers* sont partis des régions contrôlées par l’Empire britannique vers

⁶ Le terme *Hottentot* viendrait du terme « bègue » en hollandais ancien, allusion aux « clics », claquements de langue caractérisant les langues Khoisan et fut utilisé afin de désigner les KhoiKhoi (Encyclopædia Universalis, 1999a).

⁷ Le terme *Bushmen*, littéralement “hommes des buissons”, fut un terme utilisé afin de désigner les San durant l’époque coloniale (Britannica, s. d.-a).

⁸ « *Boer* » signifie « fermier » en néerlandais et est un terme utilisé pour désigner les colons néerlandais (ainsi que leurs descendants) établis au Cap (Cape Town).

d'autres régions d'Afrique du Sud dans le but de pratiquer l'esclavage et d'acquérir de nouvelles terres. Cette migration est appelée le « Grand Trek ».

De nombreux conflits ont alors eu lieu entre les Boers (aidés par les forces militaires britanniques) et les peuples africains (Khoisan et Xhosa) lorsque les colons repoussaient les populations africaines vers l'Est dans leurs désirs d'expansion (Teulié, 2020). Cependant, lorsque les populations africaines ont été soumises aux autorités coloniales, ces dernières ont commencé à s'attaquer entre elles (Teulié, 2020).

« En dépit de tentatives d'annexion des républiques boers par les impérialistes britanniques, qui veulent créer une Union d'Afrique du Sud et promouvoir, comme Cecil Rhodes, Premier ministre du Cap, le chemin de fer du Cap au Caire, qui ne traverse que des colonies britanniques, les Boers résistent et infligent une défaite aux troupes britanniques en 1881 lors de la première guerre anglo-boer. Mais une deuxième tentative des troupes royales est couronnée de succès, lors de la deuxième guerre anglo-boer de 1899-1902. » (Teulié, 2020, p.8)

1.2.2. Prémices d'*apartheid*

Au 19ème siècle, Teulié (2020) explique que de nombreux idéologues européens produisent des arbres graphiques hiérarchisant les humains, et généralement, les Africains se trouvent en bas de l'échelle humaine, particulièrement les *Hottentot* et les *Bushmen* se trouvant juste au-dessus de la lignée animale. Ces idéologues procèdent à une hiérarchisation des « races » sur des critères flous, voire inexistants. Selon l'historien Saul Dubow, cité dans Teulié (2020), le « racisme scientifique », tel qu'il l'a défini, est une réponse aux appréhensions liées à la modernité industrielle, la ségrégation raciale devenant donc un moteur et justificatif de ces appréhensions.

Lorsqu'au début du 20ème siècle, Abraham Kuyper (théologien réformé néerlandais et néo calviniste), promeut une « race calviniste » aux Pays-Bas, les Afrikaners (*Boers*), s'intéressent de près à son discours (Teulié, 2020). Notamment lorsqu'il dit que Dieu ordonne la séparation des sphères sociales. Ils y voient, d'après l'auteur, une « justification de la séparation des sphères communautaires : ainsi la sphère « blanche » pourra se distinguer de la sphère des « Noirs », des « métis » [*Coloureds*] et des « Asiatiques », prémices de la classification raciale de l'*apartheid*. » (Teulié, 2020, p.10)

C'est à partir de la création de l'Union sud-africaine en 1910 que le gouvernement sudafricain a commencé à institutionnaliser la ségrégation, expliquent Clark & Worger (2022). En 1913, il a promulgué la loi « *Natives' Land Act* » qui « définissait ce qu'était un « indigène » [*native*] comme "toute personne, homme ou femme, qui est membre d'une race ou d'une tribu autochtone d'Afrique. » (SA History Online, s. d.-b) En outre, cette loi limitait le droit de propriété foncière des Africains à 7% de la superficie totale du pays introduisant donc des « réserves pour indigènes », ce chiffre est passé à 13,5% en 1936 avec la loi « *Native and Land Trust Act* » (Britannica, 2024b; Clark & Worger, 2022; SA History Online, s. d.-b).

« Lorsque l'on sait que les jeunes Afrikaners étudient dans les années 1920 et 1930 la théologie aux Pays-Bas et d'autres sciences dans l'Allemagne nazie, on comprend qu'un formidable élan pseudo-fasciste se développe en Afrique du Sud, au point que certains théologiens conservateurs justifient la ségrégation raciale au travers de la Bible [...] la société afrikaner, profondément meurtrie par la guerre anglo-boer, se restructure dans ce que l'on pourrait appeler l'ère des pasteurs et des généraux. En effet, trois anciens généraux boers couverts de gloire pour avoir lutté contre les Britanniques [...] dirigent le pays à tour de rôle [...] jusqu'à ce que l'un d'entre eux, Daniel François Malan, entre en politique et prenne le pouvoir en 1948 avec le Parti national et instaure l'*apartheid*. » (Teulié, 2020, pp.10-11)

1.2.3. Instauration du régime d'*apartheid*

Le régime d'*apartheid* a été mis en œuvre en 1948 par le Parti National (NP) par le biais d'une série complexe de 148 lois soigneusement élaborés pour séparer les races dans une hiérarchie de pouvoir où tous les groupes sont soumis à la domination blanche.

Tout au long des années 1950, le gouvernement sudafricain a promulgué des lois qui contrôlaient tous les aspects de la vie de ses citoyens en fonction de leur race. Ils n'ont plus le droit de vote, de protester ou de faire grève, de se marier ou d'avoir des relations avec des Blancs (Clark et Worger, 2022; Larousse, s. d.-c). De plus, la loi « *Native Act n°67* » de 1952 imposait « à tous les Noirs âgés de 16 ans et plus de porter sur eux en permanence un pass book (laissez-passer) contenant leurs pièces d'identité et un certificat d'origine tribale. » (Clark et Worger, 2022, p.67) Les réserves attribuées aux « indigènes » avec la loi *Native's Land Act* de 1913 ont changé de nom en 1959 avec la loi « *Promotion of Bantu Self-Government Act* » de 1959 qui les renomme « *homelands* » ou *Bantustans* (Britannica, 2024b).

« Entre les années 1960 et 1980, le gouvernement sud-africain [...] n'a cessé d'expulser les Noirs qui vivaient encore dans les "zones blanches" - même ceux qui étaient installés sur des propriétés appartenant à leur famille depuis des générations - et de les déplacer de force vers les *Bantustans*. » (Britannica, 2024b)

Par la suite, selon Britannica (2024b), le gouvernement a déclaré quatre *Bantustans* « indépendants », le Transkei (1976), Bophuthatswana (1977), Venda (1979) et Ciskei (1981), communément appelés **TBCV**. Les six autres Bantustans sont restés autonomes mais pas indépendants (Gazankulu, KwaZulu, Lebowa, KwaNdebele, KaNgwane et Qwaqwa).

1.2.4. Résistance et boycott international anti-apartheid

La résistance de la population sudafricaine contre l'hégémonie blanche avait déjà commencé avant l'instauration de l'*apartheid*. Des mouvements de défenses des droits des personnes racisées ont été créés, comme l'*African National Congress* (**ANC**) créé en 1912 ou le *South African Communist Party* (**SACP**⁹) (Larousse, s. d.-b).

C'est le 21 mars 1960 qu'une des campagnes anti-*apartheid* menée par le *Pan-Africanist Congress of Azania* (PAC), organisation issue de l'ANC, tourne au drame. En effet, l'ANC et la PAC avaient prévu une campagne nationale contre le *pass book* (laissez-passer), ils ont appelés leurs partisans à se présenter aux postes de police du pays sans leur pass pour se faire arrêter, la logique étant que l'économie serait bloquée si des milliers de personnes se faisaient arrêter (SA History Online, s. d.-a). Des partisans du PAC ont donc manifesté pacifiquement contre le *pass book* le 21 mars à Sharpeville, un *township* situé dans l'ancienne province du *Transvaal*, au Nord-Est du pays. Les manifestants étaient non-armés, scandaient des slogans de leur campagne et chantaient des chansons pour leur liberté. 300 policiers sont arrivés vers la mi-journée pour faire face à près de 5000 personnes et c'est à 13h15 qu'un policier a été bousculé par accident, ce qui a créé un mouvement de foule.

Ensuite, d'après la police, les policiers ont été victimes de lapidation et c'est à ce moment qu'un des policiers a paniqué et a ouvert le feu sur les manifestants. Ses collègues ont suivi et la fusillade a duré deux minutes, faisant 69 morts et 180 blessés graves (SA History Online, s. d.-a). Cet évènement est très important puisqu'il a

⁹ Parti Communiste Sud-Africain

marqué l'histoire sudafricaine et a déclenché une vague d'indignation jusqu'à l'international, il est appelé le « **Massacre de Sharpeville** ».

En 1966, suite au Massacre de Sharpeville, l'Assemblée générale des Nations unies a qualifié les politiques d'*apartheid* du gouvernement sudafricain de « crime contre l'humanité ». De plus, des émeutes étudiantes ont eu lieu en 1976 à Soweto (*South-Western Townships*), un groupement de plusieurs townships situé dans la province de Gauteng, contre les politiques éducatives imposant l'afrikaans comme langue d'enseignement. Le 16 juin 1976, la police a de nouveau ouvert le feu sur les étudiants qui manifestaient

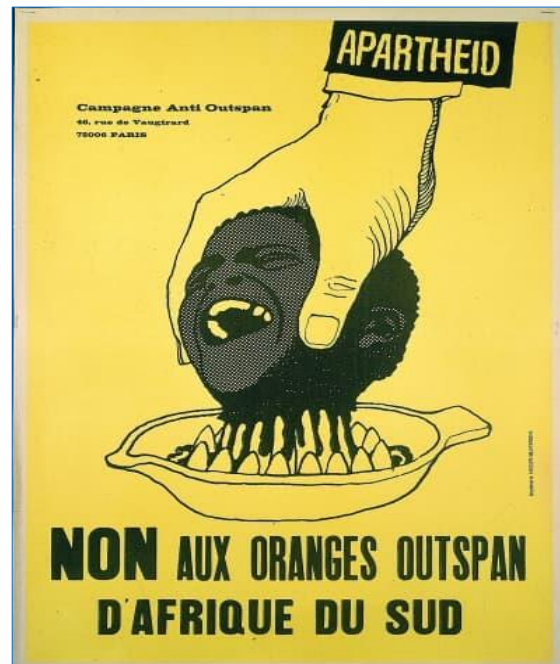


Figure 1 : Affiche encourageant le boycott des produits sud-africains. [Source](#) : (Larousse, s. d.-b)

pacifiquement. L'ONU a donc voté un embargo obligatoire sur le commerce des armes vers l'Afrique du Sud, et un mouvement de boycott international économique s'est créé contre tous les produits provenant du pays (tels que la marque d'oranges « Outspan », voir figure 1), mais aussi un boycott général (politique, sportif, etc.) (Clark et Worger, 2022).

« Au cours des années 1980, alors que l'Afrique du Sud se désintégrait dans une forme de guerre civile et que les opposants Noirs à l'*apartheid* luttèrent, avec de plus en plus de succès, pour rendre l'*apartheid* inapplicable et l'Afrique du Sud ingouvernable, la majeure partie du reste du monde s'est jointe à la condamnation quasi universelle du gouvernement sud-africain [...] Le point culminant, sur le plan symbolique, de ce processus de développement d'un consensus international a été l'adoption en 1986, par un vote des deux tiers du Congrès américain, en dépit d'une tentative de veto du président Ronald Reagan (un ami conservateur de longue date de l'administration sud-africaine), du *Comprehensive Anti-Apartheid Act* (loi globale contre l'*apartheid*). » (Clark et Worger, 2022, p.5).

C'est donc après quatre années de lutte civile et des sanctions internationales mises en place que le gouvernement sudafricain a dissout l'*apartheid* en 1990, annonçant également « qu'il acceptait le principe selon lequel tous les habitants de

l'Afrique du Sud, noirs comme blancs, devaient participer au processus électoral. » (Clark et Worger, 2022, p.6). Un certain nombre de prisonniers politiques et de guerre ont été libérés, dont Nelson Mandela (faisant partie de l'ANC) qui avait passé 27 ans incarcéré.

1.2.5. Premières élections démocratiques de 1994

Les premières élections démocratiques du pays de 1994 ont été, comme nous l'avons vu, le fruit d'années de résistance par des mouvements de résistance et de libération de la société civile (tels que l'ANC qui deviendra le parti politique au pouvoir à partir de 1994 et pendant 30 ans) mais aussi de pressions internationales importantes. Le mouvement anti-*apartheid* était caractérisé en grande partie par la résistance de l'ANC avec comme figure emblématique Nelson Mandela ou encore l'ancien archevêque du Cap et prix Nobel de la paix de 1984, Desmond Tutu. Un des messages forts de cette lutte pour sortir du système ségrégationniste a été délivré le 19 avril 1993 par Desmond Tutu lors des funérailles de Chris Hani, leader du *South African Communist Party* (SACP¹⁰) assassiné par « un raciste blanc dont il s'est avéré peu après qu'il avait des liens étroits avec le parti conservateur. » (Sparks et al., 2011, p. 204) Tutu a alors déclaré :

« Nous voulons faire une demande aujourd'hui, nous demandons la démocratie et la liberté... Maintenant !... Nous demandons une date pour les élections démocratiques... Maintenant ! Nous sommes le peuple arc-en-ciel de Dieu Nous marchons vers la liberté !... Noirs et blancs ensemble !... Nous sommes inarrêtables !... Parce que Dieu est de notre côté ! » (Sparks et al., 2011, p. 203)

À l'issue de ces élections, c'est Nelson Mandela qui a été élu premier président d'Afrique du Sud avec son parti l'ANC. Ce parti restera au pouvoir comme parti majoritaire au pouvoir jusqu'en 2024, où, pour la première fois de l'histoire, il fera un résultat sous la barre symbolique des 50% aux élections nationales.

¹⁰ Parti Communiste Sud-Africain

1.3. Contexte actuel du pays

Aujourd'hui, le système de groupes raciaux est toujours très ancré, dû à l'héritage de l'*apartheid*. Le site officiel de statistiques d'Afrique du Sud communique

Estimations de la population à mi-année en Afrique du Sud, par groupe de population, 2004-2022										
Groupe de population	2004		2010		2014		2019		2022	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Black African	36 934 181	79,3%	39 682 600	79,4%	43 333 700	80,2%	47 443 259	80,7%	49 070 809	81,0%
Coloured	4 086 790	8,8%	4 424 100	8,8%	4 771 500	8,8%	5 176 750	8,8%	5 339 919	8,8%
Indian/Asian	1 131 342	2,4%	1 299 900	2,6%	1 341 900	2,5%	1 503 007	2,6%	1 554 996	2,6%
White	4 434 294	9,5%	4 584 700	9,2%	4 554 800	8,4%	4 652 006	7,9%	4 639 268	7,7%
Total (% arrondis)	46 586 607	100,00%	49 991 300	100,00%	54 001 900	100,00%	58 775 022	100,00%	60 604 992	100,00%

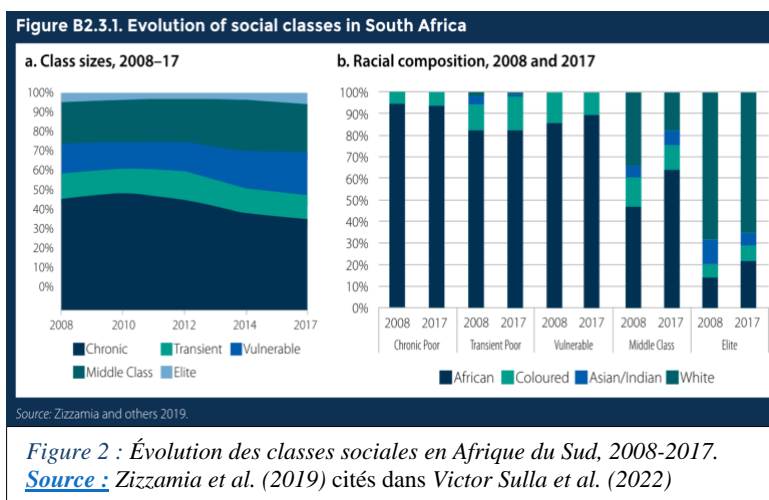
Tableau 1 : Estimations de la population à mi-année en Afrique du Sud, par groupe de population, 2004-2022.
 Source : Élaboration personnelle sur base de : Statistics SA (2004), Statistics SA (2010), Statistics SA (2014), Statistics SA (2019), Statistics SA (2022)

ses « Statistiques officielles de la répartition de la population (par groupe de population et sexe) » à chaque recensement. Le tableau 1 ci-dessus reprend les statistiques de 2004, 2010, 2014, 2019 et enfin 2022. Le vocabulaire hérité de l'*apartheid* est donc encore utilisé actuellement. Cet héritage étant si important qu'il impacte encore tous les aspects de la société, 30 ans après son terme.

1.3.1. Liens entre la classe et la race

En Afrique du Sud, la classe est directement liée à la *race*, comme le montre la figure 2 ci-contre.

Tout d'abord, Sulla et al. (2022) expliquent que les auteurs de cette figure (Zizzamia et al.) ont identifié cinq classes sociales, catégorisées « sur la base d'un modèle qui utilise les caractéristiques du ménage et le statut de pauvreté observé pour prédire la propension de chaque personne à rester ou à tomber dans la pauvreté dans un avenir proche. » (p.39) Ces classes sociales sont :



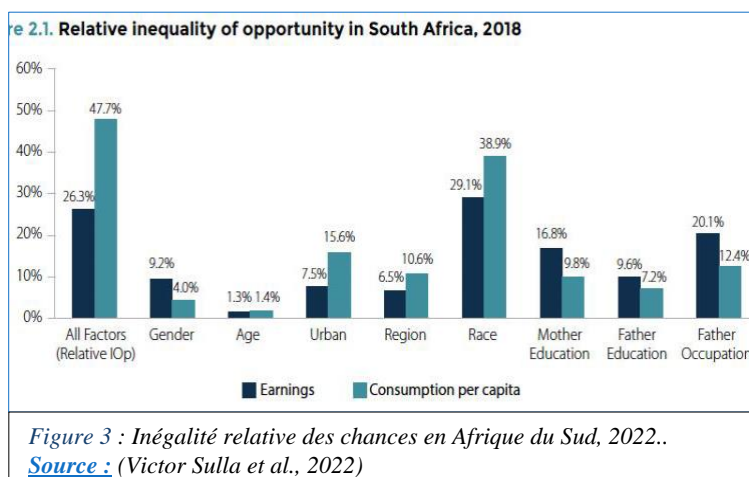
- **Les pauvres chroniques**, dont les chances de sortir de la pauvreté sont inférieures au taux de sortie moyen et qui sont donc confrontés à un risque relativement élevé de pauvreté persistante ;
- **Les pauvres transitoires**, qui ont une chance supérieure à la moyenne d'échapper à la pauvreté ;
- **Les personnes vulnérables**, qui se situent au-dessus du seuil de pauvreté mais sont confrontées à un risque supérieur à la moyenne de tomber dans la pauvreté ;
- **La classe moyenne**, qui est confrontée à un risque inférieur à la moyenne de tomber dans la pauvreté et qui a donc de meilleures chances de maintenir un niveau de vie supérieur au niveau de subsistance ;
- **L'élite**, qui jouit d'un niveau de vie bien supérieur à la moyenne nationale. (Sulla et al., 2022, p.39)

Le graphique (a) de la figure 2 indique les proportions des différentes classes sociales au sein de la population sudafricaine, de 2008 à 2017. La classe « pauvreté chronique » représente la plus grosse proportion (près de 50% en 2010 puis près de 40% en 2017), tandis que la plus petite proportion est l'élite avec moins de 10% de façon constante de 2008 à 2017. Les (environ) 40% restants sont composés des trois autres classes sociales. Le graphique (b) illustre la composition raciale de chaque classe sociale et nous pouvons constater que les trois classes sociales les plus « pauvres » sont composées à minimum de 80% du groupe de population Noir Africain. En ce qui concerne la classe moyenne, en 2008, elle était composée à 47% de Noirs Africains contre 64% en 2017, ce qui montre une progression notable. Concernant la classe « élite », elle est composée en majorité par les Blancs que ce soit en 2008 à 68% et en 2017 à 65%. Cette figure indique donc une corrélation entre les classes sociales et les groupes de population (raciaux), surtout dans les extrêmes (pauvreté chronique et élite).

1.3.2. Liens entre l'inégalité des chances et *race*

Ensuite, la figure 3 illustre l'inégalité relative des chances, en Afrique du Sud en 2018, selon différents facteurs.

L'**inégalité des chances** signifie : « la part d'inégalité qui peut être attribuée à des différences de circonstances sur lesquelles un individu n'a que



peu ou pas de contrôle. Une forte inégalité des chances est le signe d'un manque fondamental d'équité au sein d'une société [...] » (Sulla et al., 2022, p.21) Comme nous pouvons le constater, le facteur hérité *race* est le plus important. Sulla et al. (2022) expliquent que les données concernant la *race* et les caractéristiques parentales indiquent que l'inégalité des chances est responsable de jusqu'à 47,7 % de l'inégalité globale de la consommation par habitant dans le pays.

Le lien entre la *race* et la classe est donc toujours d'actualité dans le contexte sudafricain, illustrant les conséquences de l'*apartheid*. En effet, nous avons vu que les classes sociales étaient liées à la *race*, surtout dans les classes socio-économiques situées aux extrêmes. De plus, il a été prouvé que la *race* était le facteur le plus important dans l'inégalité des chances en Afrique du Sud et que cette inégalité des chances était responsable de près de la moitié de l'inégalité globale du pays.

1.3.3. Les townships

La loi « *Group Areas Act* » promulguée en 1950 lors de l'*apartheid* a transformé les villes sudafricaines. D'un côté, la majorité de l'espace urbain était occupé par les zones résidentielles blanches et étaient situées dans des zones stratégiques (centre-ville par exemple) tandis que de l'autre, des localités périphériques ont été créées pour les non-Blancs. Cette loi établissait que :

« Chaque groupe racial doit avoir sa propre zone résidentielle consolidée. Chaque zone résidentielle doit être séparée par un "tampon" physique solide, tel qu'une rivière ou une crête, ou par l'utilisation d' [...] une zone industrielle ou commerciale. Si de tels tampons ne sont pas disponibles, un espace ouvert

ou une "zone tampon" doit être laissé entre les zones de groupes. » (Pernegger & Godehart, 2007, p.6)

Les zones périphériques sont globalement appelées « bidonvilles » et sont composées d'une « agglomération d'abris de fortune, de construction sommaires et dont les habitants vivent dans des conditions difficiles, notamment à la périphérie des grandes villes. » (Larousse, s. d.-d) Dans le contexte sudafricain, on les appelle les *townships*. Puisque les *townships* ont été créés dans un but de ségrégation de *races* au temps de l'*apartheid*, ils sont encore aujourd'hui habités par des personnes racisées « vivant loin des opportunités professionnelles et ayant un accès limité aux services de base. » (Sulla et al., 2022, p.17)

« Les townships étaient pour les habitants africains des zones d'exclusion, de contrôle et de confinement de tous les aspects de leurs vies. La majorité des townships étaient desservis par une seule route et éventuellement une ligne de chemin de fer qui pouvait être facilement bloquée en cas de troubles sociaux. » (Pernegger & Godehart, 2007, p.7)

Après 1994, les politiques d'urbanisation veulent l'intégration sociale, économique, administrative et spatiale des *townships* afin d'assurer l'équité et, pour tous ses résidents, l'accès aux opportunités et aux équipements (Pernegger & Godehart, 2007).

1.4. Système politique

1.4.1. Paysage politique de 1994 à 2024

Depuis 1994, l'ANC était le parti majoritaire au pouvoir. Créé en 1912, il a été le symbole de la lutte anti-*apartheid* et Nelson Mandela a été le premier président élu démocratiquement. Le gouvernement de l'ANC prône une société sudafricaine unie, non raciale, non sexiste et démocratique (ANC, s. d.). En 2024, avant les élections, il détient 230 sièges sur 400 à l'Assemblée nationale, ce qui représente donc 57.50% des sièges (Parliament of South Africa, s. d.).

Afin de se représenter un peu mieux le paysage politique depuis les premières élections démocratiques de 1994, le tableau 2 ci-dessous récapitule des résultats des élections jusqu'aux dernières en date, à savoir, celles de cette année 2024.

Résultats des élections d'Afrique du Sud (3 premiers partis)							
Année d'élections	1994	1999	2004	2009	2014	2019	2024
#1	ANC	ANC	ANC	ANC	ANC	ANC	ANC
Pourcentage	62.90%	66.35%	69.69%	65.90%	62.15%	57.50%	40.18%
Nombre de sièges à l'AN (sur 400)	252	266	279	264	249	230	159
#2	NP	DP	DA	DA	DA	DA	DA
Pourcentage	22.00%	9.56%	12.37%	16.66%	22.23%	20.77%	21.81%
Nombre de sièges à l'AN (sur 400)	82	38	50	67	89	84	87
#3	IFP	IFP	IFP	COPE	EFF	EFF	MK
Pourcentage	10.00%	8.58%	6.97%	7.42%	6.35%	10.80%	14.58%
Nombre de sièges à l'AN (sur 400)	43	34	28	30	25	44	58

Tableau 2 : Résultats des élections en Afrique du Sud depuis 1994. *Source* : Élaboration personnelle sur base des données de (Election Results, s. d.) ; (Results elections, s. d.) ; (South African History Online, s. d.)

Comme nous pouvons le constater, depuis sa victoire en 1994, l'ANC était resté le parti majoritaire au jusqu'aux élections de 2024, où il chute pour la première fois en dessous des 50%. De plus, nous pouvons voir que le Democratic Alliance (DA, anciennement DP) a été depuis 1999 le deuxième parti à chaque élection nationale, s'imposant donc comme principal parti d'opposition de l'ANC pendant 25 ans. Le DA est un parti prônant le libéralisme et le fédéralisme (Africa Elects, s. d.). Au niveau de la troisième place, les résultats ont changé au cours du temps puisque l'Inkatha Freedom Party (IFP) occupait cette place jusqu'en 2004. Nous pouvons noter également la présence du parti Economic Freedom Fighters (EFF) en 2014 et 2019, prônant l'idéologie marxiste et disent offrir des « alternatives au système économique post-colonial qui, dans de nombreux pays, ont perpétué la domination et la suppression. » (EFF, 2019, p.4)

1.4.2. Élections nationales de 2024

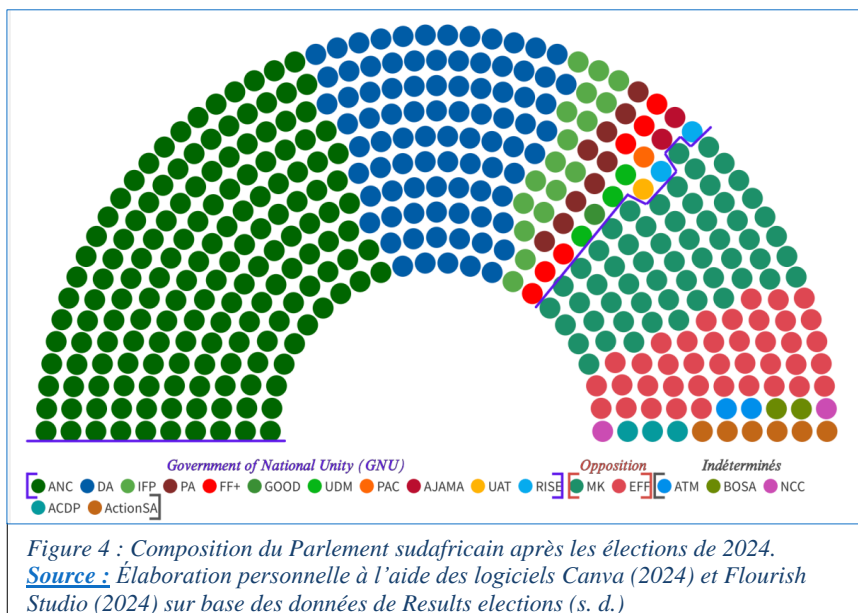
Le résultat des élections nationales de 2024, 30 ans après les premières élections démocratiques du pays, ont marqué un changement considérable dans le paysage politique. De fait, l'ANC, parti majoritaire au pouvoir depuis 1994, a chuté en dessous de la barre des 50% pour la première fois avec 40,18% (voir tableau 3).

Perdant sa majorité parlementaire, l'ANC et son principal parti d'opposition DA ont décidé de former une coalition ainsi qu'avec les partis suivants : *Inkatha Freedom Party (IFP)*, *Patriotic Alliance (PA)*, *GOOD*, *Pan Africanist Congress of Azania (PAC)*, *Freedom Front Plus (FF+)*, *United Democratic Movement (UDM)*, *Rise Mzansi (RISE)*, *Al Jama-ah (ALJAMA)* et *United Africans Transformation (UAT)*.

Le nouveau gouvernement nommé *Government of National Unity (GNU)* est donc composé de 11 partis. Nous pouvons observer avec la figure 4¹¹ ci-contre la distribution des sièges au Parlement, avec une indication pour les partis qui constituent la coalition, l'opposition et les indéterminés.

Résultats des élections 2024 en Afrique du Sud, 10 premiers partis		
Parti	Pourcentage	Nombre de sièges à l'AN (sur 400)
ANC	40,18%	159
DA	21,81%	87
MK	14,58%	58
EFF	9,52%	39
IFP	3,85%	17
PA	2,06%	9
FF+	1,36%	6
ACTIONSA	1,20%	6
UDM	0,49%	3
ACDP	0,60%	3

Tableau 3 : Résultats des élections de 2024 en Afrique du Sud, 10 premiers partis. **Source :** Élaboration personnelle sur base des données de (Election Results, s. d.) ; (South African History Online, s. d.) ; (Parliament of South Africa, s. d.)



¹¹ Réalisation à l'aide des logiciels Canva (2024) et Flourish Studio (2024)

Ce nouveau accord du GNU implique que la présidence de Cyril Ramaphosa soit maintenue, et que des postes ministériels soient prévus pour les membres de DA. Le secrétaire général de l'ANC a lui annoncé que l'accord avec les partis d'opposition constituait une « étape remarquable » et le leader de DA a déclaré que cet accord constituait un « nouveau chapitre de notre histoire » (BBC, 2024).

Néanmoins, les troisième et quatrième partis, MK (nationalisme Zulu) et EFF (marxisme et panafricanisme), se sont rangés dans l'opposition du nouveau gouvernement (voir figure 4). La BBC (2024) rapporte que l'une des conditions qu'avait posé MK pour former une coalition était la démission du président Cyril Ramaphosa. De son côté, le parti EFF a annoncé refuser d'intégrer un gouvernement qui comprenait le parti DA.

1.5. Système d'enseignement supérieur sudafricain

1.5.1. Structure du système éducatif

Le système éducatif de base d'Afrique du Sud est composé de l'enseignement primaire, qui va de la première année (*Grade 1*) à l'âge de 6 ans, jusqu'à la septième (*Grade 7*). Ensuite, l'enseignement secondaire s'étend au *Grade 8* jusqu'en *Grade 12*, communément appelé « *Matric* » ou « *Matriculation* » (la rhétorique en Belgique). Cependant, l'enseignement n'est obligatoire que de 6 ans à 15 ans.

Puis, les élèves peuvent poursuivre leur éducation dans trois types d'institutions d'enseignement supérieur différents : les universités traditionnelles, les technikons ou universités de technologie et les universités polyvalentes (SAEducation.info, s. d.). Bunting (2006) explique que la différence entre les universités traditionnelles et les technikons date de l'*apartheid*. En effet, les universités avaient pour but de former des scientifiques et des chercheurs et de créer de la connaissance, elles représentaient donc la science. À l'inverse, les technikons représentaient la technologie dans le sens d'application des connaissances produites dans les universités. L'auteur explique : « En établissant cette distinction entre les universités et les technikons en termes de science et de technologie, le gouvernement a intégré dans son cadre d'enseignement supérieur des politiques spécifiques concernant les fonctions de chaque type d'institution. » Bunting (2006, p.37). Les universités polyvalentes, elles, sont un mélange des deux autres types d'établissements

et offrent des cours dans les arts et les sciences traditionnels, ainsi que ceux dispensés par les technikons (SAEducation.info, s. d.).

Enfin, il existe quatre qualifications différentes dans l'enseignement supérieur sudafricain. Tout d'abord, le *Bachelor's Degree* (Bachelier) qui dure en général trois ans, sauf pour certaines disciplines comme l'ingénierie ou la médecine, où il durera entre quatre et six ans. Ensuite, le *Bachelor's Honors Degree* ou *Honors* correspond à une année après le bachelier, qui n'a pas d'équivalent en Belgique. Puis, le *Master's Degree* (Master) qui dure un ou deux ans. Pour finir, le *Doctorate Degree* (Doctorat) qui requiert au moins deux années de plus que le master (SAEducation.info, s. d.).

1.5.2. L'enseignement supérieur durant l'*apartheid*

Avant l'instauration de l'*apartheid*, l'enseignement supérieur était déjà divisé selon des classifications raciales (Davies, 1996). En effet, il existait des universités non-blanches, blanches de langue afrikaans ou anglaise, et ces dernières accueillait une partie d'étudiants non-blancs. Davies (1996) affirme que ce système était contrôlé par l'État car le personnel universitaire était employé par l'État et les conseils d'administration étaient largement composés de membres nommés par le gouvernement.

Lorsque le *National Party* (NP) est arrivé au pouvoir en 1948 et a introduit l'*apartheid*, cela a impacté également l'enseignement supérieur. Le régime d'*apartheid* était davantage doctrinaire, étendu et répressif que le régime discriminatoire d'avant 1948 (Davies, 1996, p.322). En 1959, l'extension de l'*University Education Act* a réellement séparé les institutions par *race* et chaque groupe racial avait ses propres établissements (Arnove, R. F. et al., 2024). Il faut préciser que les différents types d'institutions (universités traditionnelles, technikons et universités polyvalentes) étaient subdivisées selon les groupes raciaux. Par exemple, il existait des technikons blancs ou noirs, de même qu'il existait des universités traditionnelles noires ou *coloured*. La classification du groupe racial était indépendante du type d'établissement (Davies, 1996).

Davies (1996) explique que si l'État a offert une éducation supérieure aux personnes racisées, c'était parce qu'il existait des différends politiques au sein même du parti national (NP) et de l'État. En effet, d'un côté, l'extrême droite s'opposait à « toute extension de l'enseignement supérieur aux Noirs aux frais de l'État » (p.322).

De l'autre, le Premier ministre Verwoerd et d'autres disaient que le bon fonctionnement des bantoustans reposait sur une bureaucratie loyale et formée. De plus, les universités des bantoustans étaient dirigées par le gouvernement qui « a nommé leurs organes directeurs, dicté leurs normes académiques et prescrit les programmes d'études, et s'est assuré que les Afrikaners, soutenus par le gouvernement, dominaient les postes administratifs et académiques. » (Davies, 1996, p.322)

C'est en 1984 que le gouvernement introduit une nouvelle constitution divisant le parlement en trois chambres (tricaméral) : une Chambre pour les représentants des électeurs Blancs (Chambre de l'Assemblée), une pour les représentants des électeurs *Coloureds* (Chambre des Représentants) et une dernière pour les représentants des électeurs Indiens (Chambre des Délégués) (Bunting, 2006). Cette constitution ne prévoyait pas de représentation des Noirs Africains au parlement, malgré que ce groupe représente au moins 75% de la population (Bunting, 2006).

Concernant l'éducation, la constitution de 1984 considérait que « [...] l'éducation des Blancs (primaire, secondaire et supérieure) relevait de la responsabilité de la Chambre d'assemblée, celle des *Coloureds* de celle de la Chambre des représentants et celle des Indiens de celle de la Chambre des délégués. » (p.36) Pour ce qui est de l'éducation des Africains, c'était l'organe du gouvernement nommé « *Department of Education and Training* » (DET) qui s'en occupait (Bunting, 2006).

« Le gouvernement du Parti national a mis en place des contraintes juridiques pour empêcher les établissements destinés à un groupe racial d'inscrire des étudiants d'un autre groupe racial. Par exemple, un établissement destiné aux *Coloureds* ne pouvait inscrire un étudiant appartenant à l'un des trois autres groupes raciaux que s'il obtenait une autorisation du département de l'éducation dont il dépendait. Les autorisations ne sont censées être accordées que s'il peut être démontré que le programme d'études proposé par le demandeur n'est disponible dans aucun établissement désigné pour le groupe racial auquel il appartient. » (Bunting, 2006, p.37)

Afin de classifier les institutions d'enseignement supérieur en Afrique du Sud, Bunting (2006) indique que nous pouvons utiliser les catégories : « Université ou Technikon » et « Historiquement Blanc ou Historiquement Noir. » Dans le cadre de notre recherche, nous nous intéressons à l'accès aux universités traditionnelles. Les universités historiquement blanches faisaient partie de la République d'Afrique du Sud (RSA) et étaient divisées en deux groupes : celles de langue afrikaans et celles de langue anglaise. Au-delà de la langue, il s'agissait principalement des universités qui soutenaient le gouvernement et son régime d'*apartheid* (afrikaans), contre celles qui

ne le soutenaient pas (anglaises). Notre étude de cas se penchera plus particulièrement sur une université historiquement blanche de langue afrikaans, l'Université de Stellenbosch.

1.5.2.1 Universités historiquement blanches de langue afrikaans

En ce qui concerne les universités historiquement blanches de langue afrikaans (au nombre de six¹²), Bunting (2006) indique qu'elles adhéraient à l'idéologie du gouvernement qui voulait que les institutions d'enseignement supérieur (HEI) étaient au service du gouvernement. Elles soutenaient donc les politiques d'*apartheid* dans ce secteur et estimaient que ce soutien était indispensable à leur survie car leur financement reposait sur leurs bonnes relations avec l'État. L'auteur souligne que, dans les années 1990, ces institutions étaient décrites comme instrumentalistes et gouvernées de manière autoritaire. L'instrumentalisme des institutions se définit par le fait que leur activité principale était la diffusion et production de connaissances suivant des objectifs socio-politiques spécifiques et étant susceptibles d'être utilisées à des fins sociales, économiques et politiques. En outre, leur positionnement instrumentaliste ont amené ces institutions à une direction très autoritaire. Par exemple, les protestations ouvertes des étudiants ou du personnel contre les politiques et les actions du gouvernement n'étaient pas tolérées, ainsi que les objections aux politiques institutionnelles.

Ces universités recrutaient leurs étudiants en fonction de leur rôle dans la formation nécessaire à la fonction publique de l'*apartheid*, ajoute Bunting (2006). Par conséquent, elles ont très peu eu recours à l'utilisation du système de « permis », qui consistait à admettre des étudiants noirs. En effet, le peu d'étudiants noirs admis étaient de troisième cycle et ne devaient pas assister aux cours sur le campus.

Par ailleurs, Bunting (2006) parle de la période de boycott universitaire international contre l'Afrique du Sud des années 1980. L'auteur explique que ces six universités ont été coupées de la communauté universitaire internationale et, plus particulièrement, des universités hollandaises. Au niveau du financement, elles ont donc perdu les sources privées ou non gouvernementales des donateurs internationaux.

¹² À savoir : *University of the Orange Free State, Potchefstroom University, the University of Pretoria, the Rand Afrikaans University et the **University of Stellenbosch**.*

Cependant, elles recevaient des fonds privés venant des organisations au service de l'*apartheid* et de leurs étudiants provenant de familles blanches soutenues par l'État.

Finalement, lorsqu'il a été question d'un changement de gouvernement du *National Party* (NP) vers l'*African National Congress* (ANC), ces universités craignaient que leurs ressources financières (auparavant fournies par le gouvernement d'*apartheid*) soient « confisquées » par le nouveau gouvernement afin de réparer la société (Bunting, 2006).

1.5.2.2 Universités historiquement blanches de langue anglaise

Les universités historiquement blanches de langue anglaise (au nombre de quatre¹³) se nommaient elles-mêmes « universités libérales » pour montrer leur opposition à l'idéologie du gouvernement selon lequel les HEI n'étaient que des « créatures de l'état » (Bunting, 2006). Ces quatre universités ont donc entretenu des relations ambivalentes avec le gouvernement d'*apartheid* puisque, d'un côté, elles reconnaissaient qu'elles étaient des institutions publiques et bénéficiaient alors du financement de l'État. Mais d'un autre côté, elles soutenaient que leur valeur de liberté académique rendait impossible un rôle instrumentaliste et de serviteur du gouvernement (contrairement aux universités afrikaans). En outre, l'auteur affirme que ces institutions étaient dirigées de manière à la fois collégiale et autoritaire. Comme dans toutes les HEI, le gouvernement d'*apartheid* contrôlait le matériel pédagogique, les admissions et sélection des étudiants. L'auteur précise qu'elles avaient néanmoins eu un rôle instrumentaliste, mais différent : « [...] toutes les quatre ont joué un rôle majeur dans la formation des étudiants aux professions libérales. Elles étaient donc des instrumentalistes au sens étroit du terme, c'est-à-dire qu'elles formaient des diplômés capables d'accéder facilement à une profession. » (Bunting, 2006, p.43)

Pour ce qui est du recrutement des étudiants, ces universités étaient classifiées par la loi comme étant « blanches » et donc ne pouvaient admettre des étudiants ou des membres du personnel noirs (Bunting, 2006). Cependant, après l'instauration du Parlement tricaméral de 1984, certaines de ces universités ont exploité le système de permis au maximum en admettant des étudiants noirs dans les programmes, ainsi que

¹³ À savoir : *the University of Cape Town, the University of Natal, Rhodes University et the University of the Witwatersrand.*

dans les logements étudiants officiels (alors que c'était interdit par la loi que les Noirs partagent ces espaces avec les Blancs). En 1993, il y avait une proportion de 38% de personnes racisées dans ces quatre universités qui, en plus, étudiaient sur les campus principaux.

Bunting (2006) explique que lors du boycott international des années 1980, ces universités ont adopté une position anti-*apartheid* libérale, se considérant comme faisant partie de la communauté internationale. Cette position leur a permis de bénéficier de fonds de donateurs internationaux, leur permettant d'être moins dépendants du financement gouvernemental.

Pour finir, ces universités ont accueilli la période de transition de 1994 de manière confiante, considérant la disparition du régime d'*apartheid* comme une victoire par rapport à leur idéologie libérale qu'elles avaient défendue durant les années 1980. De plus, elles pensaient que le nouveau gouvernement allait les reconnaître comme étant des « atouts nationaux », grâce à leur position anti-*apartheid* (Bunting, 2006). Cependant, Mamdani (cité dans Bunting, 2006) souligne que « les universités anglophones historiquement blanches n'ont jamais été des agents majeurs du changement social et politique en Afrique du Sud, malgré la position anti-*apartheid* qu'elles avaient adoptée. » (p.44) Aussi, Mamdani explique que ces universités ont été pendant l'*apartheid* des « îlots de privilèges sociaux blancs ».

1.5.2.3 Universités historiquement noires

Pour ce qui est des universités historiquement noires en République d'Afrique du Sud (RSA), elles étaient divisées en deux groupes après la constitution de 1984 (Bunting, 2006). Le premier groupe était constitué de quatre universités pour les Africains¹⁴ contrôlées par le DET, organe du gouvernement. Le deuxième regroupait une université pour les Indiens¹⁵ et une pour les *Coloureds*¹⁶, toutes deux contrôlées par leurs chambres attitrées du Parlement tricaméral. Bunting (2006) affirme que ces six institutions étaient instrumentalistes car elles ont été créées pour former des Noirs à être utiles au gouvernement d'*apartheid*. Elles étaient donc gouvernées de façon très autoritaire. Les membres du personnel académique de ces institutions provenaient des

¹⁴ À savoir : *Medunsa University, the University of the North, Vista University et the University of Zululand.*

¹⁵ *The University of Durban-Westville*

¹⁶ *The University of the Western Cape*

six universités afrikaans, afin de maintenir la domination blanche afrikaans et le contrôle de l'État. Les matériels pédagogiques et programmes étaient reproduits des « matières enseignées les années précédentes dans les universités afrikaans. » (p.45) De plus, dans ces institutions, la production de nouvelles connaissances avait très peu d'importance selon l'agenda socio-politique de l'État. C'est donc pour cela qu'il n'y a pas eu de programmes de recherche et de troisième cycle (au-delà du bachelier).

Au sujet du recrutement des étudiants, les quatre universités « pour Africains » ont strictement suivi l'instruction de ségrégation, avec 98% d'étudiants Noirs en 1993 (Bunting, 2006). Les deux autres universités « pour Indiens » et « pour *Coloureds* » ont, quant à elles, commencé à échapper au contrôle étatique à partir des années 1980. En effet, alors qu'elles devaient être réservées à leurs groupes raciaux, elles comptaient respectivement 53% d'étudiants Indiens et 55% d'étudiants *Coloureds* en 1993.

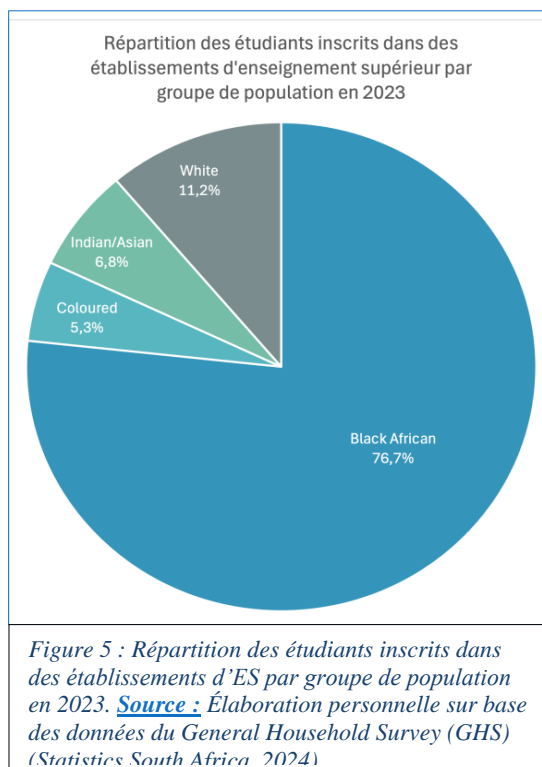
Lors du boycott international de la fin des années 1980, ces universités « sont devenues des lieux de lutte contre le régime d'*apartheid* [...] de nombreux mois d'apprentissage ont été perdus [...] en raison du boycott des cours par les étudiants et de la réaction des autorités qui ont fermé les établissements. » (Bunting, 2006, pp.45-46)

Pour finir, Bunting (2006) indique que la transition des années 1990 vers le nouveau gouvernement a été caractérisée par des conflits de gouvernances dans ces institutions. En effet, les anciennes structures ont été remplacées par de nouvelles donnant davantage de pouvoir aux étudiants et au personnel. Cependant, des contestations ont empêché l'instauration de nouveaux systèmes de gouvernance et lorsqu'en 1994, des gestionnaires expérimentés sont partis, cela a prolongé les problèmes de gouvernance.

1.5.3. L'enseignement supérieur actuellement

Le gouvernement (RSA, 2001) exprime que l'accès à l'enseignement supérieur (ES) joue un rôle essentiel dans la détermination des opportunités sociales et économiques, à la fois parce qu'il y a un faible taux de chômage des étudiants diplômés de l'ES mais aussi car les « diplômés titulaires d'un bachelier gagnent 125 % de plus que ceux qui n'ont qu'un diplôme d'études secondaires [*matric certificate*]. » (RSA, 2001, p.35)

Tout d’abord, le *General Household Survey* (GHS) de 2023 indique que sur la répartition en pourcentage (%) du niveau d’éducation atteint des personnes âgées de 20 ans et plus (en 2023), l’enseignement supérieur représentait 15,8%. Cela signifie que 15,4% des individus âgés de plus de 20 ans avaient obtenu comme plus haut niveau d’éducation un diplôme de l’enseignement supérieur (Statistics SA, 2024). Cela représente donc une partie très réduite de la population, et puisque nous savons que les diplômés titulaires d’un bachelier (au minimum) gagnent considérablement plus que les détenteurs du *Matric Certificate* (l’équivalent du CESS), nous comprenons donc que l’accès à l’ES est un enjeu primordial.



En ce qui concerne le pourcentage d’étudiants inscrits dans l’ES, Statistics South Africa (2024) fournit les données selon le groupe de population en 2023 dans le GHS. En effet, avec la figure 5 ci-dessus, nous voyons que sur 962 000 étudiants (nombre absolu renseigné par le sondage), 76,7% de ceux-ci étaient Noirs Africains, 11,2% étaient Blancs, 5,3% *Coloureds* et 6,8% Indiens/Asiatiques.

D’autre part, le GHS indique la répartition en pourcentage des taux de participation des étudiants âgés de 18 à 29 ans par groupe de population en 2023. Le rapport constate que « bien que la plupart des étudiants soient noirs africains, le taux de participation à l’éducation de ce groupe de population est resté proportionnellement faible par rapport aux groupes de population indiens/asiatiques et blancs. » (Statistics South Africa, 2024, p.15) En effet, si l’on compare les taux de la

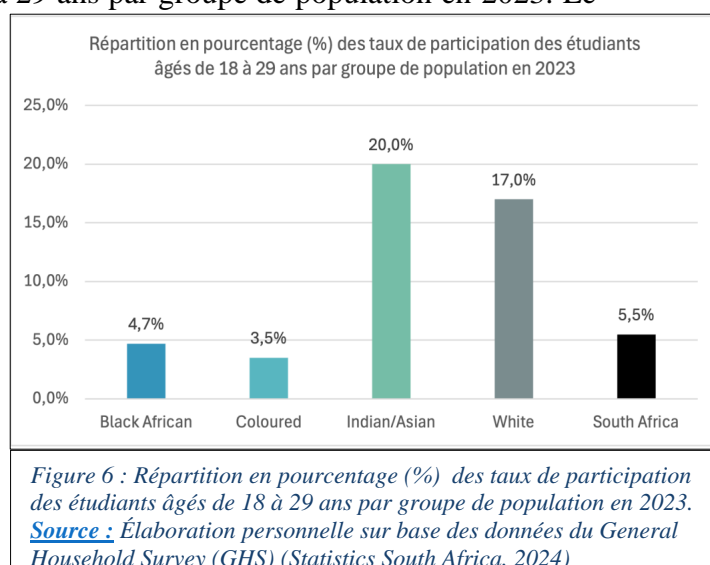


figure 6 ci-dessus, nous constatons que les Blancs et Indiens/Asiatiques ont un taux de participation bien plus élevés (17% et 20% respectivement) que les Noirs Africains (4,7%) et *Coloureds* (3,5%).

1.6. La discrimination positive ou *Affirmative Action* en Afrique du Sud

1.6.1. Secteur public

Tout d'abord, Bank et al. (2015) affirment que « l'Afrique du Sud n'a pas d'autre choix que de s'attaquer au problème de l'inégalité raciale [...] La discrimination positive est un moyen de rendre le lieu de travail plus représentatif et plus équitable.» (p.293) Ensuite, Adam (2000) affirme que « la discrimination positive en Afrique du sud doit être considérée en relation avec le degré d'illégitimité de la société d'*apartheid*. » (p.50) En effet, selon l'auteur, la réparation des injustices historiques est due. Certains considèrent la discrimination positive comme l'« *apartheid* renversé », mais ces auteurs, parmi bien d'autres, disent qu'il s'agit d'une étape nécessaire dans la reconstruction de la société sudafricaine.

De plus, Sabbagh (2002) affirme que l'Afrique du Sud était dans une position assez confortable face aux opposants de l'*Affirmative Action* lorsqu'elle a implémenté ses politiques. En effet, il explique : « du fait du discrédit du régime antérieur [...] dans un contexte d'incertitude sur les formes de sortie de l'*apartheid*, elle représentait une formule de compromis mutuellement acceptable. » (Sabbagh, 2002, p.3)

L'*Affirmative Action in the Public Service White Paper* de 1998 décrit l'utilisation de la discrimination positive dans le secteur public. Il y est notamment écrit : « L'objectif de ce document est de fournir un cadre politique qui définit les exigences obligatoires et les mesures que les ministères nationaux et les administrations provinciales doivent prendre pour élaborer et mettre en œuvre leurs programmes d'*Affirmative Action*. » (South African Government, 1998, p.1)

Sont également déterminés les objectifs de la politique de discrimination positive dans la fonction publique, comme suit :

- Renforcer les capacités des personnes historiquement désavantagées par le développement et l'introduction de mesures pratiques qui soutiennent leur progression au sein de la fonction publique.

- Inculquer dans la fonction publique une culture qui valorise la diversité et soutient l'affirmation de ceux qui ont été injustement désavantagés dans le passé. (South African Government, 1998, p.16)

L’Affirmative Action est donc instaurée dans le secteur public, notamment dans l’accès à l’emploi comme avec le *Black Economic Empowerment* (BEE), qui est une politique visant à améliorer la représentation et la participation des Noirs Africains. Lorsque l’on se réfère à l’*Affirmative Action* en Afrique du Sud, l’opinion publique parlera d’abord de BEE. Cependant, ce travail se focalise sur l’accès à l’enseignement supérieur, nous ne ferons donc pas mention de cette politique ou d’autres n’ayant pas de pertinence dans le cadre de notre recherche.

1.6.2. Accès à l’enseignement supérieur

En Afrique du Sud, le concept de discrimination positive (*Affirmative Action*) en termes d’accès à l’enseignement supérieur prend deux formes. D’un côté, les critères d’admission et de sélection sont adaptés afin de promouvoir l’équité (avec des mesures comme les « quotas ») et de l’autre, l’aide financière publique destinées aux étudiants racisés ou étant dans le besoin économique.

1.6.2.1 Les critères d’admission et de sélection

Le gouvernement établit en 1997 avec le *Higher Education Act* son souhait de « redresser les discriminations passées et assurer la représentativité et l’égalité d’accès. » (p.2) Cette intention est donc statuée légalement, mais nous verrons lors de l’étude de cas de l’Université de Stellenbosch ce que cela peut signifier concrètement en termes de critères d’admission et de sélection des étudiants racisés.

1.6.2.2 L’aide financière publique : NSFAS

Établi en 1996, le *National Student Financial Aid Scheme* (NSFAS) est un mécanisme d’aide financière publique pour les étudiants de l’enseignement supérieur. L’organisation de NSFAS (s. d.) détaille dans son document « *2024 NSFAS Eligibility Criteria and Conditions for Financial Aid* » les critères et conditions d’éligibilité à l’aide financière du NSFAS pour l’année académique 2024, listés ci-dessous.

Critères économiques

- Bénéficiaires de bourses sociales

- i. Tout étudiant bénéficiaire de l'Agence sud-africaine de sécurité sociale (SASSA), tel que validé par le NSFAS, **remplit automatiquement les critères d'éligibilité financière** et peut prétendre à une bourse s'il est inscrit dans un établissement et s'il remplit les conditions requises sur le plan académique.
- Non-bénéficiaires de bourses sociales
 - i. Tous les étudiants (à l'exception des étudiants handicapés), quelle que soit la date de leur première inscription dans un établissement, seront considérés comme financièrement éligibles si **le revenu annuel combiné du ménage** du demandeur est **inférieur ou égal à R350 000**. (p.20)
 - ii. Les candidats handicapés seront considérés comme financièrement éligibles si **le revenu annuel combiné du ménage** du demandeur est **inférieur ou égal à R600 000**. (p.21)

Critères académiques (spécifiquement pour les universités)

- Les étudiants doivent étudier pour l'obtention de leur premier certificat ou leur premier diplôme.
- Les étudiants qui bénéficient déjà du NSFAS doivent remplir des critères de réussite académique pour continuer à bénéficier de l'aide financière. À savoir :
 - i. Atteindre un taux de réussite de 50 % pour les cours crédités.
 - ii. Atteindre un taux de réussite de 60 % à la fin de l'année universitaire 2024 pour réussir sur le plan académique l'année de financement 2025.

1.7. Conclusion

Ce chapitre nous a permis d'observer les mécanismes de ségrégation raciale à l'œuvre depuis des siècles en Afrique du Sud, ainsi que des répercussions de l'*apartheid* sur les dynamiques sociales actuelles et l'imbrication des inégalités (*race* et classe). Nous avons également pu prendre connaissance des systèmes politique et d'enseignement, essentiels pour notre analyse empirique. Pour finir, nous avons pu observer que l'*Affirmative Action* en termes d'accès à l'éducation supérieure influençait deux aspects de l'éducation : le processus d'admission et de sélection, ainsi que les aides financières.

CHAPITRE 2 : CADRE THEORIQUE

Ce chapitre a pour but d'établir le cadre théorique de cette recherche. Pour ce faire, il présentera d'abord quelques définitions de termes essentiels à cette recherche. Ensuite, il exposera un état de l'art des concepts de discrimination positive et de ségrégation scolaire.

2.1. Définitions

L'expression « **Groupes de population** », ainsi que les dénominations « **Noir Africain** », « **Blanc** », « **Indien/Asiatique** » et « *Coloured* » seront utilisés dans ce travail comme le *Department of Higher Education and Training* (DHET) les utilise :

« Il est important de noter que le ministère utilise les descripteurs raciaux [...] à des fins de planification, de suivi et de financement. Le ministère précise que ces descripteurs raciaux, qui caractérisaient les politiques et pratiques de l'*apartheid* dans le passé, sont utilisés pour fournir un contexte historique et des comparaisons, ainsi que pour décrire et mesurer les effets de la politique et des pratiques actuelles sur la réparation des injustices du passé, comme l'exige la Constitution de l'Afrique du Sud. » (DHET, 2019, p.16)

La dénomination *Coloured* désigne les personnes ayant des origines *mixtes* issues d'unions aux 18^{ème} et 19^{ème} siècle entre des hommes blancs (colons européens) et des femmes esclaves *Khoekhoe* ou *San* (peuples autochtones d'Afrique du Sud) ou entre des hommes esclaves principalement originaires de Madagascar, de l'archipel malais, du Sri Lanka et de l'Inde (Britannica, 2024a). Il est important de préciser que ce terme (en anglais) peut être péjoratif s'il n'est pas utilisé dans le contexte sudafricain.

Par ailleurs, le terme « *Person of Colour* » (personne de couleur) est largement utilisé dans le monde anglosaxon pour définir toute personne non-blanche (TA-RE, 2019). Néanmoins, nous utiliserons pour des raisons de compréhension le terme français « **personnes racisées** » qui est défini par Alexandra Pierre (s. d.) comme désignant « [une] Personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation [...] Ainsi, le terme « racisé » met en évidence le caractère socialement construit des différences et leur essentialisation. »

Ensuite, notre analyse utilisera le terme « *race* » en anglais tel qu'il est utilisé dans le contexte sudafricain et anglosaxon. En effet, comme l'explique Nassira Hedjerassi dans la préface de hooks (2017), le terme a été « proscrit en France en raison de sa remise en question sur le plan scientifique et de son exploitation

idéologique et politique sur le plan historique. » (p.18) Cependant, Hedjerassi explique que le concept de « race » fait référence à une construction sociale et imaginaire lorsqu'il est utilisé dans un contexte anglosaxon. Elle ajoute : « [...] ne pas utiliser le terme ne signifie pas que cette catégorie n'agit pas dans les relations sociales et les imaginaires, pire, on contribue à une forme d'euphémisation des rapports de domination qui sont pourtant à l'œuvre. » (p.18) L'argument est donc que l'utilisation de ce terme statue simplement du système de domination qu'est le racisme. Néanmoins, nous avons décidé d'utiliser ce mot qui sera en italique puisqu'utilisé comme un mot anglais, dans le contexte sudafricain.

Pour finir, lorsque nous parlerons d'**équité** dans cette recherche, la définition du Gouvernement du Canada (2021) est la plus appropriée :

« Équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. » (Gouvernement du Canada, 2021)

2.2. État de l'art

Cette recherche porte sur les mécanismes politiques de discrimination positive que le gouvernement sudafricain a décidé d'instaurer à la fin d'un régime politique ségrégation, afin de réparer les injustices et discriminations perpétrées à l'encontre de sa population. Nous allons donc, avant toute chose, effectuer un état de l'art sur le concept de la discrimination positive et des débats qui le concerne.

Ensuite, puisque notre recherche se focalise sur l'accès à l'éducation supérieure, il est important de faire un état de l'art sur deux phénomènes essentiels. Enfin, nous ferons une revue de littérature sur la ségrégation dans l'éducation (ses formes, mécanismes et conséquences) ainsi que sur les politiques de déségrégation dans l'éducation, leurs mécanismes et impacts.

2.2.1. La discrimination positive

La discrimination positive (*Affirmative Action*) est un système de traitement préférentiel envers certaines catégories de population défavorisées afin d'améliorer l'égalité des chances et à terme, atteindre une égalité réelle (Observatoire des

inégalités, s. d.; Villenave, 2006). Selon Grüsig (dans hooks, 2017), l'objectif est de permettre aux individus qui sont généralement exclus de certaines sphères en raison des mécanismes d'oppression systémiques instaurés dans la société d'y accéder. Les politiques de discrimination positive ont été mises en place au début des années 1960 aux États-Unis, sous le nom d'*Affirmative Action*. (Observatoire des inégalités, s. d.) Cela passe notamment par la mise en place de mesures concrètes telles que des quotas visant à améliorer la représentation des différents groupes (Villenave, 2006).

La discrimination positive et ses politiques ont toujours suscité le débat dans les pays concernés. D'une part, les opposants défendent plusieurs arguments. Premièrement, selon eux, ces politiques vont à l'encontre du principe de méritocratie selon lequel la sélection est basée uniquement sur la qualification des personnes en concurrence et non sur des critères tels que le genre ou la *race*, ce qui rendent ces politiques injustes. (Observatoire des inégalités, s. d.; Sabbagh, 2002; Villenave, 2006). Deuxièmement, Villenave (2006) explique que d'autres opposants avancent l'argument que la discrimination positive aggrave le problème qu'elle souhaite résoudre, en accentuant les différences entre les individus, ce qui augmenterait le ressentiments entre les différents groupes. Pour finir, l'auteur expose un dernier argument utilisé par certains, celui qui décrit ces politiques comme étant des politiques d'assistance, « ce qui pousse ces populations à ne pas faire d'efforts pour s'intégrer par elles-mêmes, et qui provoque, de la part des non-bénéficiaires de ces politiques, une stigmatisation des « assistés » » (Villenave, 2006, p.10)

D'autre part, l'Observatoire des inégalités (s. d.) indique que les partisans de la discrimination positive défendent que ces politiques ne font « que rétablir une juste égalité des chances, biaisée au départ en raison de l'origine, du sexe, de la couleur de la peau, etc. » et que, si ce genre de mesures ne sont pas prises, l'égalité ne sera que théorique et jamais réellement appliquée. De plus, ces politiques sont limitées dans le temps : une fois l'égalité (r)établie, elles doivent s'interrompre Observatoire des inégalités (s. d.).

2.2.2. La ségrégation dans l'éducation

2.2.2.1 Causes

La ségrégation scolaire est un terme générique désignant un ensemble de phénomènes ségrégatifs qui sont, selon Merle (2012), cumulatifs. En effet, l'auteur affirme que les ségrégations ethnique, académique et sociale sont très fortement liées et que la force de ces liens justifie l'usage de l'expression « ségrégation scolaire ».

En outre, Dupriez et al. (2023) affirment que la ségrégation scolaire est causée par plusieurs phénomènes.

Tout d'abord, ils expliquent que « la croissance économique et le développement social ont été inégalement répartis et ont engendré des processus croissants de fragmentation urbaine » (p.59) Il s'agit du phénomène de ségrégation résidentielle, qui a double relation avec la ségrégation scolaire. D'une part, les disparités de qualité des établissements scolaires influencent les modèles et décisions résidentielles des familles, particulièrement issues de la classe moyenne. De l'autre, les familles de classe moyenne, dans leur recherche d'avantage social, créent des circuits dans le marché de l'éducation, reproduisant les inégalités spatiales dans la composition scolaire et les résultats scolaires (Dupriez et al., 2023).

Ensuite, la différenciation institutionnelle (ou ségrégation académique) en termes de séparation des filières¹⁷, de types d'établissements¹⁸ ou de classes¹⁹ contribue au processus de ségrégation scolaire (Dupriez et al., 2023; Merle, 2012).

Les réformes de marché menant à une « marchandisation de l'éducation » ont également un impact considérables sur la réalisation de la ségrégation scolaire. Comme l'expliquent Dupriez et al. (2023, p.64) : « l'inégalité des possibilités de choix des familles ayant un statut socioéconomique élevé ou faible a un impact négatif sur la ségrégation scolaire. » De plus, les écoles privées tendent à se concentrer sur des sous-groupes, ce qui crée dans certains cas des communautés spécifiques, tandis que les écoles publiques accueillent dès le départ l'ensemble de la communauté (Dupriez et al., 2023).

¹⁷ Générale, technique et professionnelle par exemple.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Idem.

Pour finir, les politiques éducatives contrôlant les systèmes d'admission et d'affectation des élèves « jouent un rôle important dans le déclenchement de la ségrégation scolaire. » (Dupriez et al., 2023, p.65) Les auteurs affirment également qu'il en va de même pour les « politiques compensatoires » ou de discrimination positive. Cependant, les auteurs expliquent que lorsque l'on étudie les processus de ségrégation dans l'éducation, il est primordial de comprendre les aspects historique, culturel et institutionnel de chaque société, car les politiques éducatives peuvent avoir des effets différents selon les contextes (Dupriez et al., 2023). De nombreux facteurs contribuent donc aux processus de ségrégation scolaire et les auteurs soutiennent que certains de ces facteurs sont extérieurs au système éducatif et devraient faire l'objet de politiques sociales ayant pour objectif de favoriser l'intégration sociale.

2.2.2.2 Conséquences

Plusieurs conséquences négatives de la ségrégation scolaire ont été prouvées. Par exemple, la composition sociale d'une école impacte les performances scolaires ainsi que les opportunités d'éducation des élèves issus de groupes minoritaires. Elle a également des impacts sociaux tels que : la capacité des élèves à développer un capital social et à promouvoir des réseaux d'amitié interculturels, la violence, les préjugés raciaux, les résultats sur le marché du travail, les salaires ou le sens de la démocratie (Dupriez et al., 2023). La diversité d'un corps étudiant peut notamment contribuer à diminuer les préjugés et à améliorer les échanges entre des communautés différentes dans des situations de conflit politique (Hughes et al., 2013 cité dans Dupriez et al., 2023). De même qu'elle peut susciter « l'engagement citoyen des jeunes [...] et une meilleure qualité de vie à l'âge adulte, y compris les dimensions du travail, les relations sociales et la vie communautaire » (Mickelson, 2018 cité dans Dupriez et al., 2023, pp.72-73).

2.2.2.3 Défis des politiques de déségrégation scolaire

Selon Dupriez et al. (2023), la déségrégation scolaire n'est pas prioritaire pour les politiques éducatives, malgré les preuves scientifiques de sa pertinence, son ampleur et ses conséquences négatives. De plus, les rares exemples de politiques de déségrégation directe (et indirecte) ont démontré qu'elles pouvaient être sources de conflit social. Ils affirment donc que le contexte est essentiel dans l'évaluation de la pertinence d'une politique de déségrégation.

Les auteurs relèvent trois « stratégies » de politiques publiques voulant contrer la ségrégation scolaire. D'abord, celles qui, très souvent, s'attaquent uniquement aux effets de la ségrégation scolaire et ne peuvent donc pas être considérées comme des politiques de déségrégation sociale. D'autant plus que, « sur le long terme, ces politiques peuvent finir par renforcer le niveau de ségrégation et les conséquences qu'elles étaient censées atténuer. » (Dupriez et al., 2023, p.72) Ensuite, certaines politiques s'attaquent à certaines causes de la ségrégation scolaire (telles que celles listées lors du point précédent), et ont, elles, un but de prévention et ne sont pas déployée à forte intensité. Pour finir, les politiques visant directement à réduire la ségrégation scolaire une fois qu'elle s'est produite. Ce type est généralement absent à l'international sauf dans le cas des États-Unis, qui « reste l'exemple le plus résolu de politiques de ce type. » (Dupriez et al., 2023, p.72)

En conclusion, il est primordial d'être prudent.e lorsque l'on étudie la ségrégation scolaire et les politiques de déségrégation associées. En effet, comme l'ont démontré les auteurs mentionnés, il est primordial d'étudier le contexte qui a mené à la ségrégation scolaire dans une société particulière. Cela permettra de correctement appréhender la pertinence et les effets des politiques éducatives de déségrégation, qu'elles s'attaquent aux causes, aux effets, ou à la réduction de la ségrégation une fois produite. La société sudafricaine dans son contexte postapartheid étant si particulier, il est important de bien comprendre les mécanismes qui ont mené à la ségrégation raciale ainsi que les conséquences qui en ont découlées et qui sont toujours profondément ancrées dans la société. L'étude des politiques de déségrégation raciale dans le système éducatif sudafricain est donc très particulière car des politiques éducatives pourraient avoir des effets totalement opposés dans d'autres contextes, comme Dupriez et al. (2023) l'ont affirmé.

CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE

Dans ce chapitre, nous allons détailler les différents éléments méthodologiques mobilisés dans l'analyse empirique de ce mémoire. Cette analyse aura pour but de répondre à notre **question de recherche** : « Comment les politiques publiques d'*Affirmative Action* en matière d'accès à l'éducation supérieure ont-elles été pensées et mises en œuvre en Afrique du Sud postapartheid et quelle a été leur influence spécifique sur l'évolution des universités antérieurement réservées aux Blancs ? »

Tout d'abord, nous avons décidé de privilégier le **recueil documentaire** comme **méthode de collecte de données** afin de répondre au mieux à notre question de recherche. Comme l'affirme Bowen (2009) dans son article « *Document Analysis as a Qualitative Research Method* », cette méthode a plusieurs avantages pour cette recherche. D'abord, elle est efficace car elle prend moins de temps que d'autres méthodes de recherche puisqu'elle requiert une sélection de données plutôt qu'une collecte. Ensuite, la disponibilité des documents comme les politiques publiques ou les programmes politiques rend cette méthode d'autant plus efficace et avantageuse par rapport au caractère d'« observation à distance » de notre recherche qualitative. Enfin, les documents couvrent « *une longue période, de nombreux événements et de nombreux contextes.* » (Yin cité dans Bowen, 2009, p.31) Ce dernier aspect est essentiel pour notre analyse de la place de l'*Affirmative Action* dans le débat politique depuis la fin de l'*apartheid* en Afrique du Sud. Notre recherche couvre une longue période de 30 ans, ainsi que différents contextes (politiques, universitaires,...).

C'est donc principalement pour ces raisons que nous avons choisi le recueil documentaire comme méthode de recherche qualitative dans le cadre de ce mémoire. Cependant, cette méthode a également ses limites. En effet, Bowen (2009) affirme qu'il existe plusieurs limites dont une en particulier qui pourrait affecter notre recherche : l'insuffisance de détails. Tous les documents n'étant pas produits uniquement dans un but de recherche, ils peuvent manquer de détails et donc être insuffisants pour répondre à une question de recherche. Pour essayer de contrer cette limite, nous avons sélectionné des documents diversifiés afin de disposer d'assez de détails et d'un support d'analyse solide et riche nous aidant, en définitive, à répondre à la question de recherche.

Avant de détailler les **méthodes et approches d'analyse de données** utilisées dans chaque partie, nous allons les introduire et les définir afin d'assurer une bonne compréhension de leur usage. Dans le cadre de cette recherche, nous avons décidé de combiner des éléments méthodologiques de 2 méthodes d'analyses : l'**analyse de contenu thématique** et l'**analyse de discours critique**.

D'abord, l'**analyse de contenu thématique** est une méthode de repérage et de regroupement systématique et elle consiste à l'examen discursif des thèmes abordés dans un corpus (Paillé & Mucchielli, 2016). Elle est utile pour commencer la recherche et « trier » les informations intéressantes. En d'autres mots, nous utiliserons cette méthode comme première étape nous permettant de réaliser d'autres analyses. Concernant les choix techniques, Paillé & Mucchielli (2016) en listent trois : la nature du support matériel, le mode d'inscription des thèmes et la démarche de thématisation. Nous avons décidé d'utiliser un logiciel non spécialisé comme support matériel, la codification manuelle par couleur comme mode d'inscription des thèmes et une démarche de thématisation continue (démarche ininterrompue d'attribution de thèmes).

Puis, selon Coman et al. (2022), l'**analyse du discours** s'inscrit dans une approche compréhensive ou critique et elle vise à étudier les messages et valeurs implicitement véhiculés. De plus, elle peut s'effectuer de manière qualitative ou quantitative. En effet, l'analyse qualitative de cette méthode repose sur un codage manuel (analyse thématique) ou une lecture approfondie par le chercheur (Coman et al., 2022). Nous avons donc décidé d'utiliser des éléments de l'**analyse du discours qualitative**, en adoptant une **approche critique**. Les raisons pour ce choix sont multiples. D'une part, selon les auteurs, cette approche qualitative ne prétend pas fournir une description systématique et est plus appropriée pour les corpus de taille restreinte (Coman et al., 2022, p. 151). D'autre part, l'analyse de discours est appropriée à notre recherche voulant examiner la place de l'*Affirmative Action* au sein du débat politique en Afrique du Sud postapartheid, puisqu'il s'agira de faire émerger les éléments clés tout en en discernant les contradictions et limites. Par ailleurs, nous voulons préciser que nous ne ferons pas usage de la lexicométrie²⁰ dans cette analyse

²⁰ La lexicométrie (en linguistique : statistique lexicale) est une étude quantitative du vocabulaire qui permet de caractériser certains usages dans le discours (Universalis, s. d.). Elle est décrite comme un outil efficace pour l'analyse de discours (Khelifi, 2017).

de discours, d'une part car cela n'est pas dans nos compétences et d'autre part car nous ne pensons pas qu'elle soit pertinente dans le cadre de cette recherche, où nous nous concentrons davantage sur le fond des discours (les positionnements, opinions et arguments) plutôt que sur la forme (structures de phrases et autres éléments linguistiques).

En conclusion, le choix des mots est essentiel en politique et encore plus sensible dans le contexte en Afrique du Sud postapartheid où beaucoup de mots portent encore de grands symbolismes (*race*, injustices du passé, réparation, etc.). Nous pensons donc que combinée à l'analyse thématique et l'analyse documentaire, cette analyse d'éléments de discours des différents acteurs étudiés nous apportera une nuance non négligeable à notre analyse.

Nous allons à présent détailler l'utilisation d'éléments empruntés aux trois types de méthodes d'analyse de données que nous venons d'exposer. Notre analyse empirique se divise en deux parties, chacune constituant un chapitre. Le chapitre 4 portera sur l'analyse du débat politique et de l'autre et le chapitre 5 sera une étude de cas de l'évolution de l'Université de Stellenbosch.

3.1. Analyse du débat politique autour de l'*Affirmative Action* en Afrique du Sud

Le chapitre 4 s'intitule donc « Analyse du débat politique autour de l'*Affirmative Action* » composée de deux parties : l'« Analyse des politiques publiques » et l'« Analyse comparative des discours et programmes de 4 partis politiques ». En ce qui concerne la première partie, l'« Analyse des politiques publiques », Muller (2018) indique qu'« *il n'existe pas de cadre méthodologique « standard » de l'analyse des politiques publiques.* » (p.87) En effet, l'auteur explique que le chercheur doit s'interroger sur la démarche choisie et sa comptabilité avec le résultat qu'il vise à obtenir. C'est donc pour cela que nous avons décidé de créer un cadre méthodologique propre à cette analyse en utilisant l'**analyse critique du discours** comme méthode d'analyse de données. Cette méthode nous permettra de mettre en évidence les éléments clés du discours des lois promulguées par le gouvernement sudafricain, tout en ayant un regard critique sur ces éléments.

Pour la deuxième partie, l'« Analyse des discours et programmes politiques autour de l'*Affirmative Action* des partis ANC et DA », nous avons décidé d'utiliser

l'analyse thématique et **l'analyse du discours critique**. Dans un premier temps, l'analyse thématique nous permet de regrouper les données selon différents thèmes pertinents (ex : l'accès à l'enseignement supérieur), de les analyser séparément et de les comparer entre elles. Dans un deuxième temps, l'analyse du discours critique permet de relever des éléments pertinents du discours des deux partis politiques. La combinaison de ces deux méthodes d'analyse est efficace puisque l'analyse thématique aide à cibler les données et l'analyse du discours critique sert à mettre en évidence les dynamiques à l'œuvre au sein des discours politiques. Outre les programmes politiques (*manifestos*) communiqués dans le cadre des élections de 2024, cette analyse se basera sur des déclarations des partis au fil du temps, leurs constitutions ou tout autre élément pertinent.

3.2. Étude de cas : Évolution de l'Université de Stellenbosch à travers ses politiques et mesures d'*Affirmative Action*.

Le chapitre 5 portera sur une étude de cas emblématique ayant pour objectif de tenter d'illustrer, à un niveau plus local, notre analyse précédente. Puisque nous avons décidé de consacrer une partie de notre recherche empirique à l'analyse des politiques publiques et le débat politique autour de l'AA, nous trouvions que notre étude de cas devait se focaliser sur une seule université. Dans cette idée, une étude de cas exploratoire sur la trajectoire de transformation d'une université historiquement blanche afrikaans faisait le plus de sens. En effet, SU était instrumentalisée par le gouvernement de l'*apartheid* (Bunting, 2006). Nous avons donc décidé d'étudier sa trajectoire de transformation à travers ses politiques et mesures d'AA car ces dernières représentent, pour le gouvernement de l'ANC, une « étape » vers une société déracialisée et non- raciale. Enfin, le choix de cette Université en particulier s'est imposé puisque nous avons connaissance du terrain²¹ et réalisé un entretien exploratoire pour cette recherche avec un étudiant de cette Université.

Il s'agira d'observer la trajectoire de transformation de l'Université de Stellenbosch (SU) à travers ses politiques et mesures d'*Affirmative Action* et leurs potentiels effets, combinant donc également une **analyse de contenu thématique** et une **analyse du discours critique**.

²¹ Ayant vécu 3 mois dans le Western Cape (Cape Town, Stellenbosch, Velddrif, Robertson) pour un stage dans le cadre d'un Bachelier en Coopération Internationale.

Selon Corbière & Larivière (2020), l'étude de cas se définit comme suit :

« L'étude de cas est une approche de recherche permettant l'étude d'un phénomène d'intérêt particulier (le cas) dans son contexte naturel et sans manipulation par le chercheur (Yin, 2009). Elle peut s'intéresser à un seul individu, à un groupe d'individus, à une communauté, à une institution ou à un événement (Hentz, 2012). » (Corbière & Larivière, 2020, p. 74)

L'étude de cas est considérée comme une approche plutôt qu'une méthode car elle est flexible et ne requiert pas d'un cadre méthodologique unique (Corbière & Larivière, 2020). Les auteurs ajoutent que le choix des techniques de collecte et d'analyse des données dépend de ce qui « permettra de comprendre au mieux le phénomène en profondeur de même que de répondre, toujours de la meilleure façon possible, aux questions et objectifs de recherche. » (Corbière & Larivière, 2020, p.74).

3.3. Limites de la recherche et perspectives de la chercheuse

Le présent mémoire s'appuie sur une recherche qualitative et analytique réalisée à distance, ce qui n'a pas permis de mener des entretiens directs avec les participants. L'absence d'entretiens pourrait être une limite à notre recherche puisqu'ils auraient pu apporter d'autres perspectives et informations non accessibles à distance. La deuxième limite de cette recherche peut se trouver dans le fait que l'étude de cas ne se concentre que sur une seule université. En effet, bien que ce choix a été justifié dans ce chapitre, il est vrai que l'étude de cas unique peut être perçue comme limite. Cependant, nous pensons que son caractère de complément à l'analyse des politiques publiques et du débat politique la rend pertinente et intéressante.

En tant que chercheuse adoptant une perspective critique dans ce mémoire, mon positionnement peut être influencé par mon intérêt académique et personnel pour la lutte contre les discriminations raciales ainsi que par mon expérience personnelle et professionnelle à Cape Town. Consciente de l'influence potentielle de ces deux biais dans mes analyses, j'ai pris plusieurs mesures pour maintenir une distance critique. Ces mesures incluent la supervision régulière de ma promotrice de mémoire, qui m'a aidée à évaluer et à affiner mes interprétations, une pratique continue de réflexivité pour identifier et atténuer mes propres biais, ainsi que l'utilisation de la triangulation des données à travers une étude de cas combinée à un recueil documentaire. Ces précautions visent à garantir une analyse aussi objective que possible des données recueillies.

CHAPITRE 4 : ANALYSE DES POLITIQUES PUBLIQUES D’AFFIRMATIVE ACTION EN TERMES D’ACCES A L’EDUCATION SUPERIEURE EN AFRIQUE DU SUD POSTAPARTHEID

La première partie de ce chapitre appelée « Analyse des politiques publiques » détaillera les résultats d’une analyse de discours critique portant sur 2 politiques publiques du gouvernement sudafricain concernant l’*Affirmative Action* dans l’accès à l’éducation supérieure. La première est la loi « *Higher Education Act* » de 1997 et la deuxième est le plan national « *National Plan for Higher Education in South Africa* » de 2001. Ces deux politiques publiques ont pour objectif la transformation du système d’enseignement supérieur sudafricain après la fin du régime ségrégationniste d’*apartheid*.

La deuxième partie intitulée « Analyse des discours et programmes politiques des partis ANC et DA autour de l’*Affirmative Action* » présentera les résultats d’une analyse de discours critique portant sur les programmes et déclarations des deux principaux partis politiques sudafricains. Le premier, African National Congress (ANC), est le parti au pouvoir depuis les élections de 1994 et ayant donc promulgué les politiques d’*Affirmative Action* que nous analyserons. Le deuxième, Democratic Alliance (DA), a été le principal parti d’opposition depuis 1999 et fait à présent partie intégrante du gouvernement sudafricain suite aux élections de 2024, pour la première fois de l’histoire du pays. Pour finir, un point sera fait sur les enjeux futurs autour des des politiques publiques d’AA suite à la formation du nouveau gouvernement.

4.1. Analyse des politiques publiques d’*Affirmative Action* concernant l’accès à l’enseignement supérieur

4.1.1. Higher Education Act de 1997

4.1.1.1 Présentation de la loi

Notre première analyse²² porte sur la loi s’intitulant *Higher Education Act* (1997) avec un accent sur l’*Affirmative Action* en termes d’accès à l’enseignement supérieur pour les étudiants issus de groupes historiquement discriminés. Promulguée en 1997, cette loi concerne la transformation du secteur de l’enseignement supérieur après l’*apartheid* et nous utiliserons l’acronyme HEA pour la mentionner. Toute

²² Toute information n’ayant pas été pertinente dans le cadre de cette analyse ne sera pas mentionnée.

information n'ayant pas été pertinente dans le cadre de cette analyse ne sera pas mentionnée.

La HEA précise tout d'abord ses intentions, qui sont les suivantes :

- Réglementer l'enseignement supérieur ;
- Prévoir la création, la composition et les fonctions d'un Conseil de l'enseignement supérieur ;
- Prévoir la création, la gouvernance et le financement des établissements publics d'enseignement supérieur ;
- Prévoir la nomination et les fonctions d'un évaluateur indépendant ;
- Prévoir l'enregistrement des établissements d'enseignement supérieur privés ;
- Prévoir l'assurance qualité et la promotion de la qualité dans l'enseignement supérieur ;
- Prévoir des dispositions transitoires et l'abrogation de certaines lois ; et de
- Prévoir des questions connexes. (HEA, 1997, p.2)

4.1.1.2 Le Conseil de l'Enseignement Supérieur (CHE)

La HEA institue le Conseil de l'Enseignement Supérieur (CHE) en tant que personne morale. Le CHE a une fonction principale, qui est de conseiller le Ministère de sa propre initiative sur tout aspect concernant l'enseignement supérieur.

Le Ministère est dans l'obligation de prendre en compte l'avis du CHE ou, s'il n'accepte pas cet avis, de fournir des raisons par écrit au Conseil pour justifier ce refus. Dans certains cas, si la situation est urgente ou que le CHE n'a pas fourni d'avis dans un délai raisonnable, le Ministère peut agir sans l'avis de ce dernier. Il est donc clair que le *Concil on Higher Education* (CHE) est d'une grande importance juridique et que ce qu'il déclare ou publie reflète de la volonté du gouvernement sudafricain en termes d'enseignement supérieur.

4.1.1.3 Les Institutions d'Enseignement Supérieur (HEI)

Un autre point pertinent à souligner : la HEA indique que les *Higher Education Institution* (HEI) sont « libres et autonomes dans leurs relations avec l'État, dans le contexte de la responsabilité publique et du besoin national de compétences et de connaissances scientifiques de pointe » (HEA, 1997, p.2). Comme l'affirmait Bunting (2006), durant l'*apartheid*, les institutions publiques d'enseignement supérieur étaient presque toutes instrumentalisées²³ par le gouvernement de l'*apartheid*, il s'agit donc d'un important changement juridique.

4.1.1.4 « Redresser les discriminations passées et assurer la représentativité et l'égalité d'accès »

Intéressons-nous à présent au contenu de la loi et aux mentions d'*Affirmative Action* dans celle-ci. La HEA énonce dans son préambule dix objectifs « souhaitables » listés dans la figure 7 ci-dessous. Nous allons cependant nous intéresser à un objectif en particulier, à savoir le numéro 3, puisqu'il présente explicitement un souhait d'AA. **« Redresser la discriminations passée et assurer la représentativité et l'égalité d'accès. »** Nous allons donc effectuer une analyse de discours critique de cet objectif.

En se penchant sur le choix des mots et la formulation de cet objectif, nous relevons plusieurs éléments intéressants.

PREAMBLE
WHEREAS IT IS DESIRABLE TO—
ESTABLISH a single co-ordinated higher education system which promotes co-operative governance and provides for programme-based higher education;
RESTRUCTURE AND TRANSFORM programmes and institutions to respond better to the human resource, economic and development needs of the Republic;
REDRESS past discrimination and ensure representivity and equal access;
PROVIDE optimal opportunities for learning and the creation of knowledge;
PROMOTE the values which underlie an open and democratic society based on human dignity, equality and freedom;
RESPECT freedom of religion, belief and opinion;
RESPECT and encourage democracy, academic freedom, freedom of speech and expression, creativity, scholarship and research;
PURSUE excellence, promote the full realisation of the potential of every student and employee, tolerance of ideas and appreciation of diversity;
RESPOND to the needs of the Republic and of the communities served by the institutions:
CONTRIBUTE to the advancement of all forms of knowledge and scholarship, in keeping with international standards of academic quality;
AND WHEREAS IT IS DESIRABLE for higher education institutions to enjoy freedom and autonomy in their relationship with the State within the context of public accountability and the national need for advanced skills and scientific knowledge;

Figure 7 : Préambule de Higher Education Act listant les objectifs souhaitables de la loi. Source : Higher Education Act 101 of 1997 (1997)

²³ À l'exception des institutions historiquement blanches à langue anglaise qui se voulaient davantage libérales et tournées vers l'international.

« Redresser la discrimination passée »

Tout d'abord, l'expression « **discrimination passée** » sous-entend la discrimination raciale subie sous le régime ségrégationniste de l'*apartheid*.

Ensuite, le verbe « **to redress** » en anglais peut se traduire de plusieurs façons en français : redresser, réparer, remédier ou pallier. L'expression « réduire les inégalités » est davantage utilisée, comme le montre notamment l'Organisation des Nations Unies (ONU) avec l'Objectif du Développement Durable (ODD) N°10 : « Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre. » (UN, s. d.). Cependant, dans le contexte sudafricain, « redresser » ou « réparer » prend tout son sens ; il s'agit de réparer ce qui a été brisé par l'*apartheid*. Nous avons donc fait le choix d'utiliser le verbe « redresser » dans cette analyse, afin de correspondre au mieux au contexte sudafricain. Le CHE (cité dans RSA, 2001) distingue deux types de « redressement » : social (individuel) et institutionnel. Le Conseil explique que le **redressement social** consiste à la fois à octroyer une aide financière aux étudiants pauvres et à fournir des ressources aux Institutions d'Enseignement Supérieur (HEI) afin de répondre aux besoins d'apprentissage des étudiants « sous-préparés ». Ce redressement social « transcende le fossé qui sépare les institutions historiquement noires des institutions historiquement blanches. » (RSA, 2001, p.14)

Pour ce qui est du **redressement institutionnel**, dans son *National Plan on Higher Education* (NPHESA), la République (2001) insiste sur le fait qu'il soit toujours pertinent mais que la notion de redressement doit changer dans ce contexte. En effet, à l'époque de la publication du plan (en 2001), le redressement institutionnel reposait essentiellement sur « l'égalisation des terrains de jeu » entre les institutions historiquement noires et blanches en termes d'accès libre et ouvert à tous les étudiants, ce changement a mis en danger la durabilité des institutions historiquement noires. Le Ministère voulait donc aller au-delà des catégories historiques (blanc/noir) des institutions et d'une simple égalisation entre celles-ci, en apportant un soutien plus global pour assurer la durabilité de toutes les institutions.

« Assurer la représentativité et l'égalité d'accès »

En ce qui concerne la formule « Assurer la représentativité et l'égalité d'accès », le gouvernement indique dans le NPHESA (RSA, 2001) qu'il s'agit de veiller à ce que les profils des étudiants reflètent progressivement les réalités démographiques de la société sud-africaine (p.18).

Lorsque le gouvernement indique dans la HEA qu'il souhaite assurer la représentativité (sous-entendue des réalités démographiques) du corps étudiant vis-à-vis de la société sudafricaine, il est important de prendre connaissance des chiffres auxquels se réfère la loi. Au moment de la publication de cette loi en 2000, la distribution de la population sudafricaine selon les groupes de population étaient tels qu'indiqués dans le tableau n°4

ci-contre. Le groupe Noir Africain représentait donc la majorité de la population avec 77,6%, suivi des Blancs avec 10,4%, des *Coloureds* avec 8,7%, et des Indiens/Asiatiques avec 2,5%. Une catégorie « Autre et Non spécifié » était présente dans ces estimations et représentait 0,9% de la population.

Estimations de la population à mi-année en Afrique du Sud, par groupe de population, 2000 et 2022				
Groupe de population	2000		2022	
	Nombre	%	Nombre	%
Black African	33 879 852	77,6%	49 070 809	81,0%
Coloured	3 796 858	8,7%	5 339 919	8,8%
Indian/Asian	1 092 522	2,5%	1 554 996	2,6%
White	4 521 664	10,4%	4 639 268	7,7%
Other and Unspecified	394 803	0,9%		
Total (% arrondis)	43 685 699	100,00%	60 604 992	100,00%

Tableau 4 : Estimations de la population à mi-année en Afrique du Sud, par groupe de population. Source : Élaboration personnelle sur base de Statistics South Africa (2000) et Statistics South Africa (2022)

La représentativité exigée par la HEA indique alors que la

majorité du corps étudiant des HEI doit être du groupe Noir Africain, suivi des Blancs, et ainsi de suite. Puisque cette stipulation doit correspondre avec les réalités évolutives du pays, nous indiquons également dans le tableau n°5 la situation démographique de l'année 2022. Comme nous pouvons le remarquer, le groupe majoritaire est toujours Noir Africain avec 81%, mais le groupe *Coloured*, bien qu'il n'ait augmenté que d'un dixième de point (8,8%), est devenu deuxième, car le groupe Blanc a perdu 2,7 points (à présent à 7,7%) et, pour finir, le groupe Indien/Asiatique est à 2,6%. Il est donc important de retenir que la situation démographique peut évoluer, mais les Noirs Africains représentent la majorité de la population d'Afrique du Sud depuis au moins 30 ans et donc, selon cette loi, devraient représenter la majorité du corps étudiants des institutions d'enseignement supérieur.

Nous pouvons donc conclure que l'objectif de cette loi : « Redresser les discriminations passées et assurer la représentativité et l'égalité d'accès » signifie plusieurs choses :

- Un redressement social afin de réparer les conséquences des discriminations raciales durant l'*apartheid* ;
 - i. En octroyant une aide financière aux étudiants pauvres (issus de groupes historiquement désavantagés) ;
 - ii. Fournir des ressources aux HEI afin de répondre aux besoins d'apprentissage des étudiants non-préparés (issus de groupes historiquement désavantagés) ;
- Un redressement institutionnel transcendant les catégories historiques (blanc/noir) afin d'assurer la durabilité de toutes les institutions et de transformer le secteur d'enseignement supérieur en termes d'accès ;
- Une représentativité progressive de la société sudafricaine (groupes de populations) au sein du corps étudiant de l'enseignement supérieur ; et
- Une égalité d'accès à l'enseignement supérieur entre les différents groupes de population.

4.1.1.5 L'Affirmative Action dans la HEA

Outre l'objectif analysé au point précédent, nous avons étudié cette loi afin de trouver des mentions d'*Affirmative Action* dans l'enseignement supérieur et avons relevé les résultats suivants.

Toutes les HEI sont tenus légalement de prévoir des mesures d'AA

En effet, il est mentionné sous la section « Admission aux institutions publiques d'enseignement supérieur » que « la politique d'admission d'une HEI doit prévoir des mesures appropriées pour le redressement des inégalités passées et ne peut en aucun cas être injustement discriminatoire » .

Deux informations sont à souligner ici. Premièrement, l'obligation juridique des HEI de prévoir des « mesures », celles-ci devant être appropriées en vue d'un « redressement des inégalités passées », formule que nous avons déjà abordée, sous-entendant que ces mesures relèvent de l'*Affirmative Action*. Deuxièmement, le fait

qu'il soit spécifié que ces mesures ne peuvent être « injustement discriminatoire ». Il est intéressant de souligner ici l'adjectif « discriminatoire » car (1) par définition, l'AA est une forme de discrimination (bien que positive) et (2) l'AA peut être interprétée comme étant discriminatoire envers les personnes non-ciblées (ex : les Blancs, la classe moyenne, etc.) et cette formule peut donc être utilisée comme argument contre le concept. En effet, comme l'affirme Adam (2000) : « [...] la « discrimination positive » est accusée d'être l'*apartheid* à l'envers. L'idéologie dominante du non-racisme [prônée au temps des élections 1994] serait incompatible avec le traitement préférentiel racial » (p.50). Cet adjectif « discriminatoire » pourrait donc être interprété de plusieurs façons et il serait intéressant d'observer si les arguments politiques étant contre ces mesures s'appuient sur cette notion écrite dans la loi HEA.

La loi HEA ne précise pas le type de mesures à instaurer

Bien qu'obligeant les institutions à prévoir ces mesures, cette loi n'énonce pas d'exemples de mesures mais indique plutôt une ligne directrice à suivre, avec des « objectifs souhaitables ». Nous pouvons supposer que ce manque de précision se justifie par le fait qu'en 1997, le gouvernement préférait peut-être laisser les différents acteurs concernés (le CHE, les HEI, la société civile,...) établir des mesures adaptées à chaque institution ou contexte particulier des différentes provinces.

Les HEI sont libres de choisir leurs mesures/politiques d'AA

Dans la continuité de l'autonomisation des institutions d'enseignement supérieur (HEI), cette loi prévoit la démarche à suivre pour les HEI à propos des admissions. En effet, il est écrit que « sous réserve des dispositions de la présente loi, le conseil d'une HEI, après consultation de son sénat, détermine la politique d'admission de l'institution » (HEA, 1997, p.28).

4.1.1.6 Conclusion de l'analyse de la *Higher Education Act*

En résumé, cette loi sert de cadre politique et fournit des lignes directrices en termes d'AA et les objectifs souhaités (ex : le corps étudiant doit être démographiquement représentatif de la société) mais s'en remet aux institutions d'enseignement supérieur (HEI) qui sont libres de choisir les mesures concrètes instaurées. D'un côté, Dupriez et al. (2023) affirment que « les politiques [...] telles que [...] l'autonomisation des écoles [...] sont dans une certaine mesure des facteurs contribuant à la ségrégation. » (p.73) De l'autre, il est important de souligner que dans

le contexte sudafricain, donner davantage d'autonomie aux HEI était également symbolique dans le sens où il y avait une rupture avec l'*apartheid* où l'état contrôlait et instrumentalisait la plupart des HEI.

4.1.2. National Plan for Higher Education in South Africa de 2001

4.1.2.1 Présentation du plan

Pour cette deuxième analyse²⁴, nous avons choisi le Plan National intitulé « *National Plan for Higher Education in South Africa* » (RSA, 2001), rédigé par le Ministère de l'Éducation. Ce plan sert de cadre stratégique et fournit les mécanismes pour la restructuration du système d'enseignement supérieur. Il vise à réaliser la vision et les objectifs de la transformation du système décrits dans le rapport du gouvernement « *Education White Paper 3: A Programme for the Transformation of Higher Education (July 1997)* » (RSA, 2001). Nous utiliserons l'acronyme NPHESA pour le mentionner.

Un « *White Paper* » ou Livre Blanc en droit sudafricain est un document de discussion sur un sujet en particulier rédigé par le département compétent, ici le *Department on Higher Education and Training* (DHET). Il s'agit d'une déclaration générale de la politique gouvernementale préalable au projet de loi (RSA, s.d.). Le NPHESA (RSA, 2001) déclare qu'entre 1997 et 2001, des plans institutionnels triennaux ont été conçus « dans le contexte du vaste programme de transformation et des objectifs politiques signalés dans le Livre Blanc, **plutôt que** [emphase ajoutée] dans celui d'un ensemble clair de lignes directrices de mise en œuvre et de financement liées à un plan national. » (p.11) Par conséquent, nous avons décidé d'analyser le NPHESA de 2001 plutôt que le Livre Blanc de 1997 pour deux raisons. D'une part, ce dernier était similaire à la loi HEA que nous avons étudiée au point précédent et de l'autre, le NPHESA présente une procédure claire et officielle à laquelle se référer lors de la création de mesures.

4.1.2.2 Contexte autour du plan

Il s'agit de la réponse du Ministère (de l'éducation) au rapport du Conseil on Higher Education (CHE) intitulé « *Towards a New Higher Education Landscape* :

²⁴ Toute information n'ayant pas été pertinente dans le cadre de cette analyse ne sera pas mentionnée.

Meeting the Equity, Quality and Social Development Imperatives of South Africa in the 21st Century », publié en juin 2000 (RSA, 2001).

La nécessité d'un Plan National est justifiée dans le NPHEA (RSA, 2001) entre autres, par le fait que la conséquence principale de l'absence d'un plan national ait été le développement d'un climat de **compétition** entre les HEI publiques (RSA, 2001). En effet, le NPHEA explique que ce climat concurrentiel a été alimenté par l'essor du secteur privé causant l'apparition d'un marché de l'enseignement supérieur. L'intensification de cette concurrence aurait deux causes interdépendantes selon le Ministère :

- La baisse du nombre d'étudiants à la fin des années 1990 (déclin de 4% des inscriptions entre 1998 et 2000) ; et
- Les contraintes financières résultant des pressions exercées sur les ressources financières [gouvernementales].

Le Ministère explique que les développements axés sur la concurrence (comme par exemple l'essor du secteur privé) ont **renforcé les inégalités héritées de l'apartheid dans le secteur public**, car ce sont les établissements bien dotés en ressources qui ont été les mieux placés pour tirer parti de l'environnement concurrentiel. Néanmoins, il est précisé :

« Il ne s'agit pas [...] de suggérer que toutes les formes de concurrence sont préjudiciables au bien-être du système d'enseignement supérieur. Au contraire, le ministère se félicite de la concurrence qui favorise l'innovation et améliore la qualité. Toutefois, la concurrence entre les établissements doit être réglementée dans un cadre national qui promeut et facilite la durabilité du système d'enseignement supérieur. En outre, le secteur privé de l'enseignement supérieur, en plein essor, nécessite une réglementation plus stricte pour s'assurer qu'il complète le secteur public et contribue à répondre aux besoins globaux du pays en matière de ressources humaines. »

(RSA, 2001, p.13)

4.1.2.3 Grands objectifs du plan

Le NPHEA (RSA, 2001) annonce « cinq grands objectifs politiques et stratégiques qui, selon le ministère, sont essentiels pour atteindre l'objectif global de la transformation du système d'enseignement supérieur. » (p.17)

Ces objectifs sont listés ci-dessous :

- Permettre à tous d'accéder à l'enseignement supérieur, sans distinction de race, de sexe, d'âge, de croyance, de classe ou de handicap, et former des diplômés possédant les aptitudes et les compétences nécessaires pour répondre aux besoins du pays en matière de ressources humaines ;
- Promouvoir l'égalité d'accès et redresser les inégalités passées en veillant à ce que les profils du personnel et des étudiants de l'enseignement supérieur reflètent progressivement les réalités démographiques de la société sudafricaine ;
- Assurer la diversité de la forme organisationnelle et du paysage institutionnel du système d'enseignement supérieur par la différenciation des missions et des programmes, permettant ainsi de répondre aux besoins régionaux et nationaux en matière de développement social et économique ;
- Renforcer les capacités de recherche de haut niveau pour répondre aux besoins de l'Afrique du Sud en matière de recherche et de connaissances.
- Créer de nouvelles formes institutionnelles et organisationnelles et de nouvelles identités institutionnelles par le biais d'une collaboration régionale entre les établissements ; (RSA, 2001, pp.17-18)

Dans le plan, chaque grand objectif fait l'objet d'une section commençant par une précision de l'objectif spécifique, des objectifs stratégiques et des priorités. Le deuxième grand objectif est **accentué** puisqu'il est celui qui va nous intéresser en termes d'*Affirmative Action* et fait l'objet de la section 3 du plan intitulée : « Atteindre l'équité dans le système d'enseignement supérieur sudafricain. »

4.1.2.4 « Atteindre l'équité dans le système d'enseignement supérieur sudafricain »

Objectif spécifique et objectifs stratégiques

La section 3 du NPHEA (RSA, 2001) commence par détailler son objectif spécifique, à savoir : « Promouvoir l'égalité d'accès et les chances de réussite pour tous ceux qui cherchent à réaliser leur potentiel grâce à l'enseignement supérieur, tout en éradiquant toutes les formes de discrimination injuste et en faisant progresser le redressement des inégalités passées. » (p.35)

Nous pouvons relever que les formules « égalité d'accès », « discrimination injuste » et « redressement des inégalités passées » ont déjà été mentionnés dans le *Higher Education Act 101* (1997).

Pour ce faire, le plan prévoit deux objectifs stratégiques, à savoir :

- Veiller à ce que les profils des étudiants et du personnel reflètent progressivement les réalités démographiques de la société sudafricaine ; et
- Veiller à ce que les profils de *race* et de sexe des diplômés reflètent le profil des étudiants inscrits. (RSA, 2001, p.35)

Priorités

Il y a deux priorités pour cette section. Tout d'abord, la première priorité s'appelle : « Augmenter les taux de participation, de réussite et d'obtention de diplômes des étudiants noirs²⁵ en général et des étudiants Noirs Africain et *Coloured* en particulier. » (RSA, 2001, p.35) Dans une logique de représentativité et de redressement, le Ministère énonce ici qu'il souhaite assurer l'augmentation de tous ces facteurs pour les populations historiquement discriminées et en particulier les Noirs et *Coloureds*. L'accent mis sur les groupes Noir et *Coloured* peut s'interpréter de deux façons : 1) il s'agit des deux groupes majoritaires d'Afrique du Sud ; 2) il s'agit des deux groupes les plus discriminés durant l'*apartheid*.

La deuxième priorité nommée « Augmenter la représentation des Noirs et des femmes dans les postes académiques et administratifs, en particulier aux niveaux supérieurs. » (RSA, 2001, p.35) Cette deuxième priorité ne concerne pas l'axe de notre analyse puisque nous nous intéressons à l'accès à l'enseignement supérieur des étudiants. Cependant, il est pertinent de mentionner que le Ministère a également une priorité d'équité et de représentativité dans le personnel académique (staff) des HEI.

L'impératif de l'équité

Selon le Ministère, l'accès à l'enseignement supérieur est important dans la détermination des opportunités sociales et économiques pour deux raisons. D'une part, le taux de chômage des personnes diplômées est faible et de l'autre, les personnes

²⁵ Dans ce contexte, le gouvernement englobe tous les groupes de personnes racisées sous l'appellation « noir », comprenant donc les groupes Noir Africain, *Coloured*, Indien/Asiatique.

détentrices d'un bachelier gagnent 125 % de plus que celles qui disposent d'un diplôme de fin d'études secondaires.

Le NPHESA (RSA, 2001) met ensuite l'accent sur l'importance de l'équité dans l'accès à l'enseignement supérieur. Le Ministère explique l'importance de l'équité en tant que priorité :

- Les changements nationaux dans le profil démographique du corps étudiant ne se traduisent pas nécessairement par une plus grande représentativité au sein de chaque HEI. En effet, dans les établissements historiquement blancs, la proportion d'étudiants noirs inscrits varie d'environ 16 % à 55 %.
- Le taux de participation national est caractérisé par des inégalités flagrantes. Bien que celui « des étudiants Africains soit passé de 9 % en 1993 à 12 % en 1999, il reste bien inférieur à celui des étudiants blancs, qui est passé de 70 % à 47 %, et à celui des étudiants indiens, qui est passé de 40 % à 39 %. » (p.37)
- Les taux d'obtention de diplômes des étudiants Noirs et Blancs sont très disparates. De fait, le taux moyen d'obtention d'un diplôme pour les étudiants Blancs tend à être plus du double de celui des étudiants Noirs.

4.1.2.5 Admission et sélection : des quotas ?

Le Ministère adresse dans ce plan la notion de « quotas » en matière d'admission et de sélection des étudiants de l'enseignement supérieur. Comme vu précédemment, la mise en place de quotas est une mesure de discrimination positive ayant pour but d'assurer la représentativité quantifiable des groupes historiquement discriminés ou désavantagés.

En effet, le Ministère établit qu'il utilisera, conformément au Livre Blanc, des **objectifs indicatifs** plutôt que des **quotas fermes** (RSA, 2001). Il indique sa réticence à instaurer de réels quotas favorisant l'équité « car il reconnaît qu'il est difficile de fixer des objectifs réalistes, compte tenu de l'état du système scolaire et du faible nombre d'étudiants qui terminent leurs études avec les qualifications et les compétences nécessaires pour poursuivre des études supérieures. » (RSA, 2001, p.41) Néanmoins, il précise qu'il n'hésitera pas à instaurer des quotas dans le futur si les institutions ne définissent pas leurs propres objectifs d'équité (raciale, mais également

de genre et handicaps) et ne mettent pas en place des stratégies explicites pour les atteindre.

Il est donc intéressant ici de relever le fait que le Ministère fixe des objectifs indicatifs, une ligne directrice, plutôt que des quotas réels. Le gouvernement réaffirme donc son choix d'autonomiser les HEI en leur laissant la tâche d'instaurer leurs propres mesures et stratégies d'équité. Toutefois, bien que des quotas ne soient pas énoncés, le NPHESA (RSA, 2001) dit clairement que la composition du corps étudiant doit être représentative de la société démographique sudafricaine, et que le taux de participation des groupes de population racisée doit augmenter. Il est par conséquent sous-entendu que les chiffres à atteindre en matière de représentativité sont ceux de la population du pays.

4.1.2.6 Aides financières aux étudiants : le *National Student Financial Aid Scheme* (NSFAS)

Pour finir, la dernière forme de discrimination positive mentionnée dans le NPHESA est un mécanisme étatique d'aide financière aux étudiants intitulée le *National Student Financial Aid Scheme* (NSFAS). Établi en 1996, l'organisation NSFAS se veut être une entité publique fournissant un accès équitable aux étudiants **doués sur le plan académique ne disposant pas de ressources financières nécessaires**, de manière efficace, transparente et professionnelle centrée sur l'étudiant (RSA, 2001). Depuis 1994, le gouvernement a alloué un peu plus de 2 milliards de rands au NSFAS. Cependant, le Ministère met l'accent sur le fait que seuls 20% des étudiants bénéficient du NSFAS et en concluent donc que l'aide financière est inadapté aux besoins des étudiants issus des communautés pauvres (RSA, 2001).

4.1.2.7 Conclusions de l'analyse du NPHESA

Notre analyse du *National Plan for Higher Education in South Africa* (NPHESA) a relevé plusieurs éléments pertinents.

Tout d'abord, le plan insiste sur l'impératif de l'équité sous deux points 1) le corps étudiant des institutions (HEI) doit être davantage représentatif de la démographie du pays et 2) les taux de participation et de diplômés des étudiants Noirs doit être améliorée, car ils restent très faibles comparés à ceux des groupes Blancs et Indiens. Ensuite, il est explicitement précisé que le plan n'impose pas de quotas stricts, mais plutôt des objectifs indicatifs. Cependant, le plan utilise l'idée de ces quotas

comme une sorte de moyen de pression contre les institutions, en indiquant qu'il (le gouvernement) n'hésitera pas à déterminer des quotas **si les HEI ne prévoient pas d'objectifs d'équité et de stratégies explicites** pour y arriver. Pour finir, nous pouvons conclure que le plan réaffirme **l'autonomisation** des institutions (qui sont libres du choix des mesures d'AA) mais **les oblige à prévoir l'AA** dans leurs politiques.

4.2. Analyse des discours et programmes politiques autour de l’Affirmative Action des partis ANC et DA

Cette analyse portera sur une analyse des discours autour de l’*Affirmative Action* des deux partis politiques majoritaires en Afrique du Sud suite aux élections de 2024, qui sont l’*African National Congress (ANC)* et *Democratic Alliance (DA)*. Cette analyse permettra d’appréhender le débat que ces deux partis ont entretenu au fil des années autour de l’*Affirmative Action* et invitera également à s’interroger sur l’avenir des politiques publiques d’AA suite aux élections de 2024. En effet, pour la première fois dans son histoire de République, l’ANC, parti majoritaire au pouvoir depuis 1994, est descendu sous la barre des 50% aux derniers résultats des élections. Il a donc été obligé de composer pour la première fois un gouvernement avec d’autres partis, notamment avec le parti DA, ayant été le parti d’opposition principal au gouvernement dirigé par l’ANC depuis 1999.

Dans un premier temps seront exposés les positionnements et arguments des deux partis ainsi que les alternatives proposées par DA. Dans un second temps, nous discuterons des potentiels enjeux autour des politiques d’*Affirmative Action* découlant des résultats des élections nationales de 2024.

4.2.1. Présentation des partis

Avant toute chose, il est important de préciser que le positionnement « gauche-droite » sur l’échiquier politique étant largement utilisé en Europe ne l’est pas en Afrique du Sud. En effet, ce sont davantage les idéologies que les différents partis prônent qui sont mises en avant, comme par exemple : le nationalisme, le libéralisme, le socialisme, le panafricanisme, etc. Les idéologies des partis seront donc renseignées.

L’*African National Congress (ANC)* est le parti qui a été au pouvoir depuis 1994, symbole de la lutte anti-*apartheid* avec Nelson Mandela comme premier président élu démocratiquement. Créé en 1912, il se dit contre le colonialisme et

capitalisme et dit promouvoir la construction d'une « société fondée sur le meilleur de la civilisation humaine en termes de libertés politiques et humaines, de droits socio-économiques, de systèmes de valeurs et d'identité. » (ANC, s. d.-a)

Ensuite, le *Democratic Alliance (DA)* est le deuxième plus gros parti du pays et représente la principale opposition de l'ANC. Créé en 2000, il prône le fédéralisme et la séparation des niveaux de pouvoir et, globalement, une démocratie constitutionnelle libérale. De plus, il défend une « [...] économie sociale de marché et des principes qui la sous-tendent : la concurrence, l'innovation et l'initiative. » (DA, s. d., p.4)

4.2.2. Positionnement de l'African National Congress concernant l'Affirmative Action

L'ANC, en tant que parti unique décisionnaire durant 30 ans, a instauré l'*Affirmative Action* à travers ses politiques publiques, comme celles que nous avons analysé au point précédent. Nous connaissons donc le type de politique publique d'AA que l'ANC promulgue. Mais quelle est leur approche du concept et quels sont leurs objectifs pour la société sudafricaine ?

Ils publient le 15 avril 1994, douze jours avant les premières élections, un communiqué expliquant la nécessité de l'*Affirmative Action* ainsi que la place qu'elle aura dans la future constitution s'ils étaient élus (ANC, 1994). Ils commencent par adresser les potentielles critiques avec un dicton : « *There's an old saying: one person's meat is another person's poison*²⁶. » (ANC, 1994) Ils développent en disant ceci :

« Pour des millions de Sud-Africains, la discrimination positive signifie une vie meilleure, une chance attendue depuis longtemps de s'épanouir et de commencer à profiter des bonnes choses que le pays a à offrir.

Pour d'autres, en particulier ceux qui mènent aujourd'hui une vie confortable, il s'agit d'une nouvelle forme de discrimination et d'injustice, d'une forme vengeresse de jongler avec les quotas raciaux de manière à menacer leurs moyens de subsistance et leur sécurité. » (*Affirmative Action and the New Constitution*, ANC, 1994)

L'ANC poursuit en indiquant trois possibles cas de figures : dans le cas où l'AA est bien gérée, alors elle contribuera à renforcer la nation et à être avantageuse

²⁶ Trad. littérale : « Il y a un vieux dicton : la viande d'une personne est le poison d'une autre. » - L'expression s'en rapprochant en français serait : « Le bonheur des uns fait le malheur des autres. »

pour tous. Par contre, si elle n'est pas instaurée, alors le pays restera arriéré et profondément divisé. Et, dans le cas où l'AA est mal gérée, la paix sociale en sera détruite et l'économie en sera impactée.

Donc, aux élections de 1994, l'ANC annonçait que l'*Affirmative Action* était essentielle pour que des millions de Sud-Africains aient une vie meilleure, à condition qu'elle soit gérée efficacement.

C'est une déclaration du parti, lors d'une conférence de 1997 (ANC, 1997), qui nous aide à comprendre le rôle que, selon l'ANC, l'AA doit jouer dans la transformation de la société sudafricaine. De prime abord, ils déclarent que la déracialisation de la société sud-africaine est essentielle à la construction de la nation (ANC, 1997). Selon eux, cela signifie :

- « Créer une société dans laquelle le poste que les individus occupent n'est pas défini sur la base de la race. », ce qui peut être interprété comme étant opposé à certaines politiques d'AA (de représentativité par exemple)
- « L'intégration des communautés dans les zones résidentielles plus avantageuses. », censé remédier à la ségrégation résidentielle dont parlaient Dupriez et al. (2023)
- « Un programme cohérent d'*Affirmative Action* afin d'éradiquer les disparités créées par l'*apartheid*. »

Selon l'ANC, donc, **l'AA est une étape** (tout comme la déségrégation résidentielle citée dans la déclaration) nécessaire afin de **réparer les conséquences** de l'*apartheid* et d'atteindre la déracialisation de la société sudafricaine ; une **société non- raciale** promise en 1994.

Bien que ces déclarations restent floues sur la manière dont l'AA devait être instaurée selon l'ANC, nous avons étudié certaines de leurs politiques publiques concernant l'AA. Ce que nous avons retenu était que ces politiques²⁷ n'imposaient pas de quotas fixes mais plutôt des objectifs souhaitables, et que le gouvernement laissait, en fait, une large marge de manœuvre aux institutions obligées de prévoir ce genre de mesures. Le gouvernement utilisait plutôt les quotas comme moyen de « pression » sur les institutions lorsque dans le NPHEA (RSA, 2001) il était indiqué

²⁷ En termes d'accès à l'éducation supérieure.

qu'il n'hésitera pas à déterminer des quotas dans le futur si les HEI ne déterminaient pas d'**objectifs d'équité** et de **stratégies explicites** pour les atteindre.

Un autre point que nous avons relevé lors de l'étude des politiques était que le gouvernement disait que ces mesures devaient **assurer la représentativité démographique** de l'Afrique du Sud. Il y a donc une zone grise entre cette absence de quotas et les objectifs de représentativités démographiques souhaités et communiqués par le gouvernement.

4.2.3. Positionnement de la Democratic Alliance concernant l'Affirmative Action

Penchons-nous maintenant sur le parti *Democratic Alliance* (DA), qui a été pendant 25 ans le deuxième parti d'Afrique du Sud et le principal parti d'opposition au gouvernement de l'ANC. Pour rappel, les résultats des élections de 2024 ont vu l'ANC chuter sous la barre des 50%, perdant donc sa majorité maintenue depuis 1994. Le DA et l'ANC ont donc, suite à ces résultats, formé une coalition avec 9 autres partis.

Avant d'introduire l'approche spécifique qu'adopte le parti par rapport à l'*Affirmative Action*, nous allons expliquer le positionnement qu'a affirmé DA face aux politiques instaurées par l'ANC depuis 1994.

4.2.3.1 Critiques des politiques de l'ANC

Tout d'abord, DA a affirmé à plusieurs reprises être opposé à l'approche de la « représentativité » que prône l'ANC. En effet, dans un communiqué datant de 2014, Helen Zille (ancienne leader du DA) explique que son parti est contre le fait que la « classification raciale » et « proportionnalité raciale » l'emportent sur toute autre considération (Zille, 2014, p.1).

Zille produit ensuite, afin d'**appuyer son propos**, une **analyse** de l'article 9(2) de la Constitution sudafricaine, à savoir :

« 9(2) L'égalité comprend la pleine et égale jouissance de tous les droits et libertés. Pour promouvoir la réalisation de l'égalité, des mesures législatives et autres peuvent être prises pour protéger ou faire progresser les personnes ou les catégories de personnes défavorisées par une discrimination injuste. » (RSA, 1996, p.5)

Ces mesures, dit-elle, peuvent être caractérisée par l'*Employment Equity Act* (loi sur l'équité d'emploi) et elle mentionne l'article 6 et ses clauses (1) et (2) :

« 6 (1) Nul ne peut exercer une discrimination injuste, directe ou indirecte, à l'encontre d'un salarié dans le cadre d'une politique ou d'une pratique en matière d'emploi, pour un ou plusieurs motifs, notamment la race, le sexe, la grossesse, l'état civil, la responsabilité familiale, l'origine ethnique ou sociale, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion, la séropositivité, la conscience, la croyance, l'opinion politique, la culture, la langue et la naissance.

6 (2) N'est pas discrimination injuste que de :

a) prendre des mesures conformes à l'objet de la présente loi [c'est-à-dire promouvoir l'égalité des chances et un traitement équitable en éliminant les discriminations injustes] ; ou

b) distinguer, exclure ou préférer une personne sur la base d'une exigence inhérente à un emploi. » (Zille, 2014, p.1)

Après avoir mentionné ces articles, l'analyse d'Helen Zille est que « **la loi interdit expressément les quotas**, ce qui explique pourquoi [...] DA a fait tout un tapage autour des amendements à la loi qui permettaient au ministre d'élaborer des « règlements sur les quotas », révélant ainsi les intentions de l'ANC d'introduire des quotas par des moyens détournés. » (Zille, 2014, p.1)

Donc, selon DA, l'approche de la **représentativité** de l'ANC est **anti-constitutionnelle** et **illégal**. Au fil des années, DA a réaffirmé sa position contre l'approche. Par exemple, en 2007, le parti déclarait au Parlement : « La version de l'ANC de la discrimination positive est basée sur la "catégorisation raciale" [...] » (The Mail & Guardian, 2007) De plus, Dianne Kohler-Barnard (porte-parole du DA chargée de la sécurité à l'époque) avait déclaré que « les politiques de discrimination positive de l'ANC reposaient sur un principe identique à celui qui sous-tendait la législation de l'*apartheid*. » et que « la discrimination positive fondée sur la race était "odieuse" [...] » (The Mail & Guardian, 2007) Plus récemment, le parti indique dans son manifeste²⁸ pour les élections de 2024 que « **les quotas raciaux, se sont faits aux dépens des pauvres et des chômeurs.** » (DA, 2024, p.8)

Le parti est donc très opposé aux quotas raciaux et estiment que le gouvernement de l'ANC manipule afin « de s'assurer que les loyalistes du parti contrôlent toutes les institutions de l'État, de l'économie et de la société civile. » (Zille, 2014) Zille conceptualise même une approche de l'*Affirmative Action* à part entière qu'elle appelle « le déploiement des cadres » et qui décrit la manière dont l'ANC, selon elle, utilise « la préférence raciale » comme « écran de fumée ». Zille écrit que

²⁸ Manifestes ou Programmes politiques simplifiés.

« dans cette approche, la loyauté envers l'ANC l'emporte sur toute autre considération. » (Zille, 2014, p.1)

En fait, DA explique en 2007, via son porte parole Mark Lowe, ne pas être complètement opposé à l'*Affirmative Action* (comme d'autres partis tels que FF+) mais qu'ils avaient un problème avec la manière dont elle était mise en œuvre par le gouvernement (The Mail & Guardian, 2007). Le parti explique dans son manifeste de 2024 que « la promesse de l'ANC d'une émancipation fondée sur la *race* a échoué [...] » car « [...] elle a créé un petit groupe de personnes politiquement connectées qui profitent de la situation au détriment de la majorité. » (DA, 2024, p.9)

4.2.3.2 Alternative proposée : la promotion de la diversité

Si le *Democratic Alliance* ne rejette pas totalement l'*Affirmative Action* mais s'oppose à la vision qu'en a l'ANC, quelle approche défend réellement ce parti ? Zille (2014) explique que le parti prône l'approche qu'elle appelle « la promotion de la diversité. » En effet, cette approche propose d'intégrer des « objectifs » de diversité sans qu'ils soient des quotas, tout en veillant à ce que d'autres critères (tels que les compétences, l'expérience et les qualifications) restent au cœur des décisions. La *race* serait un critère parmi d'autres et ne serait surtout pas préférentiel par rapport au mérite par exemple.

Elle défend que cette approche est la seule qui permet de réaliser l'inclusion tout en réalisant une croissance économique, essentielle afin de créer les emplois nécessaires pour que l'AA fonctionne sur le long terme. L'approche serait en capacité d'aller vers une société non raciale le plus rapidement possible, ajoute-t-elle.

« L'objectif principal de [cette approche] est d'employer et de conserver des personnes qui non seulement renforcent la diversité, mais qui sont également compétentes et efficaces. Il est important de noter qu'elle ne crée pas de barrière infranchissable à la promotion de personnes n'appartenant pas à des "groupes désignés". » (Zille, 2014, p.1)

Le parti indique dans son manifeste que s'il était élu, il supprimerait les objectifs et quotas raciaux et qu'à la place il mesurerait les progrès accomplis dans la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) comme indicateur de redressement et de développement (DA, 2024, p.12). La priorité de DA est donc très clairement le redressement économique du pays, comme le confirme ce passage : « DA adopterait des **politiques non raciales** [...] **ciblant la pauvreté et l'exclusion**

économique, qui peuvent être mesurées **sans recourir à la classification raciale**. » (DA, 2024, p.33) et celui-ci « Le temps est venu de donner aux gens les moyens d'agir sur la base de leurs **désavantages matériels**, et non sur **la couleur de la peau**. » (DA, 2024, p.9)

4.2.4. Conclusion et enjeux futurs

Notre analyse nous a montré les différences entre les approches de l'*Affirmative Action* des deux plus gros partis au pouvoir, actuellement en Afrique du Sud. D'un côté, l'ANC défend l'approche de la **représentativité démographique** comme une étape vers la société non raciale promise lors des premières élections de 1994. De l'autre, le DA adhère à une approche qu'ils appellent la **promotion de la diversité** qui veut que la *race* ne soit qu'un des critères considérés lors d'une décision, et qu'il ne soit pas prioritaire par rapport à d'autres critères plus importants selon eux, tels que les compétences ou les qualifications.

Avec DA faisant partie de la coalition présidentielle et majorité, l'avenir des politiques publiques d'*Affirmative Action* telles qu'elles ont été conceptualisées par l'ANC pourrait donc être incertain étant donné les différences entre les approches des deux partis. De plus, en ce qui concerne l'éducation, problématique qui nous intéresse, le nouveau gouvernement a désigné une membre de DA pour être la Ministre de l'éducation de base, Ms Gwarube (Parliament of South Africa, 2024). Aussi, bien que le Ministre de l'éducation supérieure soit resté un membre de l'ANC (X), la Ministre-adjointe vient de DA, Dr. Gondwe MP (voir figure 8) (@our_da, 2024).

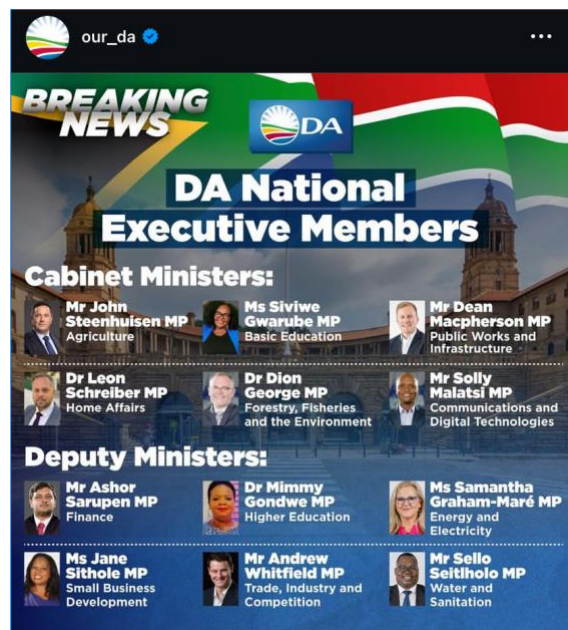


Figure 8 : Post instagram du Democratic Alliance (DA) présentant les Ministres de leur parti. [Source](#) : @our_da (2024)

En conclusion, le premier gouvernement multi-partis d'Afrique du Sud pourrait transformer la discrimination positive telle qu'elle a été implantée par l'ANC depuis 1994. Il serait donc intéressant de veiller avec attention à l'évolution des lois sous ce nouveau gouvernement d'unité nationale (GNU).

CHAPITRE 5 : ÉTUDE DE CAS : L'ÉVOLUTION DE L'UNIVERSITÉ DE STELLENBOSCH A TRAVERS SES POLITIQUES ET MESURES D'*AFFIRMATIVE ACTION* (1994 – 2024)

Stellenbosch University (SU) est située à Stellenbosch, dans la province du *Western Cape* en Afrique du Sud. Officiellement fondée le 2 avril 1918, elle accueille aujourd'hui plus de 35 000 étudiants sur 5 campus et 10 facultés (SU, 2024).

Nous avons choisi cette université pour son histoire durant l'*apartheid*. En effet, SU était une université réservée aux Blancs, dont la langue d'enseignement était l'afrikaans. Durant l'*apartheid*, comme les autres universités blanches afrikaans, elle était instrumentalisée par le gouvernement de l'*apartheid* dans le sens où elles recrutaient leurs étudiants en fonction de leur rôle dans la formation nécessaire à la fonction publique du régime (Bunting, 2006). Ce n'est qu'en 1978 que le Conseil de *Stellenbosch University* a approuvé l'ouverture (partielle) aux étudiants "non blancs" pour la première fois et uniquement pour les étudiants dont les filières n'étaient pas accessibles ailleurs dans la province du *Western Cape*. » (SU, s. d.-a)

Cette étude de cas a pour but d'observer la transformation de SU à travers ses politiques d'*Affirmative Action*. Il est important de préciser que notre recherche se focalise sur l'accès à l'Université pour les étudiants racisés et non à l'accès à l'emploi au sein de SU. Nous ne mentionnerons donc pas l'intégration de politiques telles que le *Black Economic Empowerment* (BEE) ou l'*Employment Equity Act* dans les politiques de SU.

5.1. Politiques et mesures concrètes de l'Université en termes d'*Affirmative Action*

Après 1994, le gouvernement prône la « massification » dans l'enseignement supérieur. Il veut que l'enseignement supérieur soit davantage représentatif de la composition démographique de la population sudafricaine et veut réparer les injustices de l'*apartheid*. Pour cela, les institutions d'enseignement supérieur doivent établir leurs propres politiques et mesures favorisant l'équité. Nous allons donc passer les objectifs stratégiques, politiques et mesures de l'Université de Stellenbosch d'*Affirmative Action* en termes d'accès.

5.1.1. Déclarations concernant l'AA

Le 20 mars 2000, SU a déclaré dans son cadre stratégique pour le début du siècle et au-delà que l'équité était l'une de ses valeurs, plus particulièrement :

« L'équité en termes (entre autres) de création d'un corps d'excellents étudiants et de membres du personnel académique et administratif qui soit démographiquement plus représentatif de la société sud-africaine, doit être fondamentale pour toutes nos actions, y compris la réparation des inégalités du passé et le repositionnement de l'université pour l'avenir. » (The University of Stellenbosch, 2000, p.10)

Dans la restitution de la commémoration de leur cent ans en 2018, l'université reconnaît également « sa contribution **aux injustices du passé** ». Ils déclarent qu'ils « le regrettent profondément » et s'excusent « sans réserve auprès des communautés et des individus qui ont été exclus des privilèges historiques dont jouissait SU » Ce communiqué se conclut avec un engagement : « En tant que responsable envers les générations présentes et futures, SU s'engage inconditionnellement en faveur de l'idéal d'une université inclusive de classe mondiale en Afrique et pour l'Afrique. » (SU, 2018, p.1)

5.1.2. Mécanismes d'AA dans les processus d'admission et de sélection de l'Université

5.1.2.1 Politique d'Admissions

Stellenbosch University (2017) indique dans sa Politique d'Admissions (*Admissions Policy*) ses intentions en termes d'*Affirmative Action* dans le processus d'admissions et de sélections.

En premier lieu, l'Université déclare que « dans le cadre de la mise en œuvre de la discrimination positive, l'université peut différencier ses objectifs en matière d'admission des Noirs africains, des *Coloureds*, des Indiens et des Asiatiques. » (p.6)

Puis, SU reconnaît « les disparités entre son corps étudiant actuel et le groupe de candidats [disposant d'un diplôme secondaire leur permettant d'accéder à des études universitaires], ainsi que la composition démographique de la région du *Western Cape* et du pays. » (p.6) Afin de réduire ces disparités, SU affirme **fixer des objectifs annuels** (d'inscription d'étudiants) en collaboration avec le DHET en s'efforçant « d'atteindre au moins les objectifs de représentation démographique concernant la *race* [...] ou un objectif plus élevé tenant compte de la composition

démographique du groupe de candidats se qualifiant pour étudier dans un programme particulier » (p.6)

5.1.2.2 Processus par faculté

L'*Admission Policy* de l'Université indique les directives à suivre mais indique qu'il en revient à chacune des 10 facultés de décider des procédés d'admission et de sélection des étudiants, ainsi que des places réservées spécifiquement aux personnes racisées. Nous avons donc cherché les critères d'admission et de sélection de chaque faculté²⁹ afin d'observer les mesures d'*Affirmative Action* décidées par chacune d'entre elles. Nous avons commencé notre recherche par la page « *Admission and selection requirements* » de l'Université qui regroupe les directives des facultés pour l'année scolaire 2025 (SU, 2024b).

Tout d'abord, les facultés **ne mentionnant pas de mesures d'*Affirmative Action*** dans leurs processus de sélection sont au nombre de 3 (sur 10) : la « Faculté de Sciences Économiques et de Gestion », la « Faculté des Sciences Militaires » et la « Faculté de Théologie ».

Ensuite, **les mesures d'AA mentionnées** par toutes les autres facultés dans leurs processus de sélection sont détaillées ci-dessous.

1) Faculté de Sciences Agronomiques

La faculté de Sciences Agronomiques (*AgriSciences*) mentionne avoir pour objectif « d'inscrire 450 nouveaux étudiants en première année en 2023. D'ici 2024, l'admission devrait comprendre 40 % de candidats issus de la diversité [étudiants racisés]. » (SU, 2024i, p.4)

2) Faculté d'Art et Sciences Sociales

La faculté d'Art et Sciences Sociales ne donne pas d'objectif chiffré, mais déclare plutôt qu'un certain nombre de places sont réservées aux étudiants CBIA et que « sous réserve de la disponibilité des places, la sélection se fait selon le mérite et dans le but d'atteindre l'objectif CBIA, en tenant compte du statut socio-économique. » (SU, 2024e, p.2) Il est pertinent de relever ici que les facteurs de mérite académique et

²⁹ Le tableau regroupant les données récoltées pour cette analyse se trouve en annexe n°7.

de statut socio-économique (SES) sont mentionnés comme faisant partie du processus de sélection.

3) Faculté d'Éducation

La communication de la faculté d'Éducation est intéressante puisque, de prime abord, la faculté déclare que « **seul le mérite académique** compte dans le processus de sélection. » (SU, 2023b, p.10) Puis, dans un autre paragraphe situé sur la même page, mentionne ceci :

« Conformément à la politique de diversité de l'université, des dispositions sont prises pour l'admission de candidats issus des groupes sous-représentés [étudiants racisés]. Tous les candidats doivent néanmoins satisfaire aux conditions générales d'admission de l'université ainsi qu'aux conditions d'admission de la faculté pour les programmes BEd³⁰. »

4) Faculté d'Ingénierie

La faculté d'Ingénierie, elle, se réfère au Conseil de l'Université en expliquant que ce dernier fixe des objectifs d'inscription concernant [...] le profil de diversité du corps étudiant de l'Université de Stellenbosch [...] » (SU, 2024a, p.1) et cite parmi ces objectifs le suivant : « Offrir l'égalité des chances aux étudiants potentiels qui sont dans la même situation, et faciliter la réparation lorsque des individus ou des catégories de personnes ont été ou sont encore désavantagés en raison d'une discrimination injuste passée. » (p.1) L'engagement spécifique de cette faculté reste donc assez flou puisqu'elle se réfère aux objectifs généraux de SU sans indiquer les mesures concrètes qu'elle met en place afin de les atteindre.

5) Faculté de Loi

La faculté de Loi (ou Droit plus communément employé en français) indique succinctement qu'elle prévoit, par programme, « l'admission d'étudiants issus de groupes sous-représentés, conformément à la politique de l'université en matière de diversité. » (SU, 2024h, p.13) Elle ne précise cependant pas le nombre de places qu'elle prévoit ou quels mécanismes elle emploie en termes de sélection.

6) Faculté de Sciences

³⁰ BEd signifie Bacheliers en Éducation

La faculté de Sciences stipule que ses procédures d'admission et de sélection suivent conformément la Politique d'Admissions de SU. De plus, elle indique avoir pour objectif « d'inscription de 750 nouveaux étudiants de première année, dont au moins 40 % devraient être des candidats issus de la diversité [étudiants racisés] d'ici 2025. » (SU, 2024g, p.4) Elle indique également que chaque programme dispose d'un objectif d'inscription spécifique.

7) Faculté de Médecine et des Sciences de la Santé

Le cas de la faculté de Médecine est différent puisque les processus de sélection de candidats sont renseignés par programme. Il existe 6 programmes au sein de la Faculté : la Médecine et Chirurgie, la Diététique, la Kinésithérapie, l'Orthophonie, l'Ergothérapie, les Soins Infirmiers.

Bien que les processus soient à peu près semblables, quelques détails divergent en fonction des programmes. Cependant, il existe une communication de la Faculté identique dans chacun des documents des programmes intitulée « Sélection des candidats Noirs Africains, *Coloureds*, Indiens et Asiatiques » :

« La Faculté de Médecine et des Sciences de la Santé, en consultation avec le vice-recteur [...] détermine chaque année des objectifs d'inscription qui sont alignés [...] sur les directives du DHET et de la formation pour la transformation du secteur de l'enseignement supérieur et la planification institutionnelle des inscriptions qui en découle, ainsi que sur l'engagement de l'Université en faveur de l'inclusivité et de la diversité. » (SU, 2024j, 2024h, 2024i, 2024g, 2024f, 2024j, p.7)

Les étapes du processus de d'admission et de sélection sont détaillées de la même façon pour tous les programmes³¹ (SU, 2024h, 2024i, 2024g, 2024f, 2024j).

Tout d'abord, ce sont les **X**³² candidats les mieux classés qui sont sélectionnés par ordre de priorité en fonction de leur mérite académique, indépendamment de toute autre considération.

Ensuite, tous les candidats racisés (CBIA) sont sélectionnés par ordre de priorité selon le classement du mérite académique, jusqu'à ce que **X** candidats aient été sélectionnés. À préciser que le programme de Médecine et Chirurgie (MBCbB) fait une légère distinction pour ce point. En effet, ils précisent que « les candidats

³¹ Ces objectifs concernent les étudiants actuels en *Grade 12* et les candidats ayant terminé leurs études et non les candidats étudiants déjà à SU souhaitant se réorienter.

³² Le nombre mentionné diffère selon chaque programme.

Indiens et Asiatique du *Western Cape* et du *Northern Cape*, ainsi que les candidats Noirs Africains et *Coloured* de toutes les provinces sont sélectionnés par ordre de priorité selon le classement du mérite académique, s'ils remplissent les conditions minimales d'admission [...] » (SU, 2024j, p.3) La distinction est donc par groupe de population et par province, il peut être supposé que ces priorités sont fixées afin d'ajuster le profil démographique du programme afin d'être plus représentatif au sein de sa province (*Western Cape*).

Le programme de MBChB inclut une étape supplémentaire entre ces deux points en indiquant que « 50 autres candidats Noirs Africains sont sélectionnés en priorité en fonction de leur mérite académique, s'ils remplissent les conditions minimales d'admission. » (SU, 2024j, p.3)

Pour finir, tous les programmes précisent que jusqu'à **X** candidats, environ **X**% (soit 10%³³, soit 15%³⁴ selon les programmes) des candidat sélectionnés, ayant un statut économique (SES) de 6 ou plus seront sélectionnés sur la base du mérite académique.

Nous pouvons conclure que pour l'Université et la plupart de ses facultés, les processus d'admissions et de sélection des étudiants mentionnent des mesures et objectifs d'*Affirmative Action*. Nous remarquons également que ces candidats sont sélectionnés, à chaque étape, **en fonction de leur mérite académique**.

5.1.3. Aides financières

5.1.3.1 Indications générales

L'Université indique sur la page dédiée à l'aide financière aux étudiants (SU, s. d.-b) qu'elle dispose de moyens financiers limités et qu'il se peut qu'un étudiant qui a demandé une aide financière n'en reçoive pas pour cette raison. SU encourage donc les étudiants à chercher d'autres aides : privées (ex : prêts étudiants à la banque) ou publiques (ex : NSFAS).

Par ailleurs, SU statue dans sa politique en matière de bourses et de prêts à critères discriminatoires (SU, 2011) qu'elle « ne sera pas associée et ne gèrera pas un

³³ Objectif fixé à environ 10% pour : Kinésithérapie (*Physiotherapy*), Médecine et Chirurgie (*MBChB*), Orthophonie (*Speech-Language Therapy*)

³⁴ Objectif fixé à environ 15% pour : Diététique (*Dietetics*), Ergothérapie (*Occupational Therapy*), Soins infirmiers (*Nursing*)

système de bourse ou de prêt qui discrimine injustement les individus sur la base des motifs spécifiés dans la section 9(3) et (4) de la Constitution de la République d'Afrique du Sud, loi 108 de 1996, telle que précisée par les dispositions de [...] l'article 37(3) de la loi 101 de 1997 sur l'enseignement supérieur [HEA]. » (SU, 2011, p.2) Nous relevons deux éléments notables dans cette déclaration. D'un côté, SU affirme qu'en termes d'aide financière, elle ne discriminera pas les individus selon les critères que détaille la Constitution dans son chapitre sur les droits humains à l'article 9, à savoir : « la race, le genre, le sexe, la grossesse, l'état civil, l'origine ethnique ou sociale, la couleur, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion, la conscience, la croyance, la culture, la langue et la naissance. » (RSA, 1996) De l'autre, l'Université cite l'article 37(3) de la HEA (que nous avons analysée) : « La politique d'admission d'un établissement public d'enseignement supérieur doit prévoir des mesures appropriées pour remédier aux inégalités passées et ne peut en aucun cas être injustement discriminatoire. » (HEA, 1997, p.15)

En ce qui concerne les aides financières directement destinées aux populations désavantagées dans le passé (personnes de couleur), SU déclare qu'elle « s'engage à prendre des mesures pour redresser les inégalités résultant de la discrimination passée en accordant une aide financière (bourses et prêts) à des groupes ayant fait l'objet d'une discrimination fondée sur la race ; » (SU, 2011, p.2) Il est donc essentiel de retenir que l'Université s'est engagée légalement à accorder des aides financières aux personnes racisées afin de redresser les inégalités passées.

5.1.3.2 Le projet « Bourse de recrutement » (*Recruitment Bursary Project*)

Nous allons à présent étudier une aide financière particulière : le projet « bourse de recrutement » (**RBP**). Le RBP est un projet institutionnel d'*Affirmative Action* introduit officiellement en 2014 à SU, bien que d'autres versions eussent été implantées dès 2010 de manière informelle. Le but de la bourse de recrutement (**RB**) est de **recruter des étudiants racisés qui excellent sur le plan académique** afin d'améliorer la diversité du corps étudiant de l'Université (James, 2021; Siebritz, 2012). James (2021) explique que « la bourse de recrutement [...] permet une double valorisation, car elle met en évidence deux identités de l'étudiant : l'une stéréotypée négativement (la *race*) et l'autre positivement (les compétences académiques). » (p.32) Afin d'obtenir la RB, il faut donc remplir deux conditions : 1) être un citoyen

sudafricain appartenant aux groupes *Coloured*, Noir, Indien ou Asiatique et 2) obtenir une moyenne de 70% à la fin de la dernière année de secondaires (*Matric* ou *Grade 12*) (James, 2021; D.L.³⁵, communication personnelle, juillet 2024). En outre, la RB couvre les frais de scolarité³⁶ du diplôme de premier cycle de l'étudiant et peut être cumulée à d'autres bourses de l'institution (comme la bourse de mérite³⁷) ou de l'état (NSFAS), ce que SU recommande fortement à ses étudiants (notamment dans l'offre reçue pour la RB) (James, 2021; D.L., communication personnelle, juillet 2024).

Le RBP a été mentionnée au fil des années dans les rapports annuels de l'Université. En 2015, SU expliquait : « Tous les étudiants sont pris en considération pour les bourses de mérite du premier cycle, tandis que les bourses de recrutement sont également mises à la disposition des étudiants CBI³⁸. » (SU, 2015, p.24) En 2020 et en 2021, le même passage mot pour mot est retrouvé dans les rapports annuels, à savoir : « Le projet de bourses de recrutement de SU, qui est financé par son budget principal, reste l'une des principales stratégies de recrutement visant à attirer à l'Université les meilleurs étudiants noirs Africains, Coloured, Indiens et Asiatiques. » (SU, 2020, p.55, 2021, p.73)

Cependant, dans le rapport intégré de l'année 2021 (SU, 2022), l'Université annonce que des changements ont été faits concernant les bourses de recrutement. En effet, SU explique que les RB ont été transformées afin de pouvoir s'aligner avec les aspects financiers que couvre le NSFAS : les RB couvriront dorénavant les frais de scolarité, les frais de résidence, et fournira une allocation pour la nourriture et les livres. Elle ajoute : « Cela rend l'offre de bourses de recrutement de SU extrêmement attrayante. Malheureusement, cela implique que moins de bourses peuvent être accordées. » (p.73) Aussi, James (2021) explique que de nombreux étudiants racisés ne recevaient plus de bourses venant de l'Université à cause de l'expansion du programme NSFAS du gouvernement. Il ajoute :

³⁵ Grâce à une personne que nous avons interviewée dans la recherche préliminaire de ce mémoire (dont nous utiliserons les initiales D.L.), nous avons pu accéder à un document listant les « Conditions de l'Offre de Bourse de Recrutement 2019 » de la Faculté de Médecine et Sciences de la Santé. Ce document anonymisé sera disponible en annexe de ce travail.

³⁶ Minerval et frais d'inscription.

³⁷ La bourse de mérite (*Merit Bursary*) est destinée aux étudiants qui obtiennent une note d'au moins 90% à la fin de leur année de *Matric*.

³⁸ L'acronyme CBI ou CBIA est utilisé par SU afin de désigner les étudiants appartenant aux groupes : Coloured, Black, Indian, Asian.

« Cela limite les possibilités d'établir une relation positive avec l'université. En outre, même si la bourse NSFAS finance tous les aspects des études d'un étudiant (c'est-à-dire les frais de scolarité, le logement, la nourriture, les soins personnels), les étudiants ne sont pas en mesure de faire l'expérience de la validation qu'ils auraient reçue d'une bourse institutionnelle. »

Comme nous l'avons vu, le NSFAS vise des étudiants venant d'un ménage pauvre (percevant moins de R350,000 par an) et n'est donc pas forcément dirigée vers les étudiants racisés. Bien que les conditions socio-économiques (SES) sont souvent en corrélation avec le groupe racial, il reste beaucoup d'étudiants racisés dans « l'entre-deux », dont le ménage gagne « trop » pour bénéficier du NSFAS mais dont les parents ne peuvent tout de même pas couvrir tous les frais de scolarité.

Il convient de s'interroger sur les problèmes que ces changements pourraient engendrer. D'un côté, les RB (destinées spécifiquement aux étudiants racisés) ont changé afin de couvrir davantage d'aspects financiers et SU annonce donc devoir réduire le nombre de bourses allouées. SU encourage donc les étudiants à se tourner davantage vers l'aide étatique : le NSFAS. D'un autre côté, le NSFAS ne se base que sur les revenus financiers du ménage d'un étudiant sans prendre en considération sa *race*. Alors, *Stellenbosch University*, par sa décision de transformer les RB, condamnerait une certaine partie des étudiants racisés qui ne remplissent pas les conditions du NSFAS à ne plus bénéficier d'aucune aide financière. Ce subtil (et très récent) changement pose question sur les intentions d'*Affirmative Action* de l'Université, car, bien que les bourses aient été « améliorées », le nombre de RB allouées est, en conséquence, drastiquement réduit. En plus d'impacter la confiance et la validation éprouvée par l'étudiant envers son institution (comme l'affirme James, 2021), une partie des étudiants racisés ne recevra plus de bourses car le seul critère de « *race* » n'est pas concerné pour le NSFAS.

Afin d'appuyer nos propos, nous pouvons observer dans le tableau 5 le nombre de bourses de recrutement allouées au fil du temps par SU (SU, 2015, 2020, 2021, 2022). Nous pouvons constater la

Nombre de bourses de recrutement allouées par année scolaire à Stellenbosch University (2012;2014;2019;2020;2021)	
Année	Nombre de bourses de recrutement allouées
2012	41
2014	181
2019	677
2020	750
2021	165

Tableau 5 : Nombre de bourses de recrutement allouées par année scolaire à SU (2012 ;2014 ;2019 ;2020 ;2021). [Source](#) : Élaboration personnelle sur base des données mentionnées dans (*Stellenbosch University, 2015, 2020, 2021, 2022*)

diminution drastique entre 2020 où 750 RB avaient été allouées par rapport à 2021 où seulement 165 ont été allouées.

Pour finir, nous avons remarqué qu'il n'y avait plus aucune mention des bourses de recrutement dans les derniers rapports annuels de 2022 et 2023 (SU, 2023a, 2024c). De plus, il est écrit sur la page dédiée à l'aide financière aux étudiants (SU, s. d.-b) que « La bourse de recrutement n'a pas été attribuée aux étudiants de première année à partir de 2023. Les bénéficiaires actuels de la bourse continueront d'être soutenus. » (SU, 2024d) L'offre de bourse pour les étudiants de première année semble avoir cessé d'exister, du moins dans les déclarations accessibles au public, ce qui est très interpellant.

5.2. Effets des politiques et mesures d’Affirmative Action à Stellenbosch University

Cette section aura pour but d’observer les éventuels effets des politiques et mesures d’AA à *Stellenbosch University*. Tout d’abord, nous observerons l’évolution du corps étudiant de l’Université au fil des années. Ensuite, nous étudierons les éventuels effets des bourses de recrutement sur deux aspects : la composition du corps étudiant et les performances académiques.

5.2.1. Évolution du corps étudiant

La figure 8 représente l’évolution de la composition du corps étudiant de SU en termes de groupes de population³⁹ en 2004, 2010, 2014, 2019 et 2024 sur base des données trouvées dans les rapports annuels (SU, 2002, 2005,

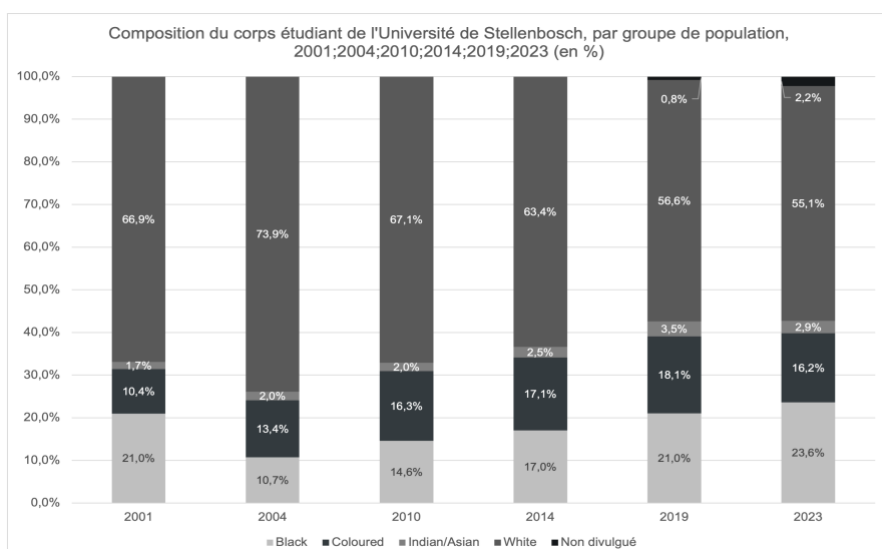


Figure 9 : Composition du corps étudiant de l'Université de Stellenbosch, par groupe de population, 2001 ;2004 ;2010 ;2014 ;2019 ;2023 (en % arrondi au dixième). [Source](#) : Élaboration personnelle sur base des données de (SU, 2002, 2005, 2011a, 2015, 2020, 2024c)

³⁹ Depuis 2017, SU a introduit les catégories « Asiatique » (*Asian*) et « Non-divulgué » (*Withheld*). Pour des raisons de clarté, nous avons regroupé les catégories Indien et Asiatique.

2011a, 2015, 2020, 2024c).

Dans le rapport annuel de 2014, SU (2015) indique la proportion d'étudiants CBI (*Coloured, Black, Indian*) dans leur corps étudiant a augmenté de 31,4% en 2008 à 36,6% en 2014, et que leur objectif pour **2020** était de **45,5%**. Nous pouvons observer que ce pourcentage était de **42,6%** en **2019** et de **42,7%** en **2023**. Avant tout chose, l'objectif que SU s'était fixé en 2015 pour l'année 2020 n'est clairement pas atteint. Et ensuite, est-ce que cet objectif est aligné avec les déclarations de l'Université ?

Nous avons vu dans leur Politique d'Admissions (SU, 2017) que l'Université reconnaissait le contraste de leur corps étudiant avec la démographie de la province du *Western Cape* (WC) et du pays en général. SU avait également déclaré fixer des objectifs annuels en s'efforçant « d'atteindre au moins les objectifs de représentation démographique concernant la *race* [...] » (p.6) Alors, est-ce que l'objectif fixé en 2015 et la composition du corps étudiant en 2023 reflètent les réalités démographiques du WC et d'Afrique du Sud ? Pour cela, observons le tableau 6 ci-dessous qui reprend la composition de la population (par groupe de population) dans le WC et dans le pays.

Population par province et groupe de population, 2023 (en milliers)										
	Black African		Coloured		Indian/Asian		White		Total	
	Pourcentage (arrondi)	Nombre (arrondi)	Pourcentage (arrondi)	Nombre (arrondi)	Pourcentage (arrondi)	Nombre (arrondi)	Pourcentage (arrondi)	Nombre (arrondi)	Pourcentage (arrondi)	Nombre (arrondi)
Western Cape	33,0%	2 434	48,1%	3544	2,6%	193	16,3%	1200	100,0%	7370
South Africa	82,1%	51115	8,5%	5306	2,5%	1534	6,9%	4328	100,0%	62283

Tableau 6 : Population par province et groupe de population, 2023 (en milliers arrondis). Source : Élaboration personnelle sur base des données du General Household Survey (GHS) (Statistics South Africa, 2024)

Comme nous pouvons le voir, le pourcentage de personnes racisées est de 83,7% dans la province du WC et de 93,1% dans le pays. Nous pouvons donc dire que le corps étudiant de *Stellenbosch University* n'est ni représentatif des réalités démographiques de sa province, ni du pays. Les objectifs et directives que l'Université s'est elle-même fixée ne s'atteignent pas au fil du temps. De plus, malgré l'observation de changements dans le corps étudiant, la proportion d'étudiants Blancs reste majoritaire et surreprésentée par rapport aux réalités démographiques de la province et du pays, que SU déclare vouloir atteindre en termes de représentation.

« Cependant, même si la représentation des étudiants Noirs africains, *Coloured*, Indiens et Asiatiques (BCIA) à SU a nettement augmenté au cours des dernières décennies, les données démographiques ne sont toujours pas représentatives des données démographiques globales de la population sud-africaine, dont moins de 10 % sont des Blancs. » (James, 2021, p.41)

5.2.2. Bourse de recrutement

5.2.2.1 Impact sur la composition du corps étudiant

En ce qui concerne la bourse de recrutement et son potentiel impact sur le corps étudiant de l'Université de Stellenbosch, James (2021) affirme que lorsque la RB a été introduite de manière informelle en 2010, il n'y a pas d'indication d'une quelconque augmentation de la proportion des étudiants BCIA inscrits à SU. Cependant, il explique que dès que la RB a été officiellement instaurée en 2014, « la proportion moyenne d'étudiants BCIA dans divers programmes d'études a augmenté d'environ 5 points de pourcentage. » (p.44) Il y aurait donc une corrélation entre l'instauration officielle de la bourse de recrutement et l'augmentation de la proportion d'étudiants racisés à *Stellenbosch University*.

5.2.2.2 Impact sur les performances académiques

La recherche de James (2021) indique également un impact de la RB sur les performances académiques des étudiants qui 1) en ont reçu l'offre en secondaires et 2) qui en bénéficient durant leur cycle universitaire.

En effet, les étudiants racisés reçoivent une offre de RB lorsqu'ils sont en *Grade 11*⁴⁰, et l'obtention de celle-ci dépend de leurs résultats de fin de *Matric (Grade 12)*. James (2021) affirme observer que les bourses attribuées sur la base du mérite (dont la bourse de recrutement) suscitent des performances académiques plus élevées chez les étudiants racisés, contrairement aux étudiants bénéficiaires de bourses NSFAS (non basées sur le mérite). Par ailleurs, les résultats de la recherche de James (2021) indiquent que les étudiants BCIA de première année ayant obtenu une bourse de SU (mais surtout dans le cas de la RB) sont généralement plus performants à leurs résultats de juin (mi-année scolaire) que leurs pairs qui n'en reçoivent pas ou qui reçoivent une bourse de NSFAS.

En conclusion, les politiques d'*Affirmative Action* instaurées par SU sont, selon James (2021), efficaces dans l'amélioration de la représentation des étudiants BCIA. Il en conclut que les mesures telles que la RB « étant spécifiquement consacrées aux étudiants racisés performants sur le plan académique doivent être poursuivies car ils attirent des étudiants BCIA plus qualifiés dans l'institution, améliorant ainsi la

⁴⁰ *Grade 11* : Avant-dernière année des études secondaires, équivalent 5^{ème} secondaire en Belgique.

représentation et la diversité au sein de l'université. » Néanmoins il soutient que ces mesures devraient cibler davantage les étudiants issus d'écoles gratuites car la RB « a principalement bénéficié aux étudiants des écoles payantes. C'est souvent le cas avec les programmes de bourses basés sur le mérite [...] » (James, 2021, pp.73-74)

5.3. Synthèse des résultats de l'étude de cas

Excellence académique

Tout d'abord, nous avons pu constater dans tous les aspects de l'analyse que l'Université de Stellenbosch privilégie l'**excellence académique** avant tout. De fait, dans ses politiques et mesures d'*Affirmative Action*, SU place toujours ses conditions/exigences dans le même ordre : 1) le mérite académique avant toute autre considération, 2) les étudiants racisés, 3) les étudiants en difficultés financières (score SES haut). Par exemple, dans le processus d'admission, la priorité sera d'abord aux étudiants les plus performants⁴¹, puis aux étudiants racisés les plus performants, pour finir par les étudiants dans le besoin économique les plus performants.

Transformation réelle du corps étudiant ?

L'Université de Stellenbosch s'est effectivement transformée depuis la fin de l'*apartheid*. Néanmoins, ses **objectifs** de diversité dans ce corps étudiant ne sont **pas** représentatifs de la démographie sudafricaine (comme le voudrait le gouvernement et ses politiques). Par exemple, pour 2020, l'objectif fixé était d'avoir 45,5% d'étudiants racisés (donc Noirs, *Coloureds* et Indiens/Asiatique), alors que le pourcentage du groupe Noirs Africain, à lui seul, était de 82,1% dans le pays ou que le pourcentage du groupe *Coloured* était de 48,1% dans la province. Ces objectifs ne sont donc pas représentatifs et ne sont pas non plus atteints.

Mérite académique et *race* : complémentarité ou opposition ?

Nous avons vu qu'à SU, les mesures destinées aux groupes raciaux historiquement désavantagés sont toujours couplées au mérite académique. Le seul critère de « *race* » n'est pas suffisant car l'Université le fait d'abord passer après le mérite académique, et puis, l'« additionne » à ce dernier⁴². Dans ce sens, il est intéressant de noter que SU soit davantage aligné avec la vision de l'AA qu'a le parti

⁴¹ Avec les meilleures notes à la fin du *Grade 12*, par exemple.

⁴² La bourse de recrutement, par exemple, est destinée aux étudiants racisés ET performants sur le plan académique.

Democratic Alliance (DA) qu'avec celle du gouvernement. En effet, alors que DA prône une approche qu'ils appellent « **promotion de la diversité** » où le facteur *race* ne devrait pas être le seul critère pris en compte dans le processus décisionnaire (surtout pas au détriment des compétences et du « bon vieux travail »), le gouvernement de l'ANC a précisé à plusieurs reprises qu'il souhaitait la **représentativité** et l'**équité d'accès**. Nous pouvons nous interroger : est-ce parce que SU se trouve dans le *Western Cape* (province depuis longtemps gouvernée par DA) qu'elle approche l'AA de cette manière ? Ou est-ce que les zones grises et la latitude accordée aux HEI dans les politiques publiques peuvent peut-être expliquer les décisions de SU, pourtant divergentes des lois promulguées ? L'Université dit pourtant fixer des objectifs chaque année dans le but d'être plus représentatifs démographiquement de leur province et du pays.

Par ailleurs, James (2021) souligne la double valorisation qu'apporte la complémentarité des critères *race* et mérite académique, avec l'exemple de la *Recruitment Bursary* (RB). L'auteur explique que la bourse « met en évidence deux identités de l'étudiant : l'une stéréotypée négativement (la *race*) et l'autre positivement (compétences académiques). » (James, 2021, p.32) En outre, maintenant que la RB est drastiquement moins disponible, quel message cela véhicule-t-il aux étudiants issus de minorités racisées ?

Changements récents de la bourse de recrutement

Notre analyse a mis en exergue les changements récents de la bourse de recrutement : le RB couvrant à présent davantage de frais, le nombre de bourses allouées a diminué drastiquement entre 2020 et 2021. Suivant ce changement, l'Université de Stellenbosch encourage les étudiants dans le besoin à demander des bourses NSFAS. Cependant, l'octroi des bourses NSFAS dépend d'un critère, que les revenus du ménage soit inférieur à R350.000. Donc, il s'agirait de « retirer » une aide financière basée sur la *race* et le mérite académique (RB) à de nombreux étudiants racisés, et un certain nombre d'entre eux ne pourrait pas prétendre à une bourse NSFAS car leur statut économique serait trop « élevé ». En effet, bien que les inégalités de *race* et de classe soient liées en Afrique du Sud, il y a quand même une tension symbolique lorsque l'on s'en remet à la classe sans adresser la *race*. En effet, l'héritage de l'*apartheid* fait qu'encore aujourd'hui, les populations racisées se trouvent dans les classes socio-économiques inférieures. La décision de « transférer »

une aide financière qui a comme critère la *race* vers une aide qui se base sur les besoins économiques est interpellante symboliquement parlant. Ainsi, il serait intéressant d'étudier les possibles impacts qu'elle pourrait avoir sur le climat social de l'Université, ainsi que sur la composition du corps étudiant.

5.4. Conclusion

En conclusion, l'Université de Stellenbosch privilégie l'excellence académique dans ses politiques, plaçant le mérite académique en priorité avant les critères de *race* ou de statut socio-économique. Cette approche soulève des questions quant à la transformation réelle du corps étudiant, car ce dernier ne reflète pas la composition démographique du pays ou de la province du *Western Cape*. De plus, la récente diminution des bourses de recrutement, avec un transfert vers les aides NSFAS davantage basées sur le besoin économique, risque selon nous de marginaliser certains étudiants racisés de la « classe moyenne. » De plus, ce changement symbolique passant de la *race* à la classe, pourrait selon nous avoir des répercussions sur l'équité d'accès à SU et sur son climat social.

CONCLUSION

Cette recherche avait pour but de comprendre comment les politiques publiques d'*Affirmative Action* en matière d'accès à l'enseignement supérieur avaient été conceptualisées et mises en œuvre en Afrique du Sud postapartheid, et d'analyser leur influence spécifique sur l'évolution de l'Université de Stellenbosch. Nos analyses permettent de tirer plusieurs conclusions.

D'abord, les politiques étudiées ont souligné le souhait du gouvernement sudafricain, depuis 1994, de promouvoir l'équité en visant une meilleure représentativité démographique du corps étudiant des institutions d'enseignement supérieur, tout en laissant à ces institutions une certaine autonomie et marge de manoeuvre dans le choix des mesures à instaurer. Cependant, cette autonomie, bien que symbolique d'une rupture avec l'*apartheid*, peut paradoxalement contribuer à maintenir des formes de ségrégation en renforçant les disparités, comme l'affirment Dupriez et al. (2023) dans leur étude sur la ségrégation scolaire.

Ensuite, les divergences idéologiques entre l'ANC et le DA quant à l'*Affirmative Action* ajoutent un niveau supplémentaire de complexité. Alors que l'ANC met l'accent sur la représentativité démographique, le DA privilégie une approche où la *race* n'est qu'un critère parmi d'autres, centré sur le mérite et les compétences. L'arrivée de ce parti dans la coalition au pouvoir, ainsi que sa présence dans des ministères clés, pourrait impacter significativement l'avenir des politiques d'*Affirmative Action* en place.

Puis, l'étude de cas de l'Université de Stellenbosch illustre les défis liés à la priorisation du mérite académique dans un contexte où les inégalités raciales et socio-économiques persistent. De plus, la réduction des bourses de recrutement et le basculement vers des aides financières plus centrées sur le besoin économique soulèvent des questions sur l'équité d'accès pour les étudiants racisés de la classe moyenne.

Pour finir, étant donné les limites de cette recherche, à savoir la double approche empirique ainsi que l'absence d'entretiens, nous proposons comme piste de recherche une étude comparative davantage ciblée sur les trajectoires de transformation de plusieurs universités de catégories historiques différentes, à travers leurs politiques respectives d'*Affirmative Action*.

BIBLIOGRAPHIE

Adam, K. (2000). *Affirmative action and popular perceptions : The case of South Africa*. 37(2), 48-55. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1007/BF02686191>

Africa Elects. (s. d.). South Africa • Africa Elects. *Africa Elects*. Disponible à l'adresse <https://africaelects.com/south-africa/>

African Nation Congress (ANC). (s. d.-a). *52nd National Conference : Adopted Strategy and Tactics of the ANC*. Disponible à l'adresse <https://www.anc1912.org.za/adopted-strategy-and-tactics-of-the-anc/>

African Nation Congress (ANC). (s. d.-b). *About ANC*. Disponible à l'adresse <https://www.anc1912.org.za/our-history/>

African Nation Congress (ANC). (1994, avril 15). *Policy Documents 1994 : Affirmative Action and the New Constitution – ANC*. Disponible à l'adresse <https://www.anc1912.org.za/policy-documents-1994-affirmative-action-and-the-new-constitution/>

African Nation Congress (ANC). (1997). *50th National Conference : Strategy and Tactics of the African National Congress*. Disponible à l'adresse <https://www.anc1912.org.za/50th-national-conference-strategy-and-tactics-of-the-african-national-congress/>

Alexandra Pierre. (s. d.). *Personne racisée ou racialisée. Ligue des droits et libertés*. Disponible à l'adresse <https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/>

Arnové, R. F., Swink, Roland Lee, Lauwerys, . Joseph Albert, Chambliss, . J.J., Browning, . Robert, Meyer, . Adolphe Erich, Huq, . Muhammad Shamsul, Bowen, . James, Thomas, . R., Anweiler, . Oskar, Ipfling, . Heinz-Jürgen, Naka, . Arata, Lawson, . Robert Frederic, Nakosteen, . Mehdi K., Chen, . Theodore Hsi-en, Marrou, . Henri-Irénée, Graham, . Hugh F., Shimahara, . Nobuo, Mukerji, . S.N., ... Szyliowicz, . Joseph S. (2024, juillet 3). *Education—South Africa*. Disponible à l'adresse <https://www.britannica.com/topic/education/South-Africa>

Bank, C. M. van der, Mphahlani, J., & Moloi, K. C. (2015). *Affirmative Action Application or Black and White in South Africa Higher Education Institutions : Is it the way forward or not?* *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 9(4), Article 4. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.11591/edulearn.v9i4.2495>

BBC. (2024, juin 14). *ANC and DA reach deal to form South African government of national unity*. Disponible à l'adresse <https://www.bbc.com/news/articles/c8007w4vqveo>

Bendor-Samuel, J.T. (2024, juin 7). *Bantu languages*. *Encyclopedia Britannica*. Disponible à l'adresse <https://www.britannica.com/art/Bantu-languages>

- Berger, I. (2009). *South Africa in world history*. Oxford University Press.
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Britannica. (s. d.-a). *Bushman languages | Khoisan, Click Sounds & Dialects*. Disponible à l'adresse <https://www.britannica.com/topic/Bushman-languages>
- Britannica. (s. d.-b). *Khoisan languages | History, Characteristics & Classification*. Disponible à l'adresse <https://www.britannica.com/topic/Khoisan-languages>
- Britannica. (2024a, mai 22). *Coloured*. *Encyclopedia Britannica*. Disponible à l'adresse <https://www.britannica.com/topic/Coloured>
- Britannica. (2024b, juillet 22). *Bantustan | Definition, History, Map, & Facts*. Disponible à l'adresse <https://www.britannica.com/topic/Bantustan>
- Britannica. (2024c, août 2). *South Africa | History, Capital, Flag, Map, Population, & Facts*. Disponible à l'adresse <https://www.britannica.com/place/South-Africa>
- Bunting, I. (2006). The Higher Education Landscape Under Apartheid. In N. Cloete, P. Maassen, R. Fehnel, T. Moja, T. Gibbon, & H. Perold (Éds.), *Transformation in Higher Education: Global Pressures and Local Realities* (p. 35-52). Springer Netherlands. Disponible à l'adresse https://doi.org/10.1007/1-4020-4006-7_3
- Canva. (2024). *Canva* [Logiciel]. Disponible à l'adresse <https://www.canva.com>
- Clark, N. L., & Worger, W. H. (2022). *South Africa: The rise and fall of apartheid* (Fourth edition). Routledge.
- Coman, R., Crespy, A., Louault, F., Morin, J.-F., Pilet, J.-B., & Van Haute, É. (2022). Chapitre 7. L'analyse de discours et de contenu. In *Méthodes de la science politique* (p. 145-173). De Boeck Supérieur. Disponible à l'adresse <https://www.cairn.info/methodes-de-la-science-politique--9782807337756-p-145.htm>
- Corbière, M., & Larivière, N. (2020). *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes: Dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé* (2e édition). Presses de l'Université du Québec.
- Davies, J. (1996). The State and the South African University System under Apartheid. *Comparative Education*, 32(3), 319-332.
- Debret, J. (2020). *Les normes APA françaises: Guide officiel de Scribbr basé sur la septième édition (2019) des normes APA*. Scribbr. Disponible à l'adresse <https://www.scribbr.fr/manuel-normes-apa/>
- Democratic Alliance (DA). (s. d.). *Values and Principles*. Disponible à l'adresse <https://cdn.da.org.za/wp-content/uploads/2020/11/09133555/DA-Values-and->

[Principles-English.pdf](#)

Democratic Alliance (DA). (2024). *DA 2024 Election Manifesto*. Disponible à l'adresse <https://cdn.da.org.za/wp-content/uploads/2024/02/16143750/DA-Election-Manifesto-2024.pdf>

Department of Higher Education and Training (DHET). (2019). *Statistics on Post-School Education and Training in South Africa—2019*. Disponible à l'adresse <https://www.dhet.gov.za/DHET%20Statistics%20Publication/Statistics%20on%20Post-School%20Education%20and%20Training%20in%20South%20Africa%202019.pdf>

Dupriez, V., Valenzuela, J. P., Verhoeven, M., & Corvalán, J. (Éds.). (2023). Chapter 4 : School Segregation in Times of Globalization : Research and Policy Challenges. In *Educational Markets and Segregation : Global Trends and Singular Experiences From Belgium and Chile*. Springer International Publishing. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1007/978-3-031-36147-0>

Economic Freedom Fighters (EFF). (2019). *EFF's Constitution*.

Encyclopædia Universalis (Universalis). (1999a, janvier 19). *HOTTENTOTS*. Encyclopædia Universalis. Disponible à l'adresse <https://www.universalis.fr/encyclopedie/hottentots/>

Encyclopædia Universalis (Universalis). (1999b, avril 7). *APARTHEID*. Encyclopædia Universalis. Disponible à l'adresse <https://www.universalis.fr/encyclopedie/apartheid/>

Flourish Studio. (2024). *Flourish Studio* [Logiciel]. Disponible à l'adresse <https://flourish.studio/>

Gouvernement du Canada, C. de recherches en sciences naturelles et en génie du C. (2021, juillet 28). *CRSNG - Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche*. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG). Disponible à l'adresse http://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Politiques-Politiques/EDI_guidance-Conseils_EDI_fra.asp

Gouws, A. (2017). Feminist intersectionality and the matrix of domination in South Africa. *Agenda*, 31(1), 19-27. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1080/10130950.2017.1338871>

Higher Education Act 101 (HEA) (1997). Disponible à l'adresse <https://www.gov.za/documents/higher-education-act>

hooks, bell. (2017). *De la marge au centre : Théorie féministe* (N. B. Grüsigg, Trad.). Éditions Cambourakis.

James, L. (2021). *A longitudinal study of the influence of social identity, outgroup exposure and affirmative action policy on first-year student academic success in the*

Economic and Management Sciences Faculty of Stellenbosch University [Stellenbosch : Stellenbosch University]. Disponible à l'adresse <http://hdl.handle.net/10019.1/123939>

Khelifi, H. (2017, juillet 3). La lexicométrie : Un outil efficient pour l'analyse du discours [Billet]. *ASSOCIATION DES JEUNES CHERCHEUR.E.S DU CREM (AJCCREM)*. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.58079/awv6>

Larousse, É. (s. d.-a). *Afrique du Sud : Histoire - LAROUSSE*. Disponible à l'adresse https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/Afrique_du_Sud_histoire/186974

Larousse, É. (s. d.-b). *ANC sigle de African National Congress—LAROUSSE*. Disponible à l'adresse <https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/ANC/105336>

Larousse, É. (s. d.-c). *apartheid mot afrikaans signifiant séparation—LAROUSSE*. Disponible à l'adresse <https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/apartheid/22047>

Larousse, É. (s. d.-d). *bidonville—LAROUSSE*. Disponible à l'adresse <https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/bidonville/26790>

Merle, P. (2012). *I. La ségrégation scolaire : Une réalité protéiforme* (p. 7-20). La Découverte. Disponible à l'adresse <https://www.cairn.info/la-segregation-scolaire--9782707171160-p-7.htm>

Muller, P. (2018). *Chapitre IV. Éléments pour une stratégie de recherche: Vol. 12e éd.* (p. 87-96). Presses Universitaires de France. Disponible à l'adresse <https://www.cairn.info/les-politiques-publiques--9782130804000-p-87.htm>

NSFAS Organisation. (s. d.). *2024 NSFAS Eligibility Criteria and Conditions for Financial Aid*. Disponible à l'adresse [https://www.nsfas.org.za/content/downloads/APPROVED%202024%20NSFAS%20Eligibility%20Criteria%20and%20Conditions%20for%20Financial%20Aid%20Final%20update%2020012024%20\(final%20version\)%20\(1\).pdf](https://www.nsfas.org.za/content/downloads/APPROVED%202024%20NSFAS%20Eligibility%20Criteria%20and%20Conditions%20for%20Financial%20Aid%20Final%20update%2020012024%20(final%20version)%20(1).pdf)

Observatoire des inégalités. (s. d.). *Qu'est-ce que la « discrimination positive » ?* Observatoire des inégalités. Disponible à l'adresse <https://www.inegalites.fr/Qu-est-ce-que-la-discrimination-positive-195>

@our_da. (2024, juin 30). DA National Executive Members [Publication Instagram]. *Instagram*. Disponible à l'adresse <https://www.instagram.com/p/C82mGINMaI9/?igsh=MWlhMjEzaGpjOW94cA==>

Paillé, P., & Mucchielli, A. (2016). Chapitre 11. L'analyse thématique. In *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales: Vol. 4e éd.* (p. 235-312). Armand Colin. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.3917/arco.paill.2016.01.0235>

Parliament of South Africa. (s. d.). *National Assembly*. Disponible à l'adresse <https://www.parliament.gov.za/national-assembly>

Parliament of South Africa. (2024). *Ministers*. Disponible à l'adresse

<https://www.parliament.gov.za/ministers>

Pernegger, L., & Godehart, S. (2007). *Townships in the South African Geographic Landscape – Physical and Social Legacies and Challenges*.

Republic of South Africa (RSA). (s. d.). *How a Law is Made. Parliament of South Africa*. Disponible à l'adresse <https://www.parliament.gov.za/how-law-made>

Republic of South Africa (RSA). (1996). *The South African Constitution*. Disponible à l'adresse <https://www.justice.gov.za/constitution/SACConstitution-web-eng.pdf>

Republic of South Africa (RSA). (2001). *National Plan For Higher Education in South Africa*. Disponible à l'adresse <https://www.dhet.gov.za/HED%20Policies/National%20Plan%20on%20Higher%20Education.pdf>

Sabbagh, D. (2002). Les discriminations positives. *Critique internationale*, 17(4), 128-130. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.3917/crii.017.0128>

Siebritz, U. (2012). *An assessment of the recruitment, diversity strategies and initiatives used to promote and retain undergraduate students : The case study of Stellenbosch University* [Stellenbosch : Stellenbosch University]. Disponible à l'adresse <http://hdl.handle.net/10019.1/71725>

South African Government. (1998, avril 23). *Affirmative Action in the Public Service White Paper*. Disponible à l'adresse <https://www.gov.za/documents/affirmative-action-public-service-white-paper>

South African History Online (SA History Online). (s. d.-a). *Sharpeville Massacre, 21 March 1960*. Disponible à l'adresse <https://www.sahistory.org.za/article/sharpeville-massacre-21-march-1960>

South African History Online (SA History Online). (s. d.-b). *The Natives Land Act of 1913*. Disponible à l'adresse <https://www.sahistory.org.za/article/natives-land-act-1913>

South African History Online (SA History Online). (s. d.-c). *The South African general elections : 1994*. Disponible à l'adresse <https://www.sahistory.org.za/article/south-african-general-elections-1994>

SouthafricaEducation.info. (SAEducation) (s. d.). *Education System in South Africa, Primary, Secondary, Higher Tech*. Disponible à l'adresse <https://www.southafricaeducation.info/education-system>

Sparks, A., Tutu, M. A., & Abrams, D. B. (2011). *Tutu : Authorized*. HarperOne.

Staheli, L. A., & Hammett, D. (2013). 'For the future of the nation' : Citizenship, nation, and education in South Africa. *Political Geography*, 32, 32-41. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1016/j.polgeo.2012.11.003>

Stapleton, T. J. (2010). *A military history of South Africa : From the Dutch-Khoi wars to the end of Apartheid*. Praeger.

Statistics South Africa. (2024). *General Household Survey 2023*. Disponible à l'adresse https://www.statssa.gov.za/?page_id=1854

Stellenbosch University (SU). (s. d.-a). *Discover Stellenbosch University*. Disponible à l'adresse <http://www.sun.ac.za/english/about-us/Why-SU>

Stellenbosch University (SU). (s. d.-b). *SU Bursaries and Loans*. Disponible à l'adresse <https://finaid.sun.ac.za/>

Stellenbosch University (SU). (2000). *A strategic framework for the turn of the century and beyond* [Cadre stratégique]. Stellenbosch University. Disponible à l'adresse http://www.sun.ac.za/english/Documents/Strategic_docs/statengels.pdf

Stellenbosch University (SU).. (2002). *Annual Report 2001*. Disponible à l'adresse <http://www.sun.ac.za/english/Documents/About/YearReport/Before%202006/US%20Jaarverslag%202001.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2005). *Annual Report 2004*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/Documents/About/YearReport/Before%202006/US%20Jaarverslag%202004.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2011a). *Annual Report 2010* (p. 20-23). Disponible à l'adresse <http://stbweb01.stb.sun.ac.za/annualreport/verslag2010/index.htm>

Stellenbosch University (SU). (2011b). *Bursaries and Loans with Discriminatory Criteria Policy*. Disponible à l'adresse https://sunrecords.sun.ac.za/controlled/C4%20Policies%20and%20Regulations/C4Bursaries%20discriminatory%20criteria_2011.pdf

Stellenbosch University (SU). (2015). *Annual Report 2014*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/Documents/About/YearReport/2014/Annual%20Report%202014.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2017). *Admissions Policy*. Disponible à l'adresse http://sunrecords.sun.ac.za/controlled/C4%20Policies%20and%20Regulations/Admissions%20Policy_2017.pdf

Stellenbosch University (SU). (2020). *Annual Integrated Report 2019*. Disponible à l'adresse https://www.sun.ac.za/english/Documents/Annual%20Integrated%20Report/Current/Annual%20Integrated%20Report_eng.pdf

Stellenbosch University (SU). (2021). *Annual Integrated Report 2020*. Disponible à l'adresse <https://console.virtualpaper.com/uploads/24082e47aee483cc634805ae47155df0/58cc7c1d56dc936d963b19b848b9bd3c/pdf/Annual-Report-2020.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2022). *Annual Integrated Report 2021*. Disponible à l'adresse

<https://console.virtualpaper.com/uploads/24082e47aee483cc634805ae47155df0/cfdb9cb7ccb409fa5a7e043de7685161/pdf/Annual-Report-2021.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2023a). *Annual integrated Report 2022*.

Stellenbosch University (SU). (2023b). *Education : Academic programmes and faculty information*. Disponible à l'adresse [https://www.sun.ac.za/english/faculty/education/Documents/2023_\(Eng\)_Education.pdf](https://www.sun.ac.za/english/faculty/education/Documents/2023_(Eng)_Education.pdf)

Stellenbosch University (SU). (2024a). *Admission Requirements and Selection Criteria for BEng Programmes for 2025*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Engineering.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2024b). *Admissions*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Pages/Admissions-Requirements.aspx>

Stellenbosch University (SU). (2024c). *Annual Integrated Report 2023*. Disponible à l'adresse <https://console.vpaper.ca/stellenbosch-university/annual-report-2023/>

Stellenbosch University (SU). (2024d). *Bursaries / SU Bursaries and Loans*. Disponible à l'adresse <https://finaid.sun.ac.za/bursaries>

Stellenbosch University (SU). (2024e). *Faculty of Arts and Social Sciences—Guidelines and procedures for enrolment management 2025*. Disponible à l'adresse https://www.sun.ac.za/english/maties/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc={F29B5560-8AB1-4F98-8E25-C43FE77B6300}&file=Arts%20and%20Social%20Sciences.pdf&action=default

Stellenbosch University (SU). (2024f). *Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of B of Occupational Therapy Students. 2024 for 2025-intake*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Occupational%20Therapy.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2024g). *Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of B of Speech-Language Therapy Students. 2024 for 2025-intake*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Speech-Language%20Therapy.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2024h). *Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of BSC in Dietetics Students. 2024 for 2025-intake*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Dietetics.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2024i). *Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of BSC in Physiotherapy Students. 2024 for 2025-intake*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Physiotherapy.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2024j). *Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of MBChB Students. 2024 for 2025-intake*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/MBChB.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2024k). *Faculty of Science—Implementation Plan : Selection and Admission for Undergraduate programmes*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Science.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2024l). *Law : Academic programmes and faculty information*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Law.pdf>

Stellenbosch University (SU). (2024m). *Our Centenary Story—Stellenbosch University*. Disponible à l'adresse <https://www0.sun.ac.za/100/en/our-centenary-story/>

Stellenbosch University (SU). (2024n). *Selection guidelines and admission policy for undergraduate programmes—Faculty of AgriSciences*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/AgriSciences.pdf>

Sulla, V., Zikhali, P., & Cuevas, P. F. (2022). *Inequality in Southern Africa : An Assessment of the Southern African Customs Union (169233)*. Disponible à l'adresse <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099125303072236903/p1649270c02a1f06b0a3ae02e57eadd7a82>

Teulié, G. (2020). Genèse de l'apartheid : Histoire et « race » en Afrique du Sud. *Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique*, 146, 61-78. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.4000/chrhc.14568>

THE ANTI-RACIST EDUCATOR (TA-RE). (2019). *Person of colour*. The Anti-Racist Educ. Disponible à l'adresse <https://www.theantiracisteducator.com/person-of-colour>

The Mail & Guardian. (2007, août 2). DA slams affirmative action policy of ANC. *The Mail & Guardian*. Disponible à l'adresse <https://mg.co.za/article/2007-08-02-da-slams-affirmative-action-policy-of-anc/>

UN Women. (2021). *INTERSECTIONALITY RESOURCE GUIDE AND TOOLKIT : An Intersectional Approach to Leave No One Behind*. Disponible à l'adresse <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf>

United Nations (UN). (s. d.). Goal 10 : Reduce inequality within and among countries. *Développement durable*. Disponible à l'adresse <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/inequality/>

Universalis, E. (s. d.). *Définition de lexicométrie—Étymologie, synonymes, exemples*. Encyclopædia Universalis. Disponible à l'adresse <https://www.universalis.fr/dictionnaire/lexicom%C3%A9trie/>

Villeneuve, B. (2006). La discrimination positive : Une présentation. *Vie sociale*, 3(3), 39-48. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.3917/vsoc.063.0039>

World Bank. (2020). *Poverty & Equity Brief—South Africa*. Disponible à l'adresse https://databankfiles.worldbank.org/public/ddpext_download/poverty/33EF03BB-9722-4AE2-ABC7-AA2972D68AFE/Global_POVEQ_ZAF.pdf

World Bank. (2022). *Inequality in Southern Africa*. Disponible à l'adresse <http://hdl.handle.net/10986/37283>

World Bank Open Data. (s. d.). *South Africa*. World Bank Open Data. Disponible à l'adresse <https://data.worldbank.org>

Zille, H. (2014). *DA : Statement by Helen Zille, Leader of the Democratic Alliance, on Renate Barnard and affirmative action: Where does the DA stand? (17/09/2014)*. Disponible à l'adresse <https://www.polity.org.za/article/da-statement-by-helen-zille-leader-of-the-democratic-alliance-on-renate-barnard-and-affirmative-action-where-does-the-da-stand-17092014-2014-09-17>

LISTE DES ACRONYMES

AA : Affirmative Action
ALJAMA : Al Jama-ah
ANC : African National Congress
BCI(A) : Black, Coloured, Indian, (Asian)
BEE : Black Economic Empowerment
CHE : Council on Higher Education
DA : Democratic Alliance
DET : Department of Education and Training
DHET : Department of Higher Education and Training
EFF : Economic Freedom Fighters
ES : Enseignement Supérieur
FF+ : Freedom Front +
HEA : Higher Education Act 101 of 1997
HEI : Higher Education Institution
IFP : Inkatha Freedom Party
NP : National Party
NPHESA : National Plan for Higher Education in South Africa of 2001
NSFAS : National Student Financial Aid Scheme
ODD : Objectif du Développement Durable
ONU : Organisation des Nations Unies
PA : Patriotic Alliance
PAC : Pan-Africanist Congress of Azania
POC : People Of Colour
RB(P) : Recruitment Bursary (Project)
RISE : Rise Mzansi
RSA : Republic of South Africa
SACP : South African Communist Party
SU : Stellenbosch University
TBVC : Transkei, Bophuthatswana, Venda, Ciskei
UAT : United Africans Transformation
UDM : United Democratic Movement
VOC : Vereenigde Oost-Indische Compagnie
WC : Western Cape

TABLE DES ANNEXES

N° des annexes	Titre des annexes	N° de page
Annexe 1	Estimations de la population à mi-année en Afrique du Sud, par groupe de population, 2004-2022.	II
Annexe 2	Résultats des élections en Afrique du Sud depuis 1994 (3 premiers partis)	II
Annexe 3	Résultats des élections de 2024 en Afrique du Sud (10 premiers partis)	II
Annexe 4	Composition du Parlement sudafricain après les élections de 2024	III
Annexe 5	Répartition des étudiants inscrits dans des établissements d'ES par groupe de population en 2023.	III
Annexe 6	Répartition en pourcentage (%) des taux de participation des étudiants âgés de 18 à 29 ans par groupe de population en 2023	IV
Annexe 7	Estimations de la population à mi-année en Afrique du Sud, par groupe de population, 2000 et 2022.	IV
Annexe 8	Critères d'admission et de sélection mentionnant l' <i>Affirmative Action</i> , par Faculté ou Programmes, Stellenbosch University.	V & VI
Annexe 9	Nombre de bourses de recrutement allouées par année scolaire à SU (2012 ;2014 ;2019 ;2020 ;2021).	VII
Annexe 10	Composition du corps étudiant de l'Université de Stellenbosch, par groupe de population, 2001 ;2004 ;2010 ;2014 ;2019 ;2023 (en % arrondi au dixième).	VII
Annexe 11	Population par province et groupe de population, 2023 (en milliers arrondis).	VIII
Annexe 12	Conditions pour l'offre de la bourse de recrutement 2019 – « <i>Conditions For Recruitment Bursary Offer 2019</i> » par la Faculté de Médecine et des Sciences de la Santé de l'Université de Stellenbosch.	IX & X

ANNEXE 1 : ESTIMATIONS DE LA POPULATION À MI-ANNÉE EN AFRIQUE DU SUD, PAR GROUPE DE POPULATION, 2004-2022.

Source : Élaboration personnelle sur base de : Statistics SA (2004), Statistics SA (2010), Statistics SA (2014), Statistics SA (2019), Statistics SA (2022)

Estimations de la population à mi-année en Afrique du Sud, par groupe de population, 2004-2022										
Groupe de population	2004		2010		2014		2019		2022	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
BlackAfrican	36 934 181	79,3%	39 682 600	79,4%	43 333 700	80,2%	47 443 259	80,7%	49 070 809	81,0%
Coloured	4 086 790	8,8%	4 424 100	8,8%	4 771 500	8,8%	5 176 750	8,8%	5 339 919	8,8%
Indian/Asian	1 131 342	2,4%	1 299 900	2,6%	1 341 900	2,5%	1 503 007	2,6%	1 554 996	2,6%
White	4 434 294	9,5%	4 584 700	9,2%	4 554 800	8,4%	4 652 006	7,9%	4 639 268	7,7%
Total (% arrondis)	46 586 607	100,00%	49 991 300	100,00%	54 001 900	100,00%	58 775 022	100,00%	60 604 992	100,00%

ANNEXE 2 : RÉSULTATS DES ÉLECTIONS EN AFRIQUE DU SUD DEPUIS 1994 (3 PREMIERS PARTIS)

Source : Élaboration personnelle sur base des données de (Election Results, s. d.) ; (Results elections, s. d.) ; (South African History Online, s. d.)

Résultats des élections d'Afrique du Sud (3 premiers partis)							
Année d'élections	1994	1999	2004	2009	2014	2019	2024
#1	ANC	ANC	ANC	ANC	ANC	ANC	ANC
Pourcentage	62.90%	66.35%	69.69%	65.90%	62.15%	57.50%	40.18%
Nombre de sièges à l'AN (sur 400)	252	266	279	264	249	230	159
#2	NP	DP	DA	DA	DA	DA	DA
Pourcentage	22.00%	9.56%	12.37%	16.66%	22.23%	20.77%	21.81%
Nombre de sièges à l'AN (sur 400)	82	38	50	67	89	84	87
#3	IFP	IFP	IFP	COPE	EFF	EFF	MK
Pourcentage	10.00%	8.58%	6.97%	7.42%	6.35%	10.80%	14.58%
Nombre de sièges à l'AN (sur 400)	43	34	28	30	25	44	58

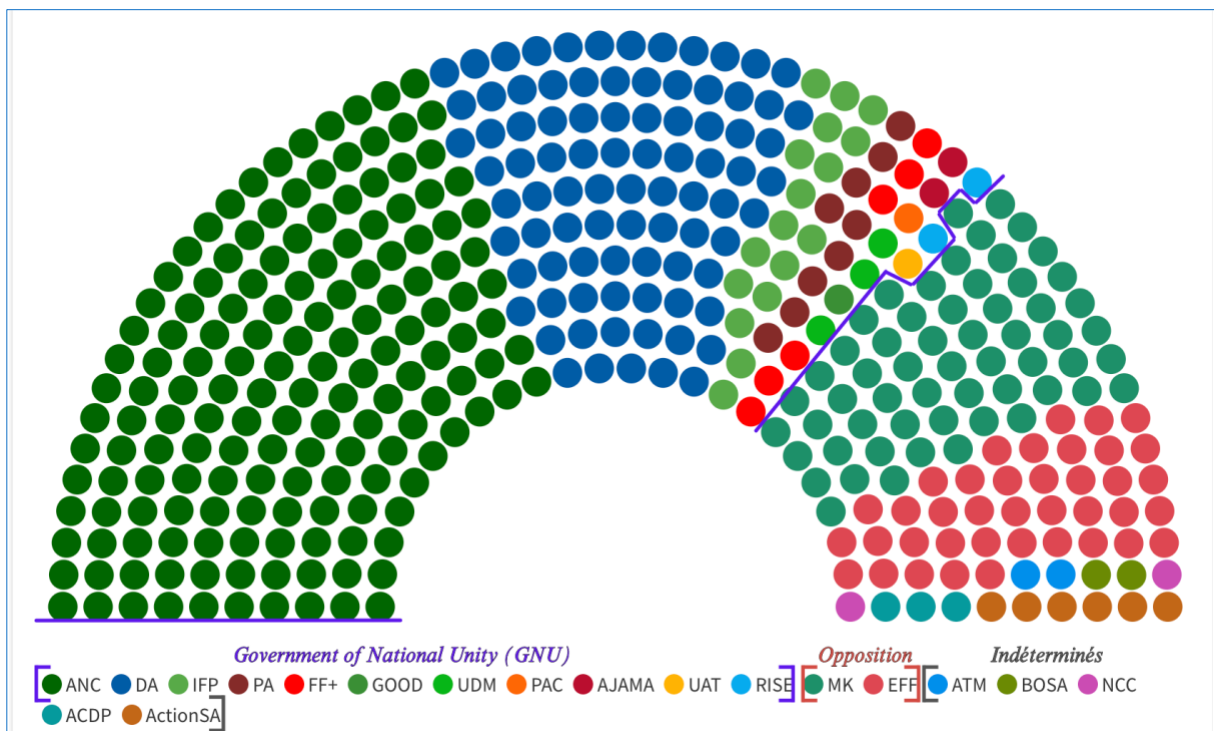
ANNEXE 3 : RÉSULTATS DES ÉLECTIONS DE 2024 EN AFRIQUE DU SUD (10 PREMIERS PARTIS)

Source : Élaboration personnelle sur base des données de (Election Results, s. d.) ; (South African History Online, s. d.) ; (Parliament of South Africa, s. d.)

Résultats des élections 2024 en Afrique du Sud, 10 premiers partis		
Parti	Pourcentage	Nombre de sièges à l'AN (sur 400)
ANC	40,18%	159
DA	21,81%	87
MK	14,58%	58
EFF	9,52%	39
IFP	3,85%	17
PA	2,06%	9
FF+	1,36%	6
ACTIONSA	1,20%	6
UDM	0,49%	3
ACDP	0,60%	3

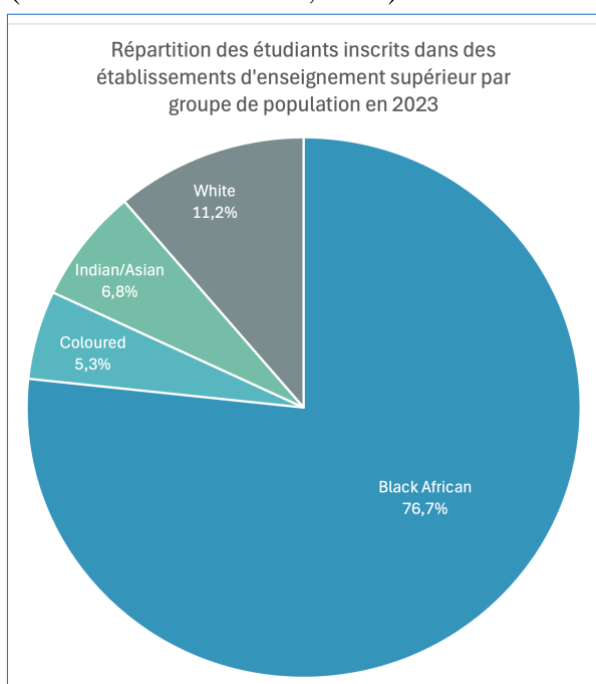
ANNEXE 4 : COMPOSITION DU PARLEMENT SUDAFRICAIN APRÈS LES ÉLECTIONS DE 2024

Source : Élaboration personnelle à l'aide des logiciels (Canva, 2024; Flourish Studio, 2024) sur base des données de Results elections (s. d.)



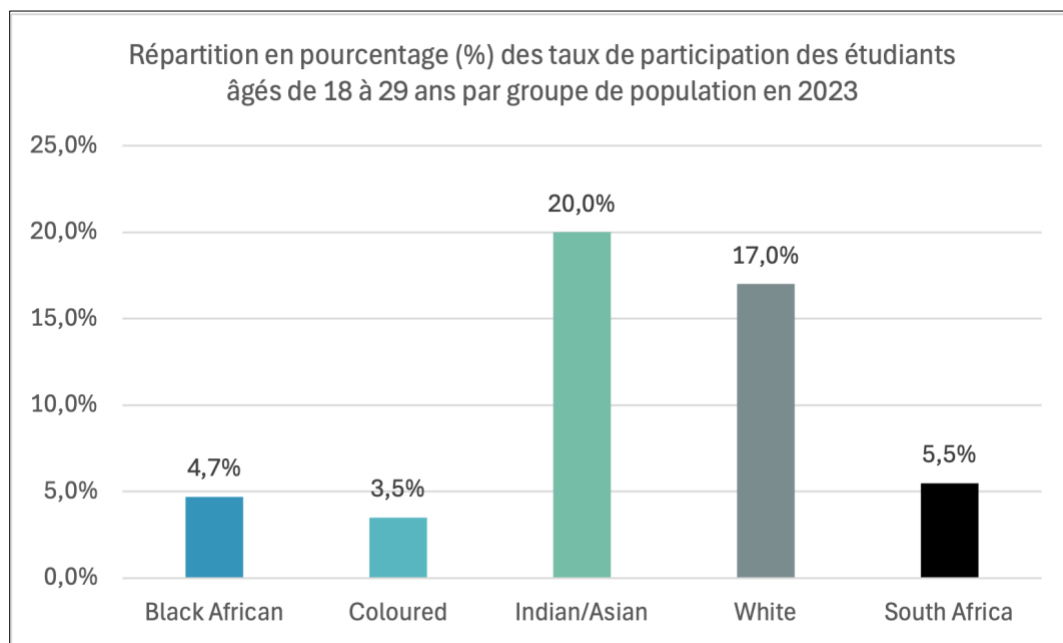
ANNEXE 5 : RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS INSCRITS DANS DES ÉTABLISSEMENTS D'ES PAR GROUPE DE POPULATION EN 2023.

Source : Élaboration personnelle sur base des données du General Household Survey (GHS) (Statistics South Africa, 2024)



ANNEXE 6 : RÉPARTITION EN POURCENTAGE (%) DES TAUX DE PARTICIPATION DES ÉTUDIANTS ÂGÉS DE 18 À 29 ANS PAR GROUPE DE POPULATION EN 2023.

Source : Élaboration personnelle sur base des données du General Household Survey (GHS) (Statistics South Africa, 2024)



ANNEXE 7 : ESTIMATIONS DE LA POPULATION À MI-ANNÉE EN AFRIQUE DU SUD, PAR GROUPE DE POPULATION, 2000 ET 2022.

Source : Élaboration personnelle sur base de Statistics South Africa (2000) et Statistics South Africa (2022)

Estimations de la population à mi-année en Afrique du Sud, par groupe de population, 2000 et 2022				
Groupe de population	2000		2022	
	Nombre	%	Nombre	%
Black African	33 879 852	77,6%	49 070 809	81,0%
Coloured	3 796 858	8,7%	5 339 919	8,8%
Indian/Asian	1 092 522	2,5%	1 554 996	2,6%
White	4 521 664	10,4%	4 639 268	7,7%
Other and Unspecified	394 803	0,9%		
Total (% arrondis)	43 685 699	100,00%	60 604 992	100,00%

ANNEXE 8.A : CRITÈRES D'ADMISSION ET DE SÉLECTION MENTIONNANT L'AFFIRMATIVE ACTION, PAR FACULTÉ OU PROGRAMMES, STELLENBOSCH UNIVERSITY. [AGRISCIENCES : DIETETICS]

Source : Élaboration personnelle sur base de : (Stellenbosch University, 2023, 2024n, 2024c, 2024d, 2024a, 2024i, 2024g)

Critères d'admission et de sélection			
Lignes directrices de sélection par faculté			
Faculté	Mention d'AA		Source
AgriSciences	« The Faculty has a target to enrol 450 new first-years in 2023. The intake should by 2024 comprise of 40% diversity candidates. There are no set admission targets per programme but the intake of students over the 7 broader programmes offered in the Faculty will be managed carefully. » (Stellenbosch University, 2024, p. 4)		Stellenbosch University. (2024). <i>Selection guidelines and admission policy for undergraduate programmes—Faculty of AgriSciences</i> . https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/AgriSciences.pdf
Art and Social Sciences	« number of places are earmarked for Coloured, Black, Indian and Asian (CBIA) students. » (Stellenbosch University, 2024, p. 1) « Subject to the availability of places, selection takes place according to merit and with the aim of reaching the CBIA target, taking into consideration socio-economic status. » (Stellenbosch University, 2024, p. 2)		Stellenbosch University. (2024). <i>Faculty of Arts and Social Sciences—Guidelines and procedures for enrolment management 2023</i> . https://www.sun.ac.za/english/mates/_layouts/15/WopiFrame.aspx?source=/1%2085566-8A8B-4F98-8022-6431F7863001&file=4a1e520aad92085ca8b95208ca0eece.pdf&action=default
Economic and Management Sciences	<i>Non mentionné</i>		Stellenbosch University—2025 Intake Selection Process. https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/Economic%20and%20Management%20Sciences.pdf
Education	Students must be selected for admission to the BEd programmes. This means there are only a limited number of positions available in the programme for first-year students. Only academic merit counts in the selection process. This means that you will not necessarily be selected, even though you may fulfil the minimum admission requirements. [...] In accordance with the University's diversity policy, provision is made for admission of candidates from the underrepresented groups. All applicants must still meet SU's general admission requirements as well as the Faculty's admission requirements for the BEd programmes. » (Stellenbosch University, 2023, p. 15)		Stellenbosch University. (2023). <i>Academic programmes and faculty information—Faculty of Education</i> . https://www.sun.ac.za/english/faculty/education/Documents/2022_01ng_Education.pdf
Engineering	« The University Council sets enrolment targets regarding the fields of study and diversity profile of the student body of Stellenbosch University, as well as the total number of students at the University. » (Stellenbosch University, 2024, p. 1) « Offering equal opportunities to prospective students who are equally situated, and facilitating redress where individuals or categories of people were or still are disadvantaged due to past unfair discrimination. » (Stellenbosch University, 2024, p. 1) « The school results and other relevant information are considered for students near the admission and selection thresholds. » (Stellenbosch University, 2024, p. 3)		Stellenbosch University. (2024). <i>Admission Requirements and Selection Criteria for BEng Programmes for 2025</i> . https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/Engineering.pdf
Law	« In each programme the Faculty also provides for admitting students from underrepresented groups, in line with the University's policy on diversity. » (Stellenbosch University, 2024, p. 13)		Stellenbosch University. (2024). <i>Law : Academic programmes and faculty information</i> . https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/Law.pdf
Medicine and Health Sciences	Communication propre à la Faculté	Critères et processus de sélection propres aux études	
MBC <i>h</i> B	« SELECTION OF BLACK AFRICAN, COLOURED, INDIAN AND ASIAN APPLICANTS The Faculty of Medicine and Health Sciences, in consultation with the Vice-Rector (Learning and Teaching), annually determines enrolment targets that are aligned with, inter alia, the guidelines of the National Department of Higher Education and Training for the transformation of the higher education sector and the subsequent institutional enrolment planning, as well as the University's commitment to inclusivity and diversity. » (Stellenbosch University, 2024, p. 7)	<p>CURRENT LEARNERS (GRADE 12) AND APPLICANTS WHO HAVE COMPLETED SCHOOL (Stellenbosch University, 2024, p. 3)</p> <p>1.6.1 The top-ranked 150 applicants who are SA citizens, have permanent residency status or refugee status are selected in priority sequence according to the Academic merit, irrespective of any other considerations.</p> <p>1.6.2 Then Indian and Asian applicants from the Western Cape and Northern Cape, and Black African and Coloured applicants from all the provinces are selected in priority sequence according to the Academic merit ranking, if they meet the minimum admission requirements, until 400 applicants have been selected.</p> <p>1.6.3 An additional 50 Black African applicants are selected in priority sequence according to Academic merit, if they meet the minimum admission requirements.</p> <p>1.6.4 Approximately 15% of the class is filled according to Academic merit by applicants with a socio-economic status (SES) factor of 6 or higher. »</p> <p>REGISTERED STELLENBOSCH UNIVERSITY STUDENTS (Stellenbosch University, 2024, p. 5)</p> <p>2.1 Approximately 15% of the first-year intake is filled from this group AND the category of applicants with tertiary qualifications and/or work experience (see B.3 below).</p> <p>2.3 The following groupings of registered students are considered in this category:</p> <p>2.3.1 First-year Bachelor's students</p> <p>2.3.2 Final-year Bachelor's students (in a 3-year Bachelor's degree)</p> <p>2.3.3 Postgraduate students</p> <p>« 2.10 For undergraduate students in both categories of first - and final year students, 35% of the allocated group size (according to 2.3) will be selected from the top academic performers. For the remaining 65% of the group, the selection committee may select Black African, Coloured, Indian and Asian applicants who meet the minimum selection criteria as set out in 2.8.1 and 2.8.2. » (Stellenbosch University, 2024, p. 6)</p> <p>Critère 2.8.1 et 2.8.2 : étudiants qui ont réussi leurs matières de 1ère année avec une moyenne pondérée d'au moins 70%. (Stellenbosch University, 2024, p. 6)</p>	Stellenbosch University. (2024). <i>Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of MBC<i>h</i>B Students, 2024 for 2025 intake</i> . <a href="https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/MBC<i>h</i>B.pdf">https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/MBC<i>h</i>B.pdf
Dietetics	« SELECTION OF BLACK AFRICAN, COLOURED, INDIAN AND ASIAN APPLICANTS The Faculty of Medicine and Health Sciences, in consultation with the Vice-Rector (Learning and Teaching), annually determines enrolment targets that are aligned with, inter alia, the guidelines of the National Department of Higher Education and Training for the transformation of the higher education sector and the subsequent institutional enrolment planning, as well as the University's commitment to inclusivity and diversity. » (Stellenbosch University, 2024, p. 7)	<p>CURRENT LEARNERS (GRADE 12) AND APPLICANTS WHO HAVE COMPLETED SCHOOL (Stellenbosch University, 2024, p. 5)</p> <p>1.6.1. The top-ranked 18 applicants who are SA citizens or permanent residents or persons with refugee status are selected in priority sequence according to the Selection Factor, irrespective of country of origin, race or any other considerations.</p> <p>1.6.2. Then all Black African, Coloured, Indian and Asian applicants are selected in priority sequence according to the Academic merit ranking until 60 applicants have been selected.</p> <p>1.6.3. 6 Applicants (approximately 10% of the selected applicants) is filled according to Selection Factor by applicants with a socioeconomic status (SES)-factor of 6 or higher. »</p> <p>REGISTERED STELLENBOSCH UNIVERSITY STUDENTS (Stellenbosch University, 2024, p. 5)</p> <p>2.1 Approximately 15% of the places are filled from this group AND the category of applicants with tertiary qualifications and/or work experience (see B.3 below).</p> <p>This group is selected on the basis of academic merit, the demographic profile of the first-year intake and also a number of other considerations (see 2.10): (autres considérations sont académiques)</p>	Stellenbosch University. (2024). <i>Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of BSc in Dietetics Students, 2024 for 2025 intake</i> . https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/Dietetics.pdf

ANNEXE 8.B : CRITÈRES D'ADMISSION ET DE SÉLECTION MENTIONNANT L'AFFIRMATIVE ACTION, PAR FACULTÉ OU PROGRAMMES, STELLENBOSCH UNIVERSITY. [PHYSIOTHERAPY : THEOLOGY]

Annexe X : Critères d'admission et de sélection mentionnant l'Affirmative Action, par Faculté ou Programmes, Stellenbosch University.

Source : Élaboration personnelle sur base de : (Stellenbosch University, s. d., 2024h, 2024f, 2024e, 2024m, 2024j, 2024k)

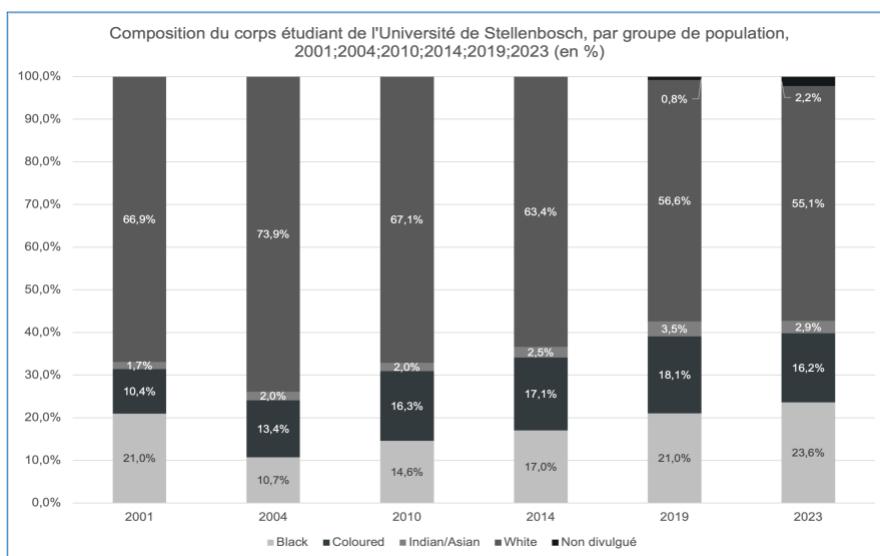
Physiotherapy	« SELECTION OF BLACK AFRICAN, COLOURED, INDIAN AND ASIAN APPLICANTS The Faculty of Medicine and Health Sciences, in consultation with the Vice-Rector (Learning and Teaching), annually determines enrolment targets that are aligned with, inter alia, the guidelines of the National Department of Higher Education and Training for the transformation of the higher education sector and the subsequent institutional enrolment planning, as well as the University's commitment to inclusivity and diversity. » (Stellenbosch University, 2024, p. 7)	<p>CURRENT LEARNERS (GRADE 12) AND APPLICANTS WHO HAVE COMPLETED SCHOOL (Stellenbosch University, 2024, p. 5)</p> <p>1.6.1 The top 33 ranked applicants are selected in priority sequence according to academic merit, with preference given to SA citizens or permanent residents or persons with refugee status, irrespective of any other considerations.</p> <p>1.6.2 Then all Black African, Coloured, Indian and Asian applicants are selected in priority sequence according to the Academic merit ranking until all 110 applicants have been selected.</p> <p>1.6.3 Up to 17 applicants (approximately 15% of the selected applicants) with a socioeconomic status (SES)-factor of 6 or higher are selected based on the Academic merit. »</p> <p>REGISTERED UNIVERSITY STUDENTS (Stellenbosch University, 2024, p. 5)</p> <p>2.1 Approximately 15% of the places are filled from this group AND the category of applicants with tertiary qualifications and/or work experience (see B.3 below). »</p> <p>This group is selected based on academic merit, the demographic profile of the firstyear intake and a number of other considerations (see 2.10):</p>	Stellenbosch University. (2024). <i>Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of BSC in Physiotherapy Students, 2024 for 2025-intake</i> . https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/Physiotherapy.pdf
Speech-Language Therapy	« SELECTION OF BLACK AFRICAN, COLOURED, INDIAN AND ASIAN APPLICANTS The Faculty of Medicine and Health Sciences, in consultation with the Vice-Rector (Learning and Teaching), annually determines enrolment targets that are aligned with, inter alia, the guidelines of the National Department of Higher Education and Training for the transformation of the higher education sector and the subsequent institutional enrolment planning, as well as the University's commitment to inclusivity and diversity. » (Stellenbosch University, 2024, p. 7)	<p>CURRENT LEARNERS (GRADE 12) AND APPLICANTS WHO HAVE COMPLETED SCHOOL (Stellenbosch University, 2024, p. 3)</p> <p>1.6.1 The top-ranked 20 applicants are selected in priority sequence according to the academic merit, with preference given to SA citizens or permanent residents or persons with refugee status irrespective of race or any other considerations.</p> <p>1.6.2 Then all Black African, Coloured, Indian and Asian applicants are selected in priority sequence according to the academic merit ranking until all 60 applicants have been selected.</p> <p>1.6.3 Depending on the composition of the selected pool of applicants, the selection panel may additionally select a further 2 applicants from the group of applicants outlined in 1.6.2, whose home language or first or second additional language is an official South African language (other than English and Afrikaans) as well as male applicants.</p> <p>1.6.4 Up to 6 applicants (approximately 10% of the selected applicants) with a socioeconomic status (SES)-factor of 6 or higher are selected based on the Academic merit.</p> <p>REGISTERED UNIVERSITY STUDENTS (Stellenbosch University, 2024, pp. 5-6)</p> <p>2.1 Approximately 15% of the places are filled from this group AND the category of applicants with tertiary qualifications and/or work experience (see B.3 below). »</p> <p>This group is selected based on academic merit, the demographic profile of the firstyear intake and a number of other considerations (see 2.10):</p>	Stellenbosch University. (2024). <i>Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of B of Speech-Language Therapy Students, 2024 for 2025-intake</i> . https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/Speech-Language%20Therapy.pdf
Occupational Therapy	« SELECTION OF BLACK AFRICAN, COLOURED, INDIAN AND ASIAN APPLICANTS The Faculty of Medicine and Health Sciences, in consultation with the Vice-Rector (Learning and Teaching), annually determines enrolment targets that are aligned with, inter alia, the guidelines of the National Department of Higher Education and Training for the transformation of the higher education sector and the subsequent institutional enrolment planning, as well as the University's commitment to inclusivity and diversity. » (Stellenbosch University, 2024, p. 7)	<p>CURRENT LEARNERS (GRADE 12) AND APPLICANTS WHO HAVE COMPLETED SCHOOL (Stellenbosch University, 2024, p. 2)</p> <p>1.6.1. The top -ranked 24 applicants who are SA citizens or permanent residents or persons with refugee status are selected in priority sequence according to the academic merit, irrespective of country of origin, race or any other considerations.</p> <p>1.6.2. Then all Black African, Coloured, Indian and Asian applicants are selected in priority sequence according to the academic merit until all 100 applicants have been selected.</p> <p>1.6.3. Up to 15 applicants (approximately 15% of the selected applicants) with a socio economic status (SES)-factor of 6 or higher are selected based on the academic merit. » (Stellenbosch University, 2024, p. 3) (pdf)</p> <p>REGISTERED UNIVERSITY STUDENTS (Stellenbosch University, 2024, pp. 5-6)</p> <p>2.1 Approximately 15% of the places are filled from this group AND the category of applicants with tertiary qualifications and/or work experience (see B.3 below). »</p> <p>2.10. This group is selected based on academic merit, the demographic profile of the first-year intake and a number of other considerations (see 2.11):</p> <p>2.10.1. Academic merit</p> <p>2.10.2. Students are ranked in order of priority based on the weighted average of academic performance for the duration of their degree programme(s). The two students with the highest average academic performance are selected first. Then all Black African, Coloured, Indian and Asian applicants who meet the academic criteria outlined in 2.11 will be selected until all the places in this category have been filled.</p>	Stellenbosch University. (2024). <i>Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of B of Occupational Therapy Students, 2024 for 2025-intake</i> . https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/Occupational%20Therapy.pdf
Nursing	« SELECTION OF BLACK AFRICAN, COLOURED, INDIAN AND ASIAN APPLICANTS The Faculty of Medicine and Health Sciences, in consultation with the Vice-Rector (Learning and Teaching), annually determines enrolment targets that are aligned with, inter alia, the guidelines of the National Department of Higher Education and Training for the transformation of the higher education sector and the subsequent institutional enrolment planning, as well as the University's commitment to inclusivity and diversity. » (Stellenbosch University, 2024, p. 7)	<p>CURRENT LEARNERS (GRADE 12) AND APPLICANTS WHO HAVE COMPLETED SCHOOL (Stellenbosch University, 2024, p. 3)</p> <p>1.6.1. The top-ranked 19 applicants who are SA citizens or permanent residents or persons with refugee status are selected in priority sequence according to the academic merit, irrespective of country of origin, race or any other considerations.</p> <p>1.6.2. Then all Black African, Coloured, Indian and Asian applicants are selected in priority sequence according to the academic merit ranking until 100 applicants have been selected</p> <p>1.6.3. Up to 15 applicants (approximately 15% of the class) are selected based on the Selection Factor by applicants with a socioeconomic status (SES)-factor of 6 or higher.</p> <p>REGISTERED UNIVERSITY STUDENTS (Stellenbosch University, 2024, pp. 5-6)</p> <p>2.1 Approximately 15% of the places are filled from this group AND the category of applicants with tertiary qualifications and/or work experience (see B.3 below).</p> <p>2.9. This group is selected based on academic merit, the demographic profile of the firstyear intake and a number of other considerations (see 2.10): 2.9.1 Academic merit:</p> <p>2.11 Undergraduate students are ranked in order of priority based on the preceding considerations, and this serves as point of departure for the selection process. Special consideration may be given to Black African, Coloured, Indian and Asian students who meet the minimum requirements described in 2.10.2.</p>	Stellenbosch University. (s. d.). <i>Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of B of Nursing Students, 2024 for 2025-intake</i> . https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/Nursing.pdf
Military Science		<i>Non mentionné</i>	Stellenbosch University. (2024). <i>Military Sciences—Academic programmes and faculty information</i> . https://www.sun.ac.za/english/Documents/Yearbooks/Current/MilitaryScience.pdf
Science	« The selection and admission procedures are followed in accordance with the Admission Policy of Stellenbosch University (SU). » (Stellenbosch University, 2024, p. 1) « 3.3.1 The Faculty has an enrolment target of 750 new first-year students, of which at least 40% should comprise diversity candidates by 2025. For each programme there is also an enrolment target. » (Stellenbosch University, 2024, p. 4)		Stellenbosch University. (2024). <i>Faculty of Sciences—Implementation Plan : Selection and Admission for Undergraduate programmes</i> . https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/Science.pdf
Theology		<i>Non mentionné</i>	Stellenbosch University. (2024). <i>Faculty of Theology—Guidelines and procedure for enrolment management</i> . https://www.sun.ac.za/english/mates/Documents/Theology.pdf

ANNEXE 9 : NOMBRE DE BOURSES DE RECRUTEMENT ALLOUÉES PAR ANNÉE SCOLAIRE À SU (2012 ;2014 ;2019 ;2020 ;2021).

Source : Élaboration personnelle sur base des données mentionnées dans (Stellenbosch University, 2015, 2020, 2021, 2022).

Nombre de bourses de recrutement allouées par année scolaire à Stellenbosch University (2012;2014;2019;2020;2021)	
Année	Nombre de bourses de recrutement allouées
2012	41
2014	181
2019	677
2020	750
2021	165

ANNEXE 10 : COMPOSITION DU CORPS ÉTUDIANT DE L'UNIVERSITÉ DE STELLENBOSCH, PAR GROUPE DE POPULATION, 2001 ;2004 ;2010 ;2014 ;2019 ;2023 (EN % ARRONDI AU DIXIÈME).



Source : Élaboration personnelle sur base des données de (SU, 2002, 2005, 2011a, 2015, 2020, 2024c)

ANNEXE 11 : POPULATION PAR PROVINCE ET GROUPE DE POPULATION, 2023 (EN MILLIERS ARRONDIS).

Source : Élaboration personnelle sur base des données du General Household Survey (GHS) (Statistics South Africa, 2024)

Population par province et groupe de population, 2023 (en milliers)										
	Black African		Coloured		Indian/Asian		White		Total	
	Pourcentage (arrondi)	Nombre (arrondi)	Pourcentage (arrondi)	Nombre (arrondi)	Pourcentage (arrondi)	Nombre (arrondi)	Pourcentage (arrondi)	Nombre (arrondi)	Pourcentage (arrondi)	Nombre (arrondi)
Western Cape	33,0%	2 434	48,1%	3544	2,6%	193	16,3%	1200	100,0%	7370
South Africa	82,1%	51115	8,5%	5306	2,5%	1534	6,9%	4328	100,0%	62283

ANNEXE 12.A : CONDITIONS POUR L'OFFRE DE LA BOURSE DE RECRUTEMENT 2019 – « *CONDITIONS FOR RECRUITMENT BURSARY OFFER 2019* » PAR LA FACULTE DE MEDECINE ET DES SCIENCES DE LA SANTE DE L'UNIVERSITE DE STELLENBOSCH. (PAGE 1)

Source : D.L., communication personnelle, 2024.



UNIVERSITEIT
IYUNIVESITHI
STELLENBOSCH
UNIVERSITY

100
1918-2018



CONDITIONS FOR RECRUITMENT
BURSARY OFFER 2019

1. Stellenbosch University's aim with recruitment bursaries is to realise the institution's strategic goals and to expand its **diversity profile**. It follows that recruitment bursary offers apply only to students from the coloured, black, Indian and Asian population groups. The bursaries are awarded on academic merit for studies at a **specific faculty**.
2. Recruitment bursaries are available only to **South African citizens** who possess a legal identity document.
3. Please take note the following:
 - 3.1 The final awarding of your recruitment bursary **will be processed** only once you can confirm that your results for the final **NSC or an equivalent examination** meet the **minimum requirements** set out in your bursary offer letter. Remember not to take Life Orientation and Additional Mathematics into consideration when calculating your average for these purposes.
 - 3.2 Your results for the final examination in Grade 12 also must meet SU's admission requirements for the specific programme that you want to follow. You need to gain admission and, where it applies, selection.
 - 3.3 Should you meet the admission requirements for a recruitment bursary, but you have gained admission to the extended degree programme only, the faculty retains the right to cancel this bursary.
 - 3.4 Should you change to another faculty and fail to meet the academic requirements for recruitment bursaries set at the new faculty, you will forfeit the bursary.
4. The recruitment bursary applies for the normal duration of the degree programme for which you will register in 2019, limited to **four years for longer programmes, such as MB,ChB and BAccLLB**. This is subject to your being able to register for the full academic load each year.

In other words, a recruitment bursary offer as from 2019 applies until 2021 for three-year programmes, and until 2022 for four-year programmes.
5. Your recruitment bursary will be continued in further years of study only if you have achieved a **weighted average percentage of at least 60%** in the **year before**. Should you fail to achieve that, but do succeed in obtaining at least 0,6 HEMIS credits, your recruitment bursary for the following year will be cancelled. In that case, however, you may apply for a recruitment loan. *[The interest rate on recruitment bursary loans is prime interest rate minus 4%. However, should you obtain the full credit load at the end of that specific academic year, you may qualify for a reduction of 30% on your loan.]*

(Please note: If you change your degree programme and that results in your being unable to register for the full academic load, you will nonetheless be considered for a recruitment bursary or recruitment bursary loan. This concession does not apply to students who failed modules).
6. This bursary offer covers the cost of your programme, which includes the amount to be paid at registration, but no printing or internet expenses. The bursary money will be paid directly into your student fees account at SU in 2019. This means that **no cash** will be paid out to you.
7. Should your **parent(s) be employed by SU** and you are exempted from tuition fees for that reason, you may use the bursary money for private or residence accommodation, travel costs, meals and textbooks. Unfortunately, should you decide to live with your parents while you study, you may not use the recruitment bursary to pay for accommodation and meals. However, you may still use it for textbooks and for travel expenses, should you make use of your own or public transport.
8. Should you receive any other bursaries, you have to inform the Bursaries Office immediately, because that would affect your recruitment bursary. It may be cancelled or reduced, depending on the value of the other bursary or bursaries. You may retain your recruitment bursary nonetheless, if the donor of the other bursary has indicated expressly that those funds must be used for meals and accommodation, textbooks and other expenses related to your studies.

The recruitment bursary is intended to cover only your tuition fees.

ANNEXE 12.B : CONDITIONS POUR L'OFFRE DE LA BOURSE DE RECRUTEMENT 2019 – « *CONDITIONS FOR RECRUITMENT BURSARY OFFER 2019* » PAR LA FACULTE DE MEDECINE ET DES SCIENCES DE LA SANTE DE L'UNIVERSITE DE STELLENBOSCH.
(PAGE 2)

Source : D.L., communication personnelle, 2024.

9. Should your student fees account show a credit balance at the end of a specific academic year as a result of a recruitment bursary having been paid into it, the remaining funds may not be transferred or paid over to you. It will be channelled back into SU's Recruitment Bursaries Fund.
10. The recruitment bursary does not cover general expenses, such as for computers, cameras, laboratory coats, financial calculators and drawing boards.
11. Should you **discontinue** your studies before the first examination in June, the recruitment bursary will be cancelled. Should you write the examination and discontinue your studies afterwards, the recruitment bursary will be reduced by 50% and you will be responsible for the outstanding balance due on your student fees account.
12. SU follows a multilingual teaching model to enable a multilingual group of applicants to study at the University. For more information about the **Language Policy**, visit <http://www.sun.ac.za/afrikaans/meer-oor/language> or consult the advisor for your faculty (see "Step 4" below).

STEP-BY-STEP GUIDELINES

STEP 1: How do I accept the bursary offer?

Complete the reply form and return it by fax to 021 808 4708 or by e-mail to maties@sun.ac.za **before or on the date set in your offer letter.**

STEP 2: How do I apply for other bursaries and funding?

1. If you achieve an average percentage of 90% or more in the final examination in Grade 12, you qualify automatically for an **SU First-year Merit Bursary**. The value of that bursary is approximately 40% of tuition fees, and you may spend it only on meals and accommodation, textbooks and travel expenses.
2. **Applications for further financial assistance or other bursaries from SU close on 31 August 2018.**
3. Apply **online** at my.sun.ac.za.
4. Should you require any further information, please contact the Division for Undergraduate Bursaries and Loans on 021 808 9111 or at info@sun.ac.za, or visit our website at <http://www.sun.ac.za/english/learning-teaching/undergraduate-bursaries-loans>.
5. As from **1 September 2018**, you may also apply to the NSFAS for a bursary, which may cover the full cost of your studies. NSFAS applications close on **30 November 2018** visit www.nsfas.org.za to apply.

STEP 3: What do I do if I am uncertain or have questions?

CONSULT THE RELEVANT ADVISOR FOR YOUR FACULTY:

Medicine and Health Sciences, and Law: Bongive Mdingi (bongiwem@sun.ac.za; 021 808 9189)

Science, and AgriSciences: Sibongile Bulose (sibongileb@sun.ac.za; 021 808 2371)

Engineering, and Education: Thembeka Mqambeli (thembekam@sun.ac.za; 021 808 2775)

Arts and Social Sciences, and Theology: Eleanor Brink (eleanorb@sun.ac.za; 021 808 3698)

Economic and Management Sciences: Janicke Dill (janicke@sun.ac.za; 021 808 3843)

STEP 4: What must I do when I have received my matric results?

Make sure that your results for the NSC or equivalent examination meet the requirements for your programme as well as the required average percentage (calculated without taking Life Orientation and Additional Mathematics into account) to retain your bursary. (Refer to the original offer letter that you received.)

STEP 5: What will happen when I arrive on campus in January 2019 and want to register?

1. The recruitment bursary covers the registration fee; you will not have to pay it yourself.
2. Should you have any questions about this bursary, please visit the Centre for Undergraduate Bursaries and Loans in Block A of the Central Administration Building as soon as you arrive on campus.

BIBLIOGRAPHIE DES ANNEXES

- Canva. (2024). *Canva* [Logiciel]. Disponible à l'adresse <https://www.canva.com>
- Election Results. (s. d.). *Republic of South Africa General Election Results Lookup*. Disponible à l'adresse <http://electionresources.org/za/provinces.php?election=1994&province=WC>
- Flourish Studio. (2024). *Flourish Studio* [Logiciel]. Disponible à l'adresse <https://flourish.studio/>
- Parliament of South Africa. (s. d.). *National Assembly*. Disponible à l'adresse <https://www.parliament.gov.za/national-assembly>
- Results elections. (s. d.). *National and Provincial Elections Results South Africa*. Disponible à l'adresse <https://results.elections.org.za/dashboards/npe/app/dashboard.html>
- South African History Online. (s. d.). *The South African general elections : 1994*. Disponible à l'adresse <https://www.sahistory.org.za/article/south-african-general-elections-1994>
- Statistics South Africa. (2000). *Mid-year estimates 2000—Statistical release P0302*.
- Statistics South Africa. (2004). *Mid-year population estimates 2004—Statistical release P0302*. Disponible à l'adresse <https://www.statssa.gov.za/publications/P0302/P03022004.pdf>
- Statistics South Africa. (2010). *Mid-year population estimates 2010—Statistical release P0302*. Disponible à l'adresse <https://www.statssa.gov.za/publications/P0302/P03022010.pdf>
- Statistics South Africa. (2014). *Mid-year population estimates 2014—Statistical release P0302*. Disponible à l'adresse <https://www.statssa.gov.za/publications/P0302/P03022014.pdf>
- Statistics South Africa. (2019). *Mid-year estimates 2019—Statistical release P0302*. Disponible à l'adresse <https://www.statssa.gov.za/publications/P0302/P03022019.pdf>
- Statistics South Africa. (2022, juillet 28). *PO302—Mid-year population estimates, 2022*. Disponible à l'adresse https://www.statssa.gov.za/?page_id=1854
- Statistics South Africa. (2024). *General Household Survey 2023*. Disponible à l'adresse https://www.statssa.gov.za/?page_id=1854
- Stellenbosch University. (s. d.). *Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of B of Nursing Students. 2024 for 2025-intake*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Nursing.pdf>
- Stellenbosch University. (2002). *Annual Report 2001*. Disponible à l'adresse <http://www.sun.ac.za/english/Documents/About/YearReport/Before%202006/US%20Jaarverslag%202001.pdf>

Stellenbosch University. (2005). *Annual Report 2004*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/Documents/About/YearReport/Before%202006/US%20Jaarverslag%202004.pdf>

Stellenbosch University. (2011). *Annual Report 2010* (p. 20-23). Disponible à l'adresse <http://stbweb01.stb.sun.ac.za/annualreport/verslag2010/index.htm>

Stellenbosch University. (2015). *Annual Report 2014*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/Documents/About/YearReport/2014/Annual%20Report%202014.pdf>

Stellenbosch University. (2020). *Annual Integrated Report 2019*. Disponible à l'adresse https://www.sun.ac.za/english/Documents/Annual%20Integrated%20Report/Current/Annual%20Integrated%20Report_eng.pdf

Stellenbosch University. (2021). *Annual Integrated Report 2020*. Disponible à l'adresse <https://console.virtualpaper.com/uploads/24082e47aee483cc634805ae47155df0/58cc7c1d56dc936d963b19b848b9bd3c/pdf/Annual-Report-2020.pdf>

Stellenbosch University. (2022). *Annual Integrated Report 2021*. Disponible à l'adresse <https://console.virtualpaper.com/uploads/24082e47aee483cc634805ae47155df0/cfdb9cb7ccb409fa5a7e043de7685161/pdf/Annual-Report-2021.pdf>

Stellenbosch University. (2023). *Education : Academic programmes and faculty information*. Disponible à l'adresse [https://www.sun.ac.za/english/faculty/education/Documents/2023_\(Eng\)_Education.pdf](https://www.sun.ac.za/english/faculty/education/Documents/2023_(Eng)_Education.pdf)

Stellenbosch University. (2024a). *Admission Requirements and Selection Criteria for BEng Programmes for 2025*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Engineering.pdf>

Stellenbosch University. (2024b). *Annual Integrated Report 2023*. Disponible à l'adresse <https://console.vpaper.ca/stellenbosch-university/annual-report-2023/>

Stellenbosch University. (2024c). *Faculty of Arts and Social Sciences—Guidelines and procedures for enrolment management 2025*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc={F29B5560-8AB1-4F98-8E25-C43FE77B6300}&file=Arts%20and%20Social%20Sciences.pdf&action=default>

Stellenbosch University. (2024d). *Faculty of Economic and Management—2025 Intake Selection Process*. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Economic%20and%20Management%20Sciences.pdf>

Stellenbosch University. (2024e). *Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of B of Occupational Therapy Students. 2024 for 2025-*

- intake. Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Occupational%20Therapy.pdf>
- Stellenbosch University. (2024f). *Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of B of Speech-Language Therapy Students. 2024 for 2025-intake.* Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Speech-Language%20Therapy.pdf>
- Stellenbosch University. (2024g). *Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of BSC in Dietetics Students. 2024 for 2025-intake.* Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Dietetics.pdf>
- Stellenbosch University. (2024h). *Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of BSC in Physiotherapy Students. 2024 for 2025-intake.* Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Physiotherapy.pdf>
- Stellenbosch University. (2024i). *Faculty of Medicine and Health Sciences—Guidelines for the selection of MBChB Students. 2024 for 2025-intake.* Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/MBChB.pdf>
- Stellenbosch University. (2024j). *Faculty of Science—Implementation Plan : Selection and Admission for Undergraduate programmes.* Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Science.pdf>
- Stellenbosch University. (2024k). *Faculty of Theology—Guidelines and procedure for enrolment management.* Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Theology.pdf>
- Stellenbosch University. (2024l). *Law: Academic programmes and faculty information.* Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Law.pdf>
- Stellenbosch University. (2024m). *Military Science—Academic programmes and faculty information.* Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/Documents/Yearbooks/Current/MilitaryScience.pdf>
- Stellenbosch University. (2024n). *Selection guidelines and admission policy for undergraduate programmes—Faculty of AgriSciences.* Disponible à l'adresse <https://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/AgriSciences.pdf>

Résumé : Ce mémoire a pour but d'observer la mise en œuvre des politiques publiques de discrimination positive (*Affirmative Action*) en matière d'accès à l'éducation supérieure en Afrique du Sud postapartheid. Pour ce faire, nous avons adopté une double démarche de recherche qualitative. D'une part, à travers l'analyse des politiques publiques d'*Affirmative Action* et du débat politique autour de celles-ci. De l'autre, à travers une étude de cas exploratoire de la transformation de l'Université de Stellenbosch, historiquement blanche afrikaans durant l'*apartheid*, à travers ses politiques et mesures d'*Affirmative Action*.

Mots-clés : discrimination positive, apartheid, affirmative action, déségrégation, équité

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication
École des sciences politiques et sociales (PSAD)

Place Montesquieu, 1 bte L2.08.05, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique | www.uclouvain.be/psad