



**HAL**  
open science

## Introduction générale

Ahmed Ghouati

► **To cite this version:**

Ahmed Ghouati. Introduction générale. Diversité et innovation en milieux socioprofessionnels, 2013, 978-2845-166271. hal-01421060v1

**HAL Id: hal-01421060**

**<https://hal.science/hal-01421060v1>**

Submitted on 21 Dec 2016 (v1), last revised 5 Jan 2017 (v2)

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

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

GHOUATI Ahmed, 2013, « Introduction générale », dans GHOUATI Ahmed et al. *Diversité et innovation en milieux socioprofessionnels*, Editions Presses Universitaires Blaise-Pascal, Clermont-Ferrand, 2013, pp 7-18

# **DIVERSITE ET INNOVATION EN MILIEUX SOCIOPROFESSIONNELS**

**Sous la direction de**

**Ahmed GHOUATI et alii.**



## AHMED GHOUATI

### Introduction générale

#### *Diversité humaine : un long chemin pour la reconnaissance*

Dans le domaine du vivant, la diversité est admise depuis de nombreuses années déjà aussi bien dans la communauté scientifique que dans un public plus large. En témoigne le sommet de la Terre de Rio (1992), organisé sous l'égide de l'ONU, qui a pu déboucher sur une convention mondiale sur la biodiversité. A l'inverse, la question de la diversité humaine semble beaucoup plus récente en particulier dans le domaine de la recherche. La reconnaissance de cette diversité rencontre des résistances plus au niveau institutionnel et politique que dans la vie sociale de tous les jours.

Pourtant, hier comme aujourd'hui les sociétés humaines sont diverses et multiculturelles. Mais, dans certaines sociétés plus que dans d'autres, il a fallu beaucoup de temps et de sacrifice pour les populations et les individus concernés pour que cette diversité soit reconnue politiquement, encouragée et/ou recherchée dans son expression notamment dans un contexte international marqué par une crise multiforme et une globalisation économique de plus en plus contestée dans ses fondements socio-économiques et politiques.

Dans son interrogation – *La diversité en France. Impératif ou idéal ?* - Hervé Marchal (2010) fait l'hypothèse d'une mondialisation de la diversité en tant qu'idéal politique, projet de vivre ensemble et une ambition de rompre avec les « dérives identitaire ». Or, si l'on définit la mondialisation comme une interdépendance – par la généralisation d'un système économique particulier -, un processus de libéralisation des échanges et, enfin, une imposition d'une certaine vision du monde, on ne peut pas parler de mondialisation de la diversité. Pour s'en convaincre il suffit de voir le rythme effréné avec lequel langues minoritaires et ethnies disparaissent en même temps que la diversité de leurs milieux naturels de vie. On peut même se demander s'il n'y a pas plus mondialisation de l'uniformité qu'une diversification ? De ce point de vue, la *charte de la diversité culturelle* (Unesco, 2001) n'est peut-être qu'une réaction concertée (et tardive ?) de la communauté internationale par rapport à la nécessité de préserver les patrimoines matériels et immatériels de l'humanité.

## *Besoin de reconnaissance et d'égalité*

Il n'en reste pas moins vrai que c'est en plein essor de la globalisation économique, tout au moins en Europe, que la question de la diversité s'est posée. Encouragée probablement par un recul de l'Etat-providence, de plus en plus préoccupé par la mise en œuvre des règles du Nouveau Management Public et de la gestion financière, la question de la diversité semble portée dans l'espace public par deux grandes préoccupations: 1. Le besoin de reconnaissance identitaire, entre autres sur les plans social, culturel, religieux, etc. 2. Le besoin d'une égalité entre tous quels que soient les origines, le sexe, la culture, la religion et toute autre caractéristique « visible » ou non en société.

Ces deux préoccupations peuvent répondre en partie à la question que pose Nancy Fraser (2005), à savoir « *reconnaissance ou redistribution ?* ». Elaborée en se référant au contexte politique et économique des Etats-Unis, sa théorie oppose les deux concepts et ainsi le combat pour l'identité ne lui paraît pas être celui pour la redistribution ou le partage des richesses. Dans cette perspective, une lutte pour la reconnaissance est trop attachée aux aspects symboliques et ne peut donc prétendre modifier les rapports de domination<sup>1</sup>. Au contraire, selon Fraser cette lutte peut conduire à une réification des identités.

La diversité serait-elle alors une manière d'escamoter les enjeux sociaux<sup>2</sup> et politiques liés à l'égalité ? En répondant par l'affirmative Benn Michaels (2009) défend une théorie similaire à celle de Fraser et fustige à sa façon l'engagement pour la « diversité » au détriment de l'égalité :

*« Non content de prétendre que notre vrai problème est la différence culturelle et pas la différence économique, nous nous sommes mis en outre à traiter la différence économique comme si elle était elle-même une différence culturelle. Ce qu'on attend de nous, aujourd'hui, c'est que nous nous montrions plus respectueux envers les pauvres et que nous arrêtions de les considérer comme des victimes, c'est faire preuve de condescendance à leur égard et nier leur « individualité ». Or, si nous parvenons à nous convaincre que les pauvres ne sont pas des personnes qui manquent de ressources mais des individus qui manquent de respect, alors c'est notre « attitude » à l'égard des pauvres, et non leur pauvreté, qui devient le problème à*

---

<sup>1</sup> C'est la démarche dite « culturaliste », dénoncée comme telle par Said Bouamama (2011) qui considère que la demande de reconnaissance d'une « diversité » n'est que « l'illusion d'une action de lutte contre les discriminations racistes tout en ne s'attaquant pas aux causes de celles-ci » (p 139).

<sup>2</sup> Cohen et Lamoureux (2009) estiment que la diversité est utilisée dans le champ politique comme un « paravent » dans le but de « dépolitiser les enjeux sociaux ». Ainsi « la diversité deviendrait une valeur en soi, indépendamment des conditions qui ont présidé à son irruption dans le champ des représentations sociales et des politiques publiques » (p 11).

*résoudre. Nous pouvons dès lors concentrer nos efforts de réforme non plus sur la suppression des classes, mais sur l'élimination de ce que nous, Américains, appelons le « classisme ». » (op. cit., pp 15-16).*

En effet, si cet engagement pour changer de regard sur la pauvreté conduit à ne plus chercher à l'éliminer socialement ou économiquement, alors on peut considérer que la « diversité » s'oppose au changement et, comme telle, concourt donc à reproduire les classes sociales. Cependant, la critique radicale de Michaels à l'endroit d'une gauche<sup>3</sup> américaine qui a oublié son projet de réforme de la société au profit de la « diversité », n'invalide pas l'expression du besoin de reconnaissance (Taylor, 1994 ; Honneth, 2000) ainsi que son importance dans l'évolution des sociétés contemporaines dites multiculturelles.

Dans la « grammaire du mépris », Honneth (op. cit.) distingue différents types de mépris en société (les atteintes physique, juridique et à la dignité de l'individu) qui engendrent des « blessures identitaires » et font naître la demande de reconnaissance. Pour Taylor (op. cit.), il y a « à présent exigence de reconnaissance », car « nous sommes formés par la reconnaissance » (p 88). Autrement dit, en partant de cette hypothèse que la reconnaissance « est un besoin humain vital », Taylor estime que « la non-reconnaissance ou la reconnaissance inadéquate peuvent causer du tort et constituer une forme d'oppression, en emprisonnant certains dans une manière d'être faussée, déformée et réduite » (p 41-42).

Dans cette conception l'enjeu principale est la construction sociale de l'identité. Or si la reconnaissance est vitale pour l'identité sociale de tout individu, elle ne peut qu'être stimulante et/ou valorisante dans un processus d'innovation impliquant des individus dont la différence est considérée justement comme un des atouts et non comme obstacle.

### *La diversité, un stimulant pour la créativité et l'innovation*

Dans l'étude financée par la Commission européenne en 2008, portant sur un échantillon de 335 entreprises européennes, un lien direct est établi entre diversité et innovation. Plus

---

<sup>3</sup> En France, s'il y a autant de partisans de la « diversité » à droite comme à gauche, dans les faits ce sont plutôt les milieux patronaux et les responsables de droite qui se sont le plus emparés de la question pour en faire un vrai programme politique (Cf. Eric Vatteville, 2010).

particulièrement, 60% des entreprises dotées d'un programme « Egalité et Diversité »<sup>4</sup> indiquent que ce dernier a un impact positif sur leur activité. 64% des entreprises dotées d'un programme « Egalité et Diversité » évaluent positivement le lien entre diversité et innovation. 50% des entreprises placent l'innovation au rang des trois principaux facteurs d'adoption d'une politique de diversité et d'inclusion. En termes de domaines, l'innovation née de la diversité est relevée dans le recrutement, le service clients, la gestion des ressources humaines et le développement de produits. Dans ce dernier domaine, la diversité favorise la création de nouveaux produits pour de nouveaux clients et l'adaptation de produits existants pour des clients existants.

Parmi les autres domaines cités par les interrogés, le fonctionnement des entreprises semble également bénéficier de l'innovation née de la diversité, grâce, en particulier, à une meilleure compréhension de la clientèle et au recours à des perspectives multiples. Enfin, concernant les facteurs défavorables, les stéréotypes négatifs, l'absence de communication et une mauvaise intégration aux équipes de travail sont les facteurs qui entravent le plus la capacité d'innovation.

Malgré le manque de mesures rigoureuses dans la relation entre diversité et innovation au sein même des organisations professionnelles, les résultats de cette étude au niveau européen tendent à confirmer les résultats obtenus par des chercheurs dans plusieurs secteurs d'études depuis quelques années (Voir par exemple « *Diversité : premier(s) bilan(s)* » réalisé par Peretti et Frimousse en 2010 ; voir aussi le rapport 2011 du comité « Charte de la Diversité », notamment les *Résultats de l'étude 2011 & bonnes pratiques des entreprises signataires de la charte de la diversité*).

Une autre étude internationale, soutenue<sup>5</sup> également par la Commission européenne (*Eduquer par la diversité en Europe. Expérimentations croisées dans huit pays d'Europe*, sous la coordination de Véronique Bordes, Marie-Anne Hugon et Geneviève Pezeu, Editions L'Harmattan, 2010), a consisté à expérimenter en situation grâce à un protocole de recherche-

---

<sup>4</sup> Dans ce programme la diversité est définie comme une prise en compte de « six aspects démographiques : sexe, âge, race et ethnicité, mœurs, religion et croyances, et handicap. Cette définition démographique et non-cognitive est maintenant largement acceptée au sens légal dans toute l'Union européenne. Pour les entreprises européennes, grandes et petites, cette définition est, plus ou moins, adoptée dans leurs politiques et leurs pratiques de la diversité, en fonction des lois du pays et de leur volonté de faire de la diversité une question à part entière. » (Commission européenne, op. cit., p 8).

<sup>5</sup> Dans le cadre de l'année 2008, choisie par l'Union européenne pour être « l'Année européenne du dialogue interculturel ». Mais le projet « Eduquer par la Diversité en Europe » a été initié par l'un des huit mouvements français, complémentaires de l'école publique, la Foéven, Fédération des Aroéven (Association régionale des œuvres éducatives et vacances de l'Éducation Nationale). Ce projet a pour vocation d'être « *un moyen de combattre l'exclusion et de contribuer à l'égalité des chances* ».

action dans lequel « *la diversité est vue comme une richesse, comme un élément à rendre positif dans l'éducation* ».

Au niveau opérationnel, il s'agissait de travailler sur les diversités de sexe, les diversités sociales, les diversités culturelles et ethniques, d'où l'objectif principal de « *construire des espaces d'actions et d'échanges afin de favoriser la prise de conscience des diversités et reconnaître les différences, accepter les différences, respecter les différences, valoriser les différences* ». Sur un plan théorique, les équipes impliquées ont privilégié une approche « diversité/multiplicité »<sup>6</sup>, par opposition à une approche « diversité/différence »<sup>7</sup> imposant une conception différentialiste faisant de la diversité « un obstacle et un problème à gérer pour les éducateurs » (p 15).

Les résultats obtenus montrent que la diversité des origines sociales et culturelles et la diversité de genre des élèves et des jeunes sont des ressources et des atouts pour l'éducation formelle et informelle. En outre, l'équipe de pilotage du projet a pu repérer un ensemble de bonnes pratiques (jeux didactiques, forum-débat, activités extrascolaires, films, classe verte, écriture autobiographique, etc.) « comme des moments de comparaison positive, qui apparaissent nécessaire à la valorisation des individus » (p. 75). Enfin, à travers le dispositif et ses résultats, on peut relever que cette recherche-action renvoie en fait à une éducation interculturelle mais qui n'est plus connotée négativement ou associée à des publics « immigrés ».

Dans l'enseignement supérieur, l'expérience des Etats-Unis en matière de « diversité » est autrement plus ancienne, plus importante, ayant aussi des aspects bénéfiques (Sabbagh, 2003 et 2008) et plus nuancée qu'en Europe. D'autant plus nuancée que la politique de *l'Affirmative action*, tend, depuis plusieurs années, à être plus sociale qu'ethno- raciale. En France, comparativement au secteur des entreprises, l'intérêt pour la diversité au niveau des universités est très récent. La conception politique dominante et traditionnelle concernant les rapports à la différence peut expliquer cet intérêt tardif.

---

<sup>6</sup> **La diversité comme multiplicité** « [...] tend à valoriser la diversité comme variété ou richesse. Ce sens qui déploie les possibilités de la multiplication, l'associe à la richesse en l'abordant par la diversité. [...]. On est à la racine de l'approche moderne qui valorise la diversité comme telle » (p 12).

<sup>7</sup> Une approche qui « se rapporte à l'opposition du même et de l'autre. Elle conduit à une réflexion relativiste (la diversité des hommes, des mœurs, des langues, des cultures, etc.) qui peut avoir une fonction d'interrogation à l'égard des ethnocentrismes. Tout ce qui s'attache à la découverte de l'autre conduit à une remise en question de soi [...] On découvre ainsi que l'on peut vivre autrement que nous ne le faisons, que nos coutumes et valeurs ne sont pas les seules et ne valent pas universellement. » (p 12).



Dans l'espace public en général, il existe plusieurs formes de résistance à la diversité, l'une des plus fortes semble être liée au modèle républicain (Wieviorka, op. cit.). Dans cette perspective, l'espace public n'est théoriquement ouvert qu'à des citoyens libres et égaux en droit. La mise en avant de toute autre caractéristique socioculturelle et/ou appartenance groupale est ou peut être suspectée de « communautarisme ».

D'autre part, le multiculturalisme, malgré ses multiples variantes et expériences dont certaines articulent pourtant les différences aux valeurs universelles, reste plutôt méconnue quand il n'est pas délibérément caricaturé. Or, si comme le soutient Semprini (1997), le multiculturalisme va au-delà d'un contexte spécifiquement national et interroge la modernité sur la place de la différence dans le monde contemporain, la démarche « diversité » ne fait alors que relancer le débat.

*Des questions, des études de cas et des expérimentations*

Cet ouvrage est issu des travaux du colloque international « *diversité et innovation en milieux socioprofessionnels* » (MSH Clermont-Ferrand, 30/11, 1<sup>er</sup> et 2/12/2011). En suivant la progression des travaux, et selon leur objet, les contributions ont été distribuées en deux grandes parties. Dans la première, nous présentons les contributions relevant de trois axes, à savoir : diversité et espace public, diversité et économie, diversité et éducation. La seconde partie est consacrée à la couleur noire comme autre dimension de la diversité.

## **Diversité et espace public**

Dans sa contribution « *Tirer profit de la diversité : le modèle français est-il un frein ou un atout ?* », Serge Guimond aborde frontalement la question des rapports entre multiculturalisme et modèle républicain. Pour son enquête de terrain, il s'est appuyé sur le modèle de Berry (1994 et 2005) qui distingue quatre rapports possibles à la société d'accueil : l'intégration, l'assimilation, la séparation, et la marginalisation. Le premier rapport correspond

au multiculturalisme, dans lequel l'individu s'intègre à la société tout en gardant son identité culturelle d'origine. Dans le second, l'individu s'intègre tout en abandonnant son identité culturelle d'origine. C'est le cas lorsqu'il y a absorption d'un groupe non dominant au sein d'un groupe considéré comme dominant, situation correspondant également au "creuset culturel" ou « melting pot » (Berry, 2005). Selon Serge Guimond, la confusion observée en France entre intégration et assimilation « entraîne bien souvent des erreurs d'analyse et d'appréciation ».

L'absence de relation avec la société d'accueil et le maintien de l'identité et des traditions d'origine caractérisent la *séparation* et la *marginalisation*. C'est le cas par exemple des sectes et des communautés religieuses qui vivent en autonomie complète.

Dans son enquête, il soumet un questionnaire avec des items renvoyant à deux dimensions du modèle républicain : la dimension qui concerne la « Citoyenneté républicaine » et regroupe les items évoquant l'idée d'une banalisation des appartenances d'origine au profit d'une égalité citoyenne. La deuxième dimension concerne la « Laïcité » et traite du désir de confiner à la sphère privée les manifestations d'appartenance religieuse. Les résultats montrent que plus les enquêtés adhèrent au principe de citoyenneté républicaine, plus ils ont des attitudes favorables au multiculturalisme et à la diversité culturelle. A l'inverse, plus les enquêtés adhèrent au principe de laïcité, plus ils sont opposés au multiculturalisme et plus ils sont favorables à un point de vue assimilationniste.

Appartenant au même courant de recherche et s'intéressant à la manière de réduire la discrimination dans l'espace public, Abdelatif Er-Rafiy et Markus Brauer ont conçu un protocole expérimental dans lequel ils ont testé l'hypothèse d'un effet positif de la diversité intragroupe. Menée en situation sociale et non en laboratoire, l'expérience a permis de démontrer que dès lors qu'un groupe social n'est pas catégorisé comme étant homogène – ici « les Maghrébins » - il est possible de faire baisser de manière significative les préjugés et par voie de conséquence les comportements de discrimination à l'égard de ce groupe. Ces résultats, très encourageants socialement et politiquement, ouvrent des perspectives notamment en communication sociale.

Dans une analyse croisée Irlande-Allemagne, Julien Guillaumond et Dana Martin partent de la devise de l'Union européenne « *Unie dans la diversité* » et proposent un double portrait en termes de représentations, de pratiques et de constructions identitaires. En utilisant les critères de la Commission européenne et sur la base de données primaires et secondaires, ils montrent que l'usage politique de la « diversité », lié aux phénomènes de discrimination et d'injustice, est largement tributaire du contexte historique, politique et socio-économique qui prévaut dans chaque pays. En outre, les déclarations et intentions politiques semblent peu suivies

d'actes. C'est ainsi que l'approche par la « diversité » leur semble davantage constituer un biais en sciences humaines, d'autant plus que la fracture au sein de ces pays est de nature plus socio-économique.

En France, sous la présidence de Jacques Chirac, notamment après les émeutes urbaines de novembre 2005, a été impulsée une politique de la diversité dans les secteurs audiovisuels et cinématographiques. L'objectif était d'assurer une meilleure représentation de la société française dans l'audiovisuel. Pour Maxime Cervulle, les responsables des différentes structures chargées de cette politique n'ont pas les mêmes conceptions des publics auxquelles est destinée l'action publique. Chez les uns prédomine ce qu'il appelle une « conception mimétique de la représentation (le cinéma comme « reflet de la société ») » et chez les autres une « appréhension quasiment laswellienne des publics ». Selon lui, « Si la première position tend à atténuer le caractère réflexif des médias au profit de leur aspect réfléchissant, la seconde situe quant à elle les publics en position de passivité face à des contenus dont l'effet idéologique direct semble garanti ». Or, il n'y a jamais de « reflet direct » et les publics ne sont pas passifs devant les productions audiovisuelles. Dans les deux cas, la politique publique gagnerait à mieux connaître ses publics cibles par de larges enquêtes de terrain.

## **Diversité et économie**

A travers la question de la diversité économique, Bruno Frère montre comment dans l'économie sociale et solidaire une classe « d'affiliés » socialement s'occupe d'une classe de « désaffiliés » ou déclassés. Mais en se posant la question de l'émergence d'un projet alternatif, il observe qu'historiquement les promoteurs de cette économie, en s'éloignant des luttes syndicales et politique, se sont éloignés de tout projet politique pour une nouvelle économie. Aujourd'hui, il relève certes que l'économie sociale et solidaire se caractérise par des pratiques démocratiques et une organisation différente du pouvoir. Cependant, l'absence d'unité dans les pratiques et d'éclairage politique, ces pratiques aussi diversifiées soient-elles risquent d'être phagocytées par le marché.

Eric Dacheux et Daniel Goujon se posent la même question mais ne partagent pas le point de vue de Bruno Frère. Pour eux, dans le cadre de la diversité économique, l'économie sociale et solidaire permet de promouvoir un autre mode de régulations des échanges au moyen d'une autre relation travail-revenus dans les milieux socioprofessionnels. Dans cette perspective,

sortir du salariat, c'est aussi éviter le lien de subordination qui lui est associé en instituant une allocation universelle dans une économie sociale et solidaire et une démocratie participative.

Pour leur part Nicolas Duracka et Gloria Maffet soutiennent l'idée selon laquelle l'économie sociale solidaire incarne une diversité économique, politique, sociale et culturelle, mais aussi enclenche tout un processus d'innovation dans le champ socioculturel. Dans l'étude de cas présentée, en Argentine (Eloisa Cartonera) et en France (Cephisa Cartonera), les deux auteurs montrent comment une coopérative éditoriale, née en pleine crise économique au début des années 2000, a pu se développer grâce au travail de valorisation du carton de récupération et son recyclage dans le domaine de l'édition d'ouvrages atypiques. A travers ces projets et les produits originaux qui en sont issus, l'économie sociale solidaire leur apparaît comme un moyen d'innovation économique et culturelle. Cependant, dans l'état actuel des projets, conscients aussi des limites de cette entreprise, ils se posent la question de la communication autour de ce type d'économie.

André Boyer, Marie-José Scotto et Hervé Tiffon partent de l'hypothèse que la « diversité » dans une entreprise est un « agent de changement » en ce sens qu'elle permet la mise en route d'une « routine innovatrice », c'est-à-dire un processus permettant de modifier les habitudes des membres du personnel en vue de l'intégration de l'altérité. A travers l'étude de cas présentée – dans l'entreprise publique Eau de Paris – il ressort en effet que la démarche « diversité » génère une hétérogénéité humaine, une valorisation du « capital social », induisant un changement des processus managériaux de l'ensemble de l'organisation. C'est ce changement induit qui leur permet d'invoquer la construction de nouveaux facteurs de compétitivité.

Avec une approche plus macro-économique et interculturelle, Cornelia Stubbe se demande si la diversité peut avoir une influence positive sur la coopération transfrontalière à travers le cas d'une région germano-polonaise - *l'Eurorégion Pomerania* - qui a connu au cours de son histoire des situations difficiles (déplacement, séparation, etc.). Dans le nouveau contexte européen, notamment depuis 2004, cette région a certes bénéficié d'un important programme économique. Or, si la diversité culturelle est une des principales caractéristiques de cette région, paradoxalement, les différences culturelles et linguistiques ne constituent pas pour l'instant de véritables atouts pour un développement transfrontalier. Dès lors, l'investissement dans les connaissances linguistiques et culturelles apparaît comme un passage obligé pour la compréhension interculturelle mais aussi pour faciliter le recrutement de travailleurs hautement qualifiés de part et d'autre de la frontière germano-polonaise.

## **Diversité et éducation**

Dans le domaine de l'éducation, trois contributions proposées concernent la France et une porte sur le Québec. Dans le secteur des grandes écoles en particulier, la question de la diversité est abordée dans trois contributions ayant pour objet commun l'ouverture à la diversité sociale et culturelle. Dans la première, Ahmed Ghouati s'intéresse à l'expérience de Sciences Po Paris – Institut des Etudes Politiques (IEP) – qu'il analyse dans le contexte de la globalisation économique. Sous cet angle, l'ouverture de Sciences Po à la diversité lui semble être une réponse ou une adaptation<sup>8</sup> à différentes exigences émanant de grandes entreprises et d'administrations ayant besoin d'une diversification des profils de travailleurs hautement qualifiés, mais aussi d'hommes politiques voulant ouvrir certains postes les plus élevés à des cadres issus de milieux défavorisés, pour une mise en adéquation de certains postes avec la diversité de la société. A partir de plusieurs données quantitatives et qualitatives, il apparaît aussi que l'IEP, a essayé de répondre à ces exigences, car son histoire et quelques unes de ses caractéristiques actuelles le lui permettent. En outre, son engagement en faveur de la diversité lui permet également, à un moment de très grande compétition entre établissements d'enseignement supérieur, le renouvellement de son image sociale, pédagogique et politique. Enfin, sur le fond, parce qu'il y a un renouvellement qui ne révolutionne pas la composante humaine de l'IEP, l'expérience prend nettement la place d'un débat de politique éducative sur une réforme profonde du système des grandes écoles en France.

Dans la seconde contribution, Joiciane Aparecida de Souza étudie une des conséquences de la démarche diversité de Sciences Po, à savoir le territoire. Pour elle, les jeunes admis par la voie des CEP<sup>9</sup> sont sortis de leur « base territoriale » pour qu'ils soient socialisés dans la culture dominante dite « légitime ». Les responsables de la démarche ainsi que des étudiants interviewés reconnaissent que l'apport est indéniable du « capital territorial » à l'école, à travers les jeunes qui en sont les porteurs. Cependant, la conversion des jeunes issus des territoires défavorisés à l'élite ne met pas pour autant fin au processus de reproduction des inégalités à l'œuvre.

Dans la troisième, Pascal Tisserant, David Bourguignon, Clarisse Vignocan et Anne Lorraine Wagner abordent la même question avec une approche plus expérimentale, dans laquelle ils ont inventés deux contextes normatifs : l'un favorise la norme de la diversité, l'autre celle de l'excellence. Des sujets expérimentaux ont été distribués aléatoirement dans ces deux

---

<sup>8</sup> Pour la Conférence des Grandes Ecoles, diversifier le recrutement des étudiants permet de renouveler le vivier pour innover au niveau national et, compte tenu de la mobilité internationale, fournir des cadres d'entreprises, confrontés à la diversité dès leurs années de formation, pour des équipes internationales aux origines diverses (Dardelet, 2010 : 9).

<sup>9</sup> Conventions Education Prioritaire.

contextes et ont été conviés à répondre aux échelles d'orientation à la dominance sociale, et de propension à discriminer. La première échelle permet de prédire le niveau de préjugés d'un individu, lequel influence l'attitude générale à l'égard de la réduction ou du maintien des hiérarchies entre les groupes sociaux. Un niveau élevé traduit des attitudes plutôt racistes, sexistes ou conservatrices. La seconde échelle donne la possibilité de mesurer des intentions de comportements discriminants et de voir les facteurs susceptibles de réduire leur apparition. Leurs résultats prouvent que le contexte favorisant la norme de la diversité diminue la propension à discriminer (PAD), comparativement au contexte valorisant celle de l'excellence. Pour Tisserant et al. (op. cit.), ces résultats fragilisent la politique des grandes écoles qui visent à réduire les inégalités tout en voulant concilier l'excellence et la diversité.

Enfin, la dernière contribution en matière d'éducation, apporte un éclairage sur un aspect de l'enseignement et la communication au Québec. Hélène-Sophie Goulet décrit la politique québécoise d'accueil de migrants comme une solution à la baisse de la natalité et une adaptation aux impératifs de la mondialisation. Cependant, elle relève que cette politique ne va pas sans perturbations aux niveaux identitaire, social et culturel. Plus particulièrement, depuis 2007 il y a eu une « crise des accommodements raisonnables » créant une fracture au niveau de la société entre le « Nous » et le « Eux ». Entre autres, la réponse par l'éducation a consisté à mettre en place un cours obligatoire « d'éthique et culture religieuse ». Mais, bien qu'institué en modifiant un article de la Charte des droits et libertés, ce cours pose de nombreuses questions que l'auteur examine.

## Références

Michaels, Benn Walter (2009), *La diversité contre l'égalité*, Editions Liber/Raisons d'agir, Paris

Bouamama, Said (2011), *Les discriminations racistes : une arme de division massive*, Editions l'Harmattan, Paris

Blondel, Danièle (1990), *L'innovation pour le meilleur et pour le pire*, Hatier, Paris

Commission européenne (2008), *Diversité et innovation. Une opportunité commerciale pour tous*, <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=773&langId=fr>, consulté le 20/10/2011

Commission européenne (2009), *Faire de la diversité un gage de talent et de compétitivité pour les PME*, <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1703&langId=fr>, consulté le 20/10/2011

Fraser, Nancy (2005), *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance ou redistribution*, La Découverte, Paris

Ghouati, Ahmed (1999), *Multiculturalisme et éducation*, Presse universitaires du Septentrion, Anrt, Lille

Ghouati, Ahmed (2009), « Entre nation et tribus : diversité culturelle et linguistique en Algérie », in Cohen Jim et al. (dir.), *Citoyenneté et diversité*, Presses Universitaires Blaise Pascal, Clermont-Ferrand, 283-304

Honneth, Axel (2000), *La lutte pour la reconnaissance*, Éditions du Cerf, Paris

Marchal, Hervé (2010), *La diversité en France. Impératif ou idéal ?*, Editions Ellipses, Paris

Peretti, Jean-Marie et Frimousse Soufyane (2010), Diversité : premier(s) bilan(s), *Management et avenir*, 38, octobre 2010, 152-156

Sabbagh, Daniel (2003), *L'Égalité par le droit : les paradoxes de la discrimination positive aux États-Unis*, Paris, Economica, collection "Études politiques"

Sabbagh, Daniel (2008), Vertus et limites de la discrimination positive indirecte dans l'enseignement supérieur : l'expérience du Texas et de la Californie, *Mouvements*, 55-56, septembre-décembre 2008, 102-111

Taylor, Charles (1994), *Multiculturalisme. Différence et démocratie* (1992), trad. par Denis-Armand Canal, Paris, Aubier, p. 42.

Vatteville Eric, (2010), La diversité à l'épreuve : 2001-2009. L'exception française dans l'impasse, *Management et avenir*, 38, octobre 2010, 201-214

Wieviorka Michel (2009), *La diversité*, rapport à la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, Editions Robert Laffont, Paris

