



HAL
open science

Diversité et “ super-diversité ” dans les arènes académiques : pour une approche critique

Milena Doytcheva

► To cite this version:

Milena Doytcheva. Diversité et “ super-diversité ” dans les arènes académiques : pour une approche critique . Sociétés Plurielles, 2018, Épistémologies du pluriel, Épistémologies du pluriel, 10.46298/societes-plurielles.2018.4250 . hal-01692617

HAL Id: hal-01692617

<https://hal.science/hal-01692617v1>

Submitted on 29 Jan 2018

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.

**DIVERSITÉ ET « SUPER-DIVERSITÉ » DANS LES
ARÈNES ACADÉMIQUES :
POUR UNE APPROCHE CRITIQUE**

Milena Doytcheva, Maîtresse de conférences
Université de Lille SHS,
Centre de recherche « Individus Épreuves Sociétés » (CeRIES)

Sociétés Plurielles n° 2
Epistémologies du pluriel

Les **Presses de l'Inalco** publient des ouvrages scientifiques et des revues qui associent aires culturelles et champs disciplinaires. Elles diffusent les bonnes pratiques éditoriales définies par BSN.

EXIGENCE DE QUALITÉ avec des évaluations en double aveugle ;

OPEN ACCESS : diffusion internationale et ouvrages toujours disponibles ;

LICENCES D'ÉDITION SOUS CREATIVE COMMONS pour protéger les auteurs et leurs droits ;

PUBLICATIONS MULTISUPPORTS ET ENRICHISSEMENTS sémantiques et audio-visuels ;

MÉTADONNÉES MULTILINGUES : titres, résumés, mots-clés.

L'offre éditoriale s'organise autour de collections aires géographiques (AsieS, EuropeS, AfriqueS, MéditerranéeS, TransAireS, AmériqueS, OcéanieS) et de séries correspondant à des regroupements disciplinaires (langues et linguistique, sciences humaines et sociales, arts et lettres, sciences politiques, économiques et juridiques, oralité, traduction).

Les **Presses de l'Inalco** éditent de nombreuses revues : *Cahiers balkaniques*, *Cahiers de littérature orale*, *Cipango*, *Cipango – Japanese studies*, *Études océan Indien*, *Études finno-ougriennes*, *Mandenkan*, *Slovo*, *Sociétés Plurielles*, *Yod*.

Diversité et « super-diversité » dans les arènes académiques : pour une approche critique

Milena Doytcheva, Maîtresse de conférences, HDR
Université de Lille SHS,
Centre de recherche « Individus Épreuves Sociétés » (CeRIES)

L'intérêt dans les arènes académiques et politiques pour la notion de *diversité*, donnant y compris naissance à des concepts dérivés tels que celui de « super-diversité », a récemment poussé les sciences sociales à y voir un véritable « tournant » dans l'étude des phénomènes d'hétérogénéité et de pluralisme culturel. Dans cet article nous proposons d'examiner de manière critique ces évolutions, en confrontant la construction d'une norme de la diversité - académique, professionnelle, politique - aux usages et appropriations spécifiques des acteurs sociaux. En effet, si la notion fut analysée, à sa genèse tout au moins, comme le point d'articulation problématique des préoccupations en faveur de l'égalité raciale et de celles du pluralisme culturel, très rapidement sa popularité grandit au-delà des perspectives antidiscriminatoires, en la transformant en synonyme d'une société meilleure, « encore à venir », où aucune référence culturelle n'a la priorité, où la définition nationale résulte de l'imbrication complexe d'identifications venant du monde entier. À l'école, dans l'entreprise, le champ politique ou l'action publique, la notion forme un nouveau terme à la mode, dont un des pouvoirs attendus réside dans la capacité de fusionner des enjeux différents : excellence et immigration, développement scientifique et enrichissement, équité et innovation, etc.

Trois perspectives de recherche ont plus particulièrement porté dans la période récente l'intérêt pour la problématique dans le champ académique : celles issues, tout d'abord, d'une sociologie juridique et/ou attachées à l'étude des modalités de la gouvernance économique des politiques d'égalité des chances au travail (Edelman et al. 2001 ; Kaley et al. 2006, Bereni 2009) : leurs analyses

ont convergé dans l'étude des processus de « managérialisation de la loi ». Celles qui viennent, ensuite, du champ de la sociologie urbaine dont la focale fut placée sur la construction des normes de « mixité » et les processus de gentrification urbaine (Berrey 2005, Tissot 2011, Berrey 2015). Celles, enfin, travaillant l'hypothèse d'un « post-multiculturalisme », avec la notion notamment de « super-diversité » (Vertovec 2007, Faist 2008, Kymlicka 2015), à laquelle nous proposons de nous intéresser ici en particulier. Même si ces différentes perspectives ont des coordonnées spatio-temporelles et politiques spécifiques, notre parti pris dans cet article sera de les confronter sur le plan analytique, rendant également compte de la sorte des enjeux de transnationalisation de la problématique et de ceux, de plus en plus documentés par les sciences sociales, de « circulation » des politiques publiques (McCann 2011).

En France, la réception plutôt consensuelle de l'argument de la diversité, au début des années 2000, par des acteurs d'horizons politiques et culturels différents constitue de l'avis des chercheurs un premier élément à interroger (Wieviorka 2008 : 23). En effet, tout au long de la période précédente, le vocabulaire en usage sur ces questions fut davantage critique ou inquiet, alors qu'avec la diversité il devint « très nettement positif ». Le mot même de diversité permit « de manière euphémique, affadie, dépassionnée » d'envisager l'existence de tels sujets minoritaires. La notion introduit en effet des nouveautés dans le débat et sa réception politique (Doytcheva 2010, Doytcheva et Helly 2011, Senac 2012). Sa plasticité sémantique, c'est-à-dire l'indétermination quant aux catégories visées - dimension ethnoraciale, mais aussi âge, sexe, handicap etc. - la rend consensuelle et favorise sa diffusion, là où les arguments formulés auparavant en termes de « droit à la différence » ou de multiculturalisme furent perçus comme une menace à la nation. De même, la diversité réfère à des individus plutôt qu'à des groupes. Gommant cette dimension collective, elle semble aussi, et bien souvent, éluder dans ses mobilisations politiques la question des inégalités sociales, des mécanismes de leur reproduction (Faist 2008, Ahmed 2012, Venegas et al. 2014). L'accent est mis sur la personne, dans le sens du mérite, de la productivité, mais aussi d'une certaine flexibilité - en matière de rétribution, d'organisation ou de congés, notamment au travail (Bender 2004).

Dans cet article nous proposons de revenir sur les arguments théoriques et les perspectives de recherche qui dans la période récente ont alimenté l'intérêt académique pour la diversité, et plus encore pour le concept novateur qu'introduit le néologisme de « super-diversité ». Selon l'hypothèse que nous proposons d'explorer, même si son émergence est à rapporter d'abord à un contexte intellectuel et politique particulier, que fut celui de la « nouvelle immigration » en Grande-Bretagne au tournant des années 2000, nous pouvons également en faire

un analyseur plus complet des évolutions à l'œuvre, des innovations théoriques et épistémiques revendiquées (partie I). En quoi en effet l'engouement pour le thème rend-il compte, comme le soutiennent ses promoteurs, de configurations sociales et politiques potentiellement inédites en matière de citoyenneté et de pluralisme culturel ? En quoi constitue-t-il un nouveau concept heuristique, mais aussi le cas échéant une stratégie fructueuse d'intervention publique ? – puisque comme nous le verrons sa pertinence a pour spécificité de se construire au croisement de champs sociaux, politiques et académiques (partie II). Nous complétons ainsi l'approche analytique par une autre source d'examen critique, à savoir des données issues d'enquêtes de terrain, portant sur des dispositifs d'action publique étiquetés en termes de diversité. Nous mettons leurs résultats au diapason de processus sociaux plus vastes : privatisation et libéralisation économique, stratification et recomposition des élites, nouvelles formes de racialisation.

De ce point de vue, la trajectoire de la notion se dessine « en accordéon » entre une conception plus politique et émancipatrice, caractéristique de sa genèse à la fin des années 1970, et des déclinaisons davantage sélectives et prescriptives, d'une « bonne diversité » (au travail, dans la ville, ou la sphère publique qui caractérisent la période actuelle). Nous évoquons pour conclure des pistes pour une approche *critique* et non plus *normative* de la notion, qui consiste à l'investir en tant que « site de signification », néanmoins laissé ouvert à la contestation, démarche dont nous envisageons la possibilité à partir d'une articulation privilégiée aux problématiques antidiscriminatoires.

Un « tournant » académique de la diversité ?

C'est dans le contexte d'une « nouvelle immigration » qui atteint la Grande-Bretagne à partir des années 1990 que le concept de « super-diversité » voit le jour. Censé accompagner et rendre compte de ces transformations, il n'est pas moins à inscrire dans un courant plus vaste en sciences sociales, dit parfois même « tournant » de la diversité, où celle-ci se décline en récits, faits sociaux et catégories politiques (Berg & Sigona 2013, Faist 2008). Comme nous proposons de le voir dans cette première partie, ce « nouveau modèle théorique » (Vertovec 2007, Meissner & Vertovec 2015) a également pour spécificité, dans un contexte globalement répressif et sécuritaire de l'après 11 Septembre 2001, de reconfigurer de manière opportune l'analyse des problématiques multiculturelles (Vertovec & Wessendorf 2010). Nous pouvons en cela en rapprocher la trajectoire de celles d'autres concepts popularisés pendant la décennie qui a suivi les attentats pour penser les questions du « vivre-ensemble », dont par exemple celui de « tolérance », et qui furent critiqués *a posteriori* pour leur vision néolibérale,

édulcorante ou euphémisatrice qui accuse la distance avec des conceptions plus exigeantes en matière de justice sociale (Brown 2008 : 5-6). Nous interrogeons enfin le parallèle dressé par certaines propositions de recherche, dans le sens de légitimer l'intérêt heuristique de la notion, avec l'approche intersectionnaliste (Berg & Sigona 2013). Et ce alors même que cette dernière se trouve en butte aujourd'hui aux critiques d'une institutionnalisation paradoxale et « blanchissante » (Bilge 2013, 2015).

Nouvelle immigration et « super-diversité » au Royaume-Uni

C'est à peu près au milieu des années 2000 que la notion de « super-diversité » fait son entrée dans les arènes académiques pour attirer l'attention sur les processus d'éclatement et d'individualisation croissante du pluralisme culturel, devenu désormais « multiculture » (Back 1994, Hall 1999, James 2015). Selon les analyses inaugurales de Hall, le mouvement qui s'observe dans les villes britanniques à la fin des années 1990 d'un « glissement multiculturel » (*multicultural drift*) n'est pas la résultante d'une politique planifiée, mais bien plus d'un processus sociologique non coordonné, qui prend forme dans les aires urbaines en particulier. Sa logique fait éclater les termes binaires d'une analyse qui repose sur la distinction entre un « nous » et un « eux », pensés comme monolithiques et indifférenciés : des processus rapides de différenciation sociale viennent définitivement saper la « vieille notion de minorité » (Hall, 1999 : 191), appréhendée comme un ensemble de personnes caractérisées de manière homogène par leur altérité, opposées à une majorité « blanche » et tout aussi homogène. La « multiculture » recouvre désormais précisément ces configurations sociales multiples de racialisation et d'ethnicité (James 2015)¹. En suivant les inspirations initiales de Hall, d'autres chercheurs, en particulier britanniques, arguent du fait que dans les sociétés libérales, ayant accueilli des migrations importantes, le pluralisme culturel est supposément de moins en moins affaire de groupes, de « collectivités » ou de minorités, et de plus en plus d'individus singularisés, dispersés, détachés des catégories ontologiques habituelles de « race », d'âge, de genre, d'ethnicité.

1. Comme le définit James, la notion de multiculture est « déterminée mais non fixée par des frontières nationales, des groupes de parenté racisés ». Elle se réfère au flux global de personnes et de culture qui connecte la vie sociale d'un quartier au reste du monde. C'est une multiculture en contexte de diaspora. « Elle dépend de la mobilisation et de la performance de flux diasporiques en des lieux spécifiques... Elle exprime comment la performance culturelle des jeunes aujourd'hui est différente mais reliée à ce qui l'a précédée » (JAMES 2015 : 18).

C'est dans ce contexte qu'est forgé le concept de « super-diversité » qui cible le phénomène dit de la « nouvelle migration », observé depuis le début des années 1990 en Grande-Bretagne. Développé dans un article fondateur, paru en 2007, il prend appui sur le constat d'un « niveau » et d'une « forme » d'hétérogénéité et de « complexité » dans les problématiques migratoires, jamais observés auparavant. Des interrelations dynamiques entre un grand nombre de migrations « nouvelles, petites et dispersées, d'origines multiples, transnationalement connectées, socio-économiquement différenciées et légalement stratifiées » caractérisent la nouvelle situation (Vertovec 2007 : 1042).

Comme le remarquent Meissner et Vertovec (2015), dans une publication récente qui vise à généraliser l'application de la problématique, si les données initiales furent britanniques, venant en particulier de la métropole londonienne, l'audience du modèle grandit désormais, dans une perspective résolument multi-située. Et pour cause, les logiques migratoires se transforment à l'échelle globale : auparavant elles impliquaient un grand nombre de personnes en provenance et à destination de seulement quelques pays ; à présent, il s'agit de flux moins importants, mais avec des origines et des destinations beaucoup plus variées. C'est cette « diversification de la diversité » qui conduit à la super-diversité, qui n'est pas seulement la résultante d'un plus grand nombre de variables à considérer, mais suppose aussi le développement de relations dynamiques entre elles. D'après les auteurs, ce nouveau modèle de diversité pose des défis inédits, aussi bien en matière de recherche que d'intervention et de politique publique (Vertovec 2007, Meissner & Vertovec 2015).

La « super-diversité » souligne la conjonction de l'ethnicité avec un grand nombre de catégories « discrètes », dont l'âge, la résidence, le statut légal, l'occupation professionnelle. Ces variables ne sont, bien entendu, pas originales dans l'étude des phénomènes migratoires. Mais à nouveau, c'est le changement d'échelle, de configuration historique et politique qui commande l'innovation méthodologique, à savoir une définition résolument « multidimensionnelle » de la diversité, qui invite à aller au-delà du « groupe ethnique comme unité d'analyse et objet d'étude » (Glick Schiller et al. 2006 : 613 ; Berg & Sigona 2013).

La focale se déplace donc du « groupe X, à l'endroit Y », vers l'étude de formes localisées de diversité qui devrait permettre aux chercheurs de reconnaître un spectre plus large de similarités et de dissemblances que celles appréhendées avant à travers les concepts de « race » et d'ethnicité (Berg & Sigona 2013). Selon le titre évocateur du rapport d'un think-tank britannique à la fin des années 2000, cité en témoignage de ces transformations : « You Can't Put Me In A Box: Super-diversity and the end of identity politics in Britain » (Vous ne pourrez me mettre

en boîte : super-diversité et la fin des politiques identitaires en Grande-Bretagne)². L'approche par la super-diversité est ainsi convoquée dans les travaux académiques pour mettre fin aux politiques et aux perspectives identitaires, ayant supposément prévalu auparavant, critiquées d'essentialiser les sujets et les identités, d'enfermer les appartenances en des catégories réifiantes³.

La diversité comme critique du multiculturalisme

La constatation ou plutôt l'intuition d'une diversité individualisée et éclatée ne sont pas à vrai dire tout à fait nouvelles pour autant. Dès les années 1990, voire en amont, l'on trouve dans les analyses qui proposent de saisir la spécificité contemporaine des situations de pluralisme culturel, des références à une diversité « profondément individualisée » et « radicalement décentralisée », qui constituerait le régime « le plus intensif » d'hétérogénéité qu'aient connu les sociétés humaines (Walzer 1997, cité par Doytcheva 2011 : 12). Au cœur des théories en faveur de la reconnaissance culturelle, nous retrouvons l'idée selon laquelle celle-ci a partie liée avec l'individualisme moderne. Elle s'y enracine néanmoins de deux manières différentes, positive et négative à la fois : positive, car c'est à raison des idéaux mêmes d'authenticité et de « fidélité à soi », propres à l'individu moderne, que se développent les demandes de reconnaissance (Taylor 1992, Honneth 2000) ; négative, car dans cette perspective l'individualisme moderne est allé trop loin et il convient donc de le corriger par un sens retrouvé de la collectivité et des valeurs communes.

À la fin des années 2000, cette analyse se voit systématisée par l'introduction précisément du concept de « super-diversité ». Comme le titre le rapport précédemment cité du think-tank britannique, son invention permet au passage de répondre de manière opportune et conjoncturelle à la remise en cause des politiques de la reconnaissance culturelle, remise en cause qui fut scellée tout au long de la décennie (Vertovec & Wessendorf 2010).

Les prémisses du « backlash » (retour de bâton) contre les politiques multiculturelles furent visibles dès la fin des années 1990 : formulées d'abord

2. S. Fanshawe & D. Sriskandarajah (2010), *You Can't Put Me In A Box : Super-diversity and the end of identity politics in Britain*, London : Institute for Public Policy Research (IPPR), 2010.

3. À noter que cette posture méconnaît de manière importante les travaux menés dans une perspective relationnelle et subjectiviste de l'ethnicité, à partir de l'approche pionnière de F. Barth (1969) et des développements qu'elle suscite des deux côtés de l'Atlantique (POUTIGNAT et STREIFF-FENART 2008).

dans une perspective de défense des droits des femmes et des « minorités des minorités »⁴, supposées avoir payé de manière disproportionnée les coûts d'une politique généreuse de reconnaissance. Mais la tendance culmine sans conteste dans le contexte sécuritaire et répressif qui suit les attentats du 11 Septembre 2001. Un « communautarisme musulman » est alors spécifiquement désigné comme menace, cependant que de nombreux responsables politiques, y compris dans des pays qui ne l'ont jamais expérimenté, comme la France, s'empressent de déclarer « l'échec » et la « fin » du multiculturalisme⁵ (Lentin and Titley 2011, May 2016). Les avis divergent toutefois, notamment dans le contexte britannique, entre la condamnation d'un multiculturalisme en tant que programme institutionnel et sa reconnaissance comme caractéristique *de fait* de la société. De l'avis même de leurs auteurs, ces observations concernent aussi une conjoncture spécifique, différente d'autres configurations urbaines, où l'individualisme, la marchandisation, la privatisation de la vie sociale et l'horizon consumériste deviennent potentiellement une fin à tout (Bauman 2001, cité par James 2015 : 19).

Répond également à ces problématiques le concept de (super-)diversité⁶. À noter que dans une partie importante du corpus analysé ici les deux termes sont utilisés de manière synonymique. La super-diversité étant, nous l'avons exposé plus haut, le pan conceptuel et sociologique de la notion, doté d'un plus fort « potentiel analytique », leur usage interchangeable se trouve de la sorte justifié. Selon ses défenseurs, la remise en cause du multiculturalisme a ouvert la voie à une expression et à une reconnaissance bien plus larges des « différentes formes de différences » qui existent dans la société et plus particulièrement de celles corrélées à la « nouvelle immigration ». Prenant acte du « tournant de la diversité »,

4. À savoir, les enfants, les personnes homosexuelles, déviantes, dissidentes, subordonnées aux lois patriarcales du groupe et de la collectivité. Sur ces tensions présumées entre féminisme et multiculturalisme, voir par exemple : Susan M. Okin (1999), *Is Multiculturalism bad for women ?*, Princeton : PUP.

5. Voir notamment les déclarations de Nicolas Sarkozy en France : http://www.liberation.fr/france/2011/02/11/sarkozy-estime-que-le-multiculturalisme-est-un-echec_714298 ; d'Angela Merkel en Allemagne : <https://www.theguardian.com/world/2010/oct/17/angela-merkel-germany-multiculturalism-failures>; de David Cameron en Grande-Bretagne : <https://www.gov.uk/government/speeches/pms-speech-at-munich-security-conference>, consulté le 30 octobre 2016.

6. En témoigne, parmi d'autres exemples, la session organisée en 2013 par la conférence annuelle de *Association of American Geographers* sur le thème : « Superdiversity and urban multiculture ».

ils considèrent ces nouveaux concepts comme heuristiquement féconds, car ils permettent de contourner une approche essentialiste qui aurait prévalu jusque-là (Berg & Sigona 2013, Wimmer & Glick Shiller 2002).

Fluidité, hybridité, « cross-fertilisation » sont désormais des maîtres-mots, qui articulent de manière opportune les nouvelles approches préconisées à celles, antérieures ou parallèles, en termes de transnationalisme, de cosmopolitisme, de globalisation (Faist 2009). Dans cette vision les découpages traditionnels selon des lignes d'ethnicité et de « race » ne fournissent plus désormais une perspective analytique appropriée pour rendre compte des phénomènes de multiculturalité urbaine. De l'étude des « entités » celle-ci doit évoluer vers une étude des « relations ». La « super-diversité » serait ainsi à l'étude de l'immigration, ce que l'intersectionnalité est à celle du genre (Berg & Sigona 2013 : 349).

« *Super-diversité* » et *intersectionnalité*

En effet, selon les travaux qui se réclament de cette perspective, à la différence d'une grille d'analyse multiculturaliste qui s'intéresserait aux seules « différences de culture », celle de la diversité permettrait également d'intégrer les variables de classe, des facteurs spatiaux, ainsi qu'un intérêt pour les majoritaires, autrement défaillant. Trois arguments sont sommairement évoqués afin de justifier, de manière plutôt intuitive, le parallèle établi avec l'intersectionnalité (Humphris 2015) : aussi bien l'intersectionnalité que la super-diversité viseraient l'interaction entre différents ordres d'inégalité et processus de catégorisation ; les deux se rapportent au politique, tant dans ses dimensions de pouvoir et de gouvernement que d'action publique ; les deux s'appuient sur des méthodes d'investigation plurielles, qualitatives et quantitatives à la fois. Créé en 2013 à l'université de Birmingham, l'Institut de recherche sur la superdiversité (*Institute to Research into Superdiversity*) attache une attention particulière à ces enjeux⁷.

D'autres travaux, menés, il est vrai, dans une perspective différente, examinent pourtant de manière critique le rapprochement opéré ces dernières années entre les deux problématiques⁸. Selon Sirma Bilge (2013, 2015),

7. Voir par exemple les événements scientifiques qu'il anime autour de la question : <http://www.birmingham.ac.uk/research/activity/superdiversity-institute/index.aspx>, consulté le 15 octobre 2016.

8. Il est vrai que les analyses de Bilge portent sur la catégorie de diversité et non pas spécifiquement sur le nouveau « concept sociologique » de la super-diversité. Les caractéristiques qu'elle met en avant de « despécification » et « hyper-individualisation » entrent pourtant fortement en résonance avec le modèle analytique revendiqué (voir aussi *infra*).

chercheuse canadienne et spécialiste de ces questions, l'intérêt récent pour la notion de diversité correspondrait avant tout à une logique de « dépolitisation de l'intersectionnalité », voire à son « blanchiment » paradoxal. Celui-ci intervient à la faveur de l'effacement progressif des voix minoritaires et de l'esprit contestataire qui l'ont portée. Comme le suggère l'auteure, la trajectoire institutionnelle de l'intersectionnalité, et plus particulièrement à l'université, a consisté à l'instar de celles d'autres concepts issus du féminisme radical des années 1970, en une « normalisation disciplinaire », normalisation qui s'est faite au prix de l'« abandon d'un bagage encombrant, car contestataire ». En s'appuyant sur les analyses de Angela McRobbie, Bilge affirme ainsi que l'idéologie « postféministe », qui domine depuis les années 1990, se distingue de l'antiféminisme des années 1980 en ce qu'elle incorpore habilement certains éléments du féminisme, pour en vérité mieux le congédier (McRobbie, citée par Bilge 2015 : 20). Le féminisme radical est neutralisé et déclaré dépassé en raison de l'assimilation partielle de certaines de ses idées, en l'occurrence celles les plus à même d'avoir une valeur marchande : choix, autonomisation (*empowerment*), liberté sexuelle, *selfcare*.

C'est dans ce contexte, selon Bilge, que diversité et intersectionnalité se trouvent rapprochées, allant y compris jusqu'à être confondues, prises toutes les deux dans des logiques de *branding* (valorisation de la marque). En entrant dans la culture populaire, ces notions ont été hyper-individualisées, converties en autant de « styles de vie » et de « consommation », au diapason des idéologies néolibérales dominantes.

L'aspiration à l'universalité/généralité est une constante de ce processus épistémique. Dans les deux cas, en effet, nous avons affaire à un cheminement intellectuel qui tend à extraire des catégories forgées dans et par la pratique, ou dans des champs problématiques spécifiques, pour en généraliser l'usage, dans le but de construire un modèle ou un paradigme redondant. Ceci fut particulièrement visible dans les définitions françaises contemporaines, mais aussi au-delà européennes, de la notion de diversité. Cela a également caractérisé la trajectoire intellectuelle et politique de l'intersectionnalité. Or, selon Bilge, le problème de l'aspiration à la généralité réside dans sa forte charge racialisante. La division général/particulier est une division racialisée. Affirmer qu'un savoir doit dépasser son stade de « contenu particulariste » pour aspirer à devenir un paradigme général reproduit cette racialisation (Bilge 2015 : 23). Car, et bien souvent, c'est à la seule expérience majoritaire que l'on reconnaît la capacité d'engendrer de tels savoirs généralisés.

De l'avis de l'auteure, l'intersectionnalité définie d'abord comme praxis et « analytique du pouvoir », aurait peu en commun avec la « diversité »,

célébrée plutôt comme « happy talk » et discours dépolitisant (Andersen 1999, Hartman 2007, Senac 2012). Comme nous le verrons pourtant dans la partie suivante, la mise en perspective historique proposée pour la notion d'intersectionnalité vaut en partie pour celle de diversité, et en particulier sa déclinaison récente en « super-diversité ». Alors que la « super-diversité » s'affiche comme un aboutissement épistémique et théorique décisif, les perfectionnements opérés semblent masquer un retrait en matière de justice sociale. Comme l'écrit ironiquement Will Kymlicka à son sujet, difficile d'imaginer « quelle sera la source de solidarité, dans ce monde de liquide mobilité » (2015 : 13). Après « le blanchiment » de l'intersectionnalité ne faut-il donc pas aujourd'hui envisager, comme nous le suggérons ici, celui également paradoxal de la diversité ?

Politiques de la diversité : école, immigration, travail

Des résultats issus de recherches pionnières dans le champ urbain nous offrent de premières indications en ce sens. En se penchant sur la construction et l'appropriation des normes de diversité, et avant de « mixité », Sylvie Tissot montre ainsi comment dans les quartiers en voie de gentrification de Boston et de Paris, celles-ci sont utilisées par les ménages aisés comme objet de distinction, au sens de Pierre Bourdieu, permettant d'incorporer certaines formes d'altérité, mais pas toutes, dans une logique de stratification sociale et de recomposition des élites (Tissot 2011). L'« ethos de la diversité » cache mal cependant les dégouts que suscitent certaines minorités. Noirs et Latinos continuent à être des groupes particulièrement stigmatisés et leur visibilité trop grande dans la ville suscite craintes et embarras. Si « la peur raciale » n'est pas nouvelle, dans les quartiers « mixtes » s'inventent des manières inédites de la gérer : la « diversité gentrifiante » façonne des pratiques classées et classantes qui redessinent avec force les frontières entre groupes sociaux, plutôt qu'elles ne permettent de les combattre. Comme le montrent également les enquêtes d'Ellen Berrey (2005, 2015) dans l'agglomération de Chicago, le rôle de « division sociale » rempli par la diversité en fait véritablement un marqueur de distinction sociale dans les processus de stratification, à l'intérieur plus particulièrement des classes supérieures en recomposition.

Cet aperçu rapide de résultats issus du champ urbain où la diversité n'est pas seulement objet de politique mais également un fait pratique, nous permet de faire la transition avec le deuxième pan plus empirique de notre étude de la notion. En effet, après l'approche historique et conceptuelle, *quid* des usages sociaux et politiques ? (Bereni & Jaunait 2009, Sabbagh & Van Zanten 2010). Une autre manière, nous l'avons vu, de mettre à l'épreuve les concepts étudiés consiste à les

confronter aux politiques qui s'en inspirent (Doytcheva 2015). Deux critiques générales ont été adressées à ces dernières dans la littérature académique, en développement sur ces questions. On peut les rapprocher respectivement des champs de l'éducation, de l'immigration et du travail, même si elles s'entendent aussi de manière transversale à ces différents domaines d'action.

D'une part, les mobilisations croissantes du thème de la diversité ont pu être analysées, de manière non dénuée d'ambiguïté, comme un adjuvant des politiques néolibérales et conservatrices : puisque convoquée au nom de l'égalité des chances, la doctrine de la diversité permettrait de fait le maintien d'un *statu quo* dans l'organisation (Ahmed 2012, Venegas & Lozano 2014) (1). D'autre part, une critique importante à l'endroit des politiques étiquetées en termes de diversité en France, mais identifiable aussi ailleurs au fil d'évolutions comparables, a insisté sur la concomitance, au début des années 2000, de l'essor de ces préoccupations avec une politique particulièrement répressive en matière d'immigration, couramment analysée en termes de « xénophobie d'Etat » (Bourdieu 2012, Fassin 2008, Bernardot & Doytcheva 2010, Mattelart & Hargreaves 2014) (2). Sur la base de ces deux arguments, nous développons une troisième hypothèse ou piste d'interprétation, issue de nos enquêtes, qui souligne les risques d'une « inversion idéologique de la notion », pouvant y compris se retourner contre les victimes d'actes discriminatoires qu'elle est censée protéger au départ (Krieger & al. 2015 ; Kirby & al. 2015, Doytcheva 2015, Berrey et al. 2017) (3).

Diversité et méritocratie libérale

À la différence d'autres approches des inégalités entre groupes résonant davantage en termes de régulation collective (comme l'égalité professionnelle mais aussi politique entre les femmes et les hommes par exemple), la diversité relèverait avant tout d'une philosophie libérale et individualiste (Bender 2004). Mettant l'accent sur le mérite, la productivité et les potentialités individuelles, elle minimiserait des situations plus collectives d'inégalité et de subordination institutionnelle : au lieu de corriger des injustices ou de redresser des torts, il s'agit de soutenir ceux qui contribuent à la performance de l'organisation. Un des maîtres mots en est la flexibilité, au sens de possibilité de choix en matière d'organisation, de rétribution, de congé ou d'aides aux salariés.

De l'avis de nombreux chercheurs, l'argument de la diversité est ainsi consonant avec une politique et une « condition néolibérale ». En suivant les analyses de Michael Feher (2007), on peut décrire celle-ci comme l'aspiration de toute chose à s'apprécier et à prendre de la valeur. Alors que la figure du « travailleur libre » fut le dispositif principal de subjectivité à l'ère capitaliste, c'est celui du « capital humain » qui correspond à la période néolibérale, définissant chacun de nous

comme un « stock de compétences »⁹. Dans cette logique de « capitalisation de soi », que ce soit à l'université, dans la ville ou au travail (Berrey 2015), la doctrine de la diversité épouse une vision pacifiée et productive de l'ordre social, construite en termes d'enrichissement collectif, de compétitivité, d'excellence, de performance, d'exemplarité. Pour résumer de manière délibérément orientée, c'est l'« inclusion » [par le marché] sans la solidarité.

De ce point de vue précisément, celui de la citoyenneté, si la notion de diversité a pu être saluée comme favorisant des approches non-essentialistes des identifications et des appartenances¹⁰, elle-même paraît paradoxalement délestée de contenu normatif et substance politique (Senac 2012). La diversité forme un fait de l'expérience et non pas un idéal normatif ou objectif politique. Son potentiel d'innovation est celui de l'ouverture d'un champ des possibilités dont il conviendrait précisément de définir les contours avec davantage d'acuité. Si rien ne dit que la diversité favorise, toujours et nécessairement, l'égalisation des chances, rien ne conduit à poser le contraire non plus. La question serait, en d'autres termes et en paraphrasant Claude Dubar au sujet des objectifs de « mixité », celle des conditions faisant que la diversité puisse produire de l'égalité (Dubar, in Collet & Philippe 2010).

À la fin des années 1990 et au début de la décennie suivante, l'analyse prédominante de cette fiction utilitariste de « l'enrichissement collectif » fut résumée par le thème « *old wine in new bottles* » (Dobbin & Kelly 1998, Dobbin 2009, Oudghiri & Sabbagh 1999). Les travaux étatsuniens pionniers ont souligné le fait que les nouvelles justifications apportées en faveur des politiques d'égalité des chances n'ont pas réellement bouleversé les pratiques des firmes et des universités américaines en direction des femmes et des minorités, politiques qui furent principalement issues de la législation antidiscriminatoire des années 1960 et de la jurisprudence des années 1970. L'intérêt pour la diversité participe avant tout dans ce contexte d'une logique de « dissimulation stratégique » des

9. Voir bien sûr à ce sujet les travaux fondateurs de Gary Becker (1964) et son concept de « capital humain », à l'intérieur des travaux de l'École de Chicago et de l'« impérialisme » économique qu'elle revendique en matière de méthodologie. Ils sont au fondement d'une importante littérature d'entreprise, qui a récemment embrassé le concept de « management de la diversité ».

10. Il s'agirait d'ailleurs de mettre en garde à ce sujet contre toute tentation nominaliste. Il serait en effet assez naïf de penser que c'est l'usage même d'un terme qui induit une approche essentialiste ou *a contrario* est susceptible de prévenir les effets potentiels de réification. Il y a sans doute des compréhensions essentialistes de la diversité que les seules références à l'individualisation et à un pluralisme éclaté ne suffiront pas à corriger.

programmes d'*affirmative action*. Il permet à l'organisation de se ménager des marges de manœuvre face au pouvoir judiciaire et à l'administration fédérale, qui se montre désormais soucieuse de libéraliser un fonctionnement qu'elle juge trop rigide (De Rudder & Vourc'h, 2006).

Dans les travaux plus récents, en revanche, un changement semble opérer quant aux pistes d'interprétation proposées. Il va dans le sens d'une prise en compte plus importante de ce qui serait le caractère aliénant pour les minoritaires de cette représentation seulement méritocratique et économique, ainsi que du risque de marginalisation supplémentaire qu'elle peut induire (Alon 2015, Warikoo 2016). La critique ne porte donc pas ici sur la diversité en tant qu'idéal normatif ou catégorie politique, mais plutôt sur ce que les arguments mobilisés pour sa défense font aux personnes susceptibles de s'en prévaloir.

Pour le dire vite, tout en restant dans l'univers de la rhétorique marchande, l'on assiste, y compris en France, au passage d'un effort de mesurer « les bénéfices de la diversité » à celui de chiffrer « le coût de la discrimination »¹¹. La fiction de « l'enrichissement collectif » cache mal en effet son appropriation différentielle dans l'organisation : le profit de l'entreprise n'est pas celui de ses salariés. De même, le prestige supplémentaire recueilli par les universités américaines à la faveur de leurs politiques de diversification ne revient-il pas massivement à leurs étudiants majoritaires ? Comme le souligne une récente tribune, transformer l'enrichissement des étudiants blancs en principale justification pour le recrutement des minoritaires contribue considérablement à saper les fondements de justice sociale de ces politiques¹². D'ailleurs les mobilisations qui ont émaillé l'actualité

11. Voir par exemple en ce qui concerne la France le rapport rendu fin septembre 2016 par « France Stratégie », organisme placé auprès du Premier ministre, et qui a été saisi d'une étude visant à évaluer « le coût économique des discriminations » : <http://www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations>, consulté le 15 octobre 2016. Voir aussi en amont l'étude réalisée par le think Tank *Différent* avec le soutien des pouvoirs publics : Virginie MARTIN, Marie-Cécile NAVES, *Talents gâchés*, Editions de l'Aube, 2015.

12. Sygal ALON, « How Diversity Destroyed Affirmative Action », *The Nation*, 16 December 2015. La tribune fait suite à l'examen de l'affaire *Fisher v. University of Texas* qui remonte à la Cour suprême pour la deuxième fois en trois ans afin d'établir la constitutionnalité des politiques de diversité à l'université. Comme le font apparaître les débats relayés par la presse à cette occasion : « Si la diversité est la seule justification des programmes de discrimination positive à l'université, quelle est alors la justification de la diversité ? ». Celle-ci semble en effet avoir considérablement évolué depuis l'arrêt rendu par la Cour en 1978 (*Bakke v. University of California*), considéré comme fondateur de ces politiques. Voir aussi ALON (2015).

pour souligner les freins au recrutement d'étudiants comme d'enseignants racisés, aussi bien aux Etats-Unis qu'en Grande-Bretagne, corroborent cette analyse des limites d'une approche seulement instrumentale et méritocratique.

En France, selon Anne Revillard, à partir d'une étude qui se base sur la récente campagne gouvernementale en faveur de l'accessibilité universelle, faire l'éloge de l'accessibilité qui « profite à tous » (c'est-à-dire dans une perspective délibérément formulée du point de vue des personnes valides) induit des risques de marginalisation et d'exclusion supplémentaires pour les personnes handicapées. Leur expérience se trouve de la sorte niée, leur parole est minorée. D'autant que, lancée à l'automne 2015, cette campagne de sensibilisation marque un « triste anniversaire » : celui du recul du droit à l'accessibilité promis par la loi du 11 février 2005. De responsabilité collective et « impératif démocratique », l'accessibilité se voit transformée en « utilité » pour un public qu'elle ne vise pas en priorité. Or, comme l'écrit la sociologue, « ce qui est en jeu n'est pas le confort des personnes valides, mais d'abord et avant tout la citoyenneté des personnes handicapées »¹³.

À la faveur de telles analyses, le curseur semble ainsi en train de glisser dans le champ de l'étude des politiques publiques, du constat du *statu quo* vers une évaluation davantage critique des effets pervers et contreproductifs induits par la marchandisation de ces thématiques. Ce n'est plus seulement la doxa néolibérale et la dépolitisation qui sont montrés du doigt, mais les risques bien réels de subversion de ces cadres d'action, voire de leur retournement contre les individus et groupes mêmes qu'ils sont censés protéger au départ (*cf.* aussi notre point trois).

Diversité et immigration

Une deuxième série de critiques, en affinité d'ailleurs avec ce qui vient d'être exposé, souligne l'inscription de ces développements dans une tendance plus générale de renforcement des politiques de *color-blindness* (en français « aveugles à la couleur »), et donc de refus d'action spécifiques en faveur de publics racisés, dans une nouvelle ère globale que l'on annonce *post-raciale*. Ainsi, si l'apport d'une perspective non-essentialiste dans l'étude des relations interculturelles et inter-groupes que favoriserait *a priori* le recours à la notion reste à démontrer, le tournant de la diversité semble entrer en résonance avec un contexte idéologique particulier de stigmatisation et de méfiance accrue vis-à-vis de (certains) groupes assignés par la religion, la couleur de peau, une « origine ». Et ce alors même

13. Anne REVILLARD, « Plus belle la vie pour les personnes handicapées? », *AlterEco*, 4 novembre 2015.

que l'incidence du racisme est niée ou minimisée. En France, l'actualité récente a vu renaître l'idée de suppression du terme « race » dans la Constitution, conformément aux promesses de François Hollande, candidat à la présidence de la république en 2012¹⁴. Ailleurs, selon des modalités différentes, la période qui a suivi le début des années 2000 a connu un reflux, nous l'avons vu, des idéologies multiculturelles et différencialistes, au profit de « retours » annoncés de l'assimilation (Brubaker 2001).

De manière plus générale, des analyses novatrices ont insisté au cours de cette décennie sur la façon dont des valeurs démocratiques centrales - de « respect », de « tolérance », d'égalité - pouvaient se trouver prises dans la promotion d'un *discours civilisationnel*, happées par une rhétorique racialisée de l'altérité (Brown 2008, Fassin 2009). La résurgence de la *tolérance* à la fin du XX^e siècle, en lien avec à la centralité donnée à la problématique multiculturelle dans les définitions de la citoyenneté libérale, en offre un exemple (Brown 2008). Dans le monde Euro-atlantique toujours plus intégré culturellement et économiquement, la notion est promue de manière non critique par une série de locuteurs publics, prescrite comme une approche « appropriée » en direction d'une variété de populations (migrants, Roms, homosexuel.les). De moyen de protection de la paix civile au temps de la Réforme, elle fut transformée en métaphore généralisée de « la bonne société encore à venir » (Brown 2008 : 5). Dans un contexte de profusion de sujets et d'objets de tolérance, ces discours ne signent pas moins, estime l'auteure, le recul par rapport à des « conceptions plus exigeantes de justice sociale ».

Mais surtout, dans l'après 11 septembre, la tolérance, comme produit domestique de la gouvernementalité, appelé à réguler des sujets ethniques, religieux, raciaux et sexuels, devient également un discours civilisationnel, qui permet de distinguer entre l'Occident, pensé comme cosmopolite, « libre, tolérant et civilisé » et son Autre, supputé d'emblée « barbare, fondamentaliste et l'intolérant ». Dans un autre domaine, la *démocratie sexuelle* (soit l'extension des valeurs de liberté et d'égalité aux questions sexuelles, reléguées auparavant à la vie privée) nous offre un autre exemple de ces nouvelles logiques impérialistes. Les droits des femmes, les prétentions à la liberté, à l'émancipation et à l'universalité,

14. Une loi a même été votée en ce sens par l'Assemblée nationale en mai 2013. À noter que le débat plus ancien fut introduit en France dès les années 1990, avec un dossier consacré par la revue *Mots*, « Sans distinction de ... race », n° 33, décembre 1992. Mais, pour reprendre ici Sara Ahmed, « procéder comme si les catégories *ne comptent pas* parce qu'elles *ne devraient pas compter* c'est manquer de montrer comment elles continuent à fonder l'existence sociale » (2012 : 182).

s'érigent en emblème d'une « Europe forteresse » qui, loin de toute réflexivité, impose son procès de civilisation (Fassin 2009).

De manière consonante avec ces analyses, un ensemble de travaux portant sur les politiques étiquetées en termes de diversité, ont insisté sur la simultanéité, au début des années 2000 en France, entre l'essor de ces préoccupations et une politique particulièrement répressive en matière d'immigration (Fassin 2008, Bernardot & Doytcheva 2010, Titley & Lentin 2008). Si la création, en 2007, du Ministère de l'immigration et de l'identité nationale a été le symbole de cette tendance, celle-ci s'est de fait traduite en un grand nombre de mesures sécuritaires et liberticides. Visant les migrants en particulier, ces mesures furent couramment analysées en termes de « xénophobie d'Etat »¹⁵. Or les objectifs de la diversité et ceux d'un contrôle strict de l'immigration et de la « sécurité » ne peuvent que dessiner une ligne de contradiction saillante, voire instituer la suspicion légitime de l'instrumentalisation de l'un par rapport à l'autre. Dans les termes de témoignages recueillis dans nos enquêtes, promouvoir la diversité de la société française serait aussi se prémunir contre la nécessité économique et les risques qu'elle comporte d'une immigration nouvelle.

En retraçant la généalogie des politiques hexagonales en matière de diversité dans le champ des médias, Tristan Mattelart et Alec Hargreaves (2014) montrent que celles-ci s'attachent non seulement à l'intégration des minorités, mais aussi et de manière non moins importante à la « protection de la sécurité ». Les auteurs retracent l'origine de cette ambivalence sur le plan hexagonal au début des années 1970, et les politiques revendiquées alors de l'interculturalité qui affichent un double objectif : contribuer à la promotion sociale des immigrés, mais aussi maintenir ces derniers « dans la connaissance de leur culture d'origine en vue d'un retour éventuel ». De manière différente, Maxime Cervulle analyse la croyance en la « puissance de l'image (de la diversité) » comme un moyen bien utile, car il permet de s'affranchir d'enquêtes publiques coûteuses, lourdes sur le plan administratif et juridique, mais aussi potentiellement sujettes à polémique, sur l'articulation des représentations sociales et individuelles, la formation identitaire, la subjectivité des « publics » (Cervulle 2013).

Dans le champ de l'emploi, les enquêtes soulignent la tendance empruntée par les acteurs sociaux à la définition d'une *diversité sélective* : celle-ci n'est pas pour les femmes voilées, peu en faveur de l'homosexualité, les étrangers, de surcroît clandestins, tendraient bien souvent à en être exclus (Doytcheva 2015). Les références incantatoires promues par les acteurs économiques à une « diversité globale » ou générique qui permet de transcender les clivages et la simplicité des

15. Voir par exemple O. LE COUR GRANDMAISON, « Xénophobie d'état », *L'Humanité*, le 24 janvier 2008.

catégories identitaires, se transforment dans les faits en « stratégies du coin » : elles aboutissent de manière locale et contextuelle à définir des « diversités à la carte », évacuant la plupart du temps, la dimension ethnoraciale jugée problématique (Doytcheva 2009, 2010).

Le rapport à la religion et en particulier à l'islam en offre une illustration sans conteste. Alors que les « traditions » d'un catholicisme social irriguent fortement le mouvement entrepreneurial en faveur de la diversité en France, la diversité des convictions religieuses n'est guère visée par l'entreprise et n'y est pas non plus tout à fait admise, ou à condition d'être rendue invisible : ségrégée dans certains espaces bien précis, escamotée par les moyens de la technologie et de la communication¹⁶. De ce point de vue, les discours des acteurs mobilisés en faveur de ces objectifs font montre d'une grande ambivalence – s'ils affichent une posture libérale et managériale dans le champ économique, leur attitude se fait davantage restrictive et assimilationniste, en ce qui concerne des questions plus politiques, comme celles ayant trait par exemple à l'immigration ou à la religion. Ce résultat n'est pas sans poser problème, et ce d'autant plus que dans les sociétés contemporaines, en France en particulier, la religion est un des marqueurs privilégiés de différenciation culturelle, de plus en plus fréquemment socialement convertie en appartenance collective minoritaire de type ethnique.

Les risques d'un retournement idéologique

Le risque est donc grand, dans le contexte français en particulier, attesté par des enquêtes, d'un usage prescriptif de la notion, où *l'éloge de la diversité* devient l'éloge d'une « bonne diversité » qui permet, par là même, de tenir à l'écart toutes les autres : « (la diversité) n'est pas pour les immigrés clandestins, pour les sans-papiers, ni pour leurs enfants... ». Pour Jocelyne Streiff-Fénart (2013), ces objectifs dessinent aujourd'hui une ligne de partage entre les minoritaires perçus comme « assimilables » et d'autres populations, souvent racisées, qui continuent à être construites en « menace » à la nation. Les politiques de la diversité « naturalisent » et domestiquent certaines formes de différences et d'altérité, mais pas toutes.

Dans quelle mesure alors l'intérêt pour la notion, et plus particulièrement en France où l'on ne saurait perdre de vue la relative nouveauté et la fragilité

16. Voir par exemple notre enquête en centre d'appel : des employeurs du secteur utilisent l'argument « d'une certaine tolérance » (vis-à-vis du port du voile) comme un « atout de fidélisation » et de recrutement de leurs collaboratrices sur un marché du travail jugé tendu. Ce sont pourtant bien les mêmes qui leur intiment à la suite de changer de prénom, dès lors que celui-ci est rendu public et porté à la connaissance de la « clientèle ». Cf. Léa Balage, « La fin des discriminations au travail, c'est pour quand ? », <https://blogs.mediapart.fr/edition/les-invites-de-mediapart/article/170516>, consulté le 15 octobre 2016.

de ces préoccupations, participe-t-il de ces tendances ? Ou alors, sa généralité et le caractère euphémistique qui la caractérisent peuvent-ils être appréhendés comme une stratégie de qualification en positif, parce qu'en creux, du différent et du spécifique ? Les désignations particularisantes n'ont-elles pas souvent pour corollaire, en effet, le risque préjudiciable de devenir à leur tour stigmatisantes ? Si l'ethnicité ne qualifie que les minorités qui diffèrent en cela du groupe majoritaire, celui-ci s'en trouve par là même « extrait », conforté dans ses revendications de neutralité et d'universalité.

Il est d'évidence difficile de répondre de manière univoque à ces questions générales. Les enquêtes empiriques n'attirent pas moins l'attention sur les impasses et les angles morts d'une universalisation sans limites de la problématique, faisant passer au gré des circonstances, les définitions prétendument exhaustives en injonctions normatives. Et ceci plus particulièrement en France, où un refus de longue date vise les « particularismes » et les minorités dans la nation¹⁷.

Ainsi, si derrière l'argument idéologique de l'*indivisibilité* de la nation, se profilent aujourd'hui des différences et des inégalités, de plus en plus marquées, entre territoires, populations « issues » ou non de l'immigration, il y a également une difficulté et une tentation françaises, toujours présentes, de minimiser ou au moins d'apprivoiser ces diversités. Les enquêtes conduites dans l'entreprise, auprès d'acteurs économiques les illustrent avec force, surtout lorsque l'élargissement de la problématique se fait au risque de renouer avec des postures abstraites et déresponsabilisantes.

Dans les approches théoriques multidimensionnelles référées à la « super-diversité », les nouvelles catégories d'analyse introduites s'articulent à celle de l'ethnicité ; dans les politiques du même nom que nous avons étudiées, elles tendent à s'y substituer. La « diversification de la diversité » débouche ainsi de manière contre-intuitive sur des usages et des définitions normatives. Ceux-ci peuvent de surcroît oblitérer les rapports sociaux qu'il s'est agi de réguler - de « race », de genre, d'ethnicité - réinscrivant biais et préjugés au cœur des dispositifs en faveur de l'équité.

Ce sont en tout cas des résultats corroborés par des enquêtes américaines récentes dans le champ de l'emploi (Kirby & al. 2015, Krieger & al. 2015, Berrey & al. 2017). Les politiques de diversité peuvent se révéler non seulement plus ou moins (in)efficaces pour lutter contre la discrimination, elles peuvent aussi se voir instrumentalisées à l'encontre des victimes mêmes d'actes discriminatoires. Appuyées de manière importante sur des outils de communication et des

17. Cela se vérifie toutefois également pour d'autres critères : si la diversité valorise prétendument les « seniors », ce n'est qu'au prix de les distinguer des « vrais vieux », réintroduisant de la sorte une logique de tri et de hiérarchisation sur la base de stéréotypes âgistes à l'intérieur même des dispositifs d'action (CARADEC et DOYTCHÉVA, 2008).

instruments de *soft-law* - chartes, trophées et labels -, elles sont utilisées par les employeurs comme moyen de légitimation de procédures injustes sur le lieu de travail (Kirby & al. 2015). Au tribunal, les juges se basent de plus en plus sur l'existence même de dispositifs en faveur de la diversité pour inférer la non-discrimination : les « bonnes pratiques » d'un « comité diversité » ou d'un responsable dédié sont considérées comme un gage d'équité (Krieger & al. 2015, Berrey & al. 2017). À tel point que, de manière inédite, lorsque les affaires sont portées devant les tribunaux, ces politiques se retournent contre les employés qu'elles sont censées protéger, en faisant sensiblement diminuer leurs chances de voir le préjudice subi reconnu. Des dispositifs mis en place pour lutter contre la discrimination peuvent jusqu'à recouper des situations de discrimination directe, sous prétexte de les prendre en charge¹⁸.

De manière similaire, dans les pratiques professionnelles que nous avons étudiées en faveur de la diversité en France, l'usage de catégories d'intervention en apparence « neutres » et « objectives » peut masquer la reconduite implicite de logiques discriminatoires. Il en va ainsi de notions comme celles d'employabilité, de compétence, de « savoir-être » ou encore de « personnalité ». Placées aujourd'hui au centre des démarches professionnelles en faveur de la diversité au travail, et plus largement des dispositifs de gestion des ressources humaines, elles cachent mal cependant la dimension avant tout sociale et relationnelle de la « valuation » des aptitudes individuelles¹⁹.

Alors que se développe l'image du salarié responsable, acteur de son *employabilité*, si ce salarié est dans une position de force sur le marché du travail, sa sécurité semble assurée ; s'il est, en revanche, dans la position inverse, il peut se voir rapidement précarisé, puis marginalisé. Ces analyses acquièrent une résonance particulière lorsqu'on les rapporte à l'étude de publics spécifiques,

18. Il en va ainsi par exemple dans nos enquêtes de l'instauration d'un critère de nationalité dans l'accès aux dispositifs de « promotion de la diversité » (DOYTCHÉVA 2008, 2015). Mais l'argument vaut de manière plus générale, en direction de discriminations indirectes ou systémiques (BERREY et al. 2017), « réinscrites » dans les dispositifs mêmes d'action publique.

19. Voir notamment en ce sens la récente campagne gouvernementale en faveur de la lutte contre les discriminations au travail qui reçoit comme mot d'ordre « Les compétences d'abord ! ». Lancée en avril 2016 par le Ministère du travail, elle bénéficie également des efforts conjoints du Ministère de la Ville, ainsi que d'une pluralité d'acteurs publics : <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/discrimination>. Tout récemment cependant le MEDEF s'est retiré d'un « groupe de dialogue » qui devait remettre son rapport au ministre en octobre dernier, exhibant de la sorte des tensions toujours vives sur le fond : malgré les concessions faites à la bonne logique gestionnaire de l'entreprise, le patronat juge toujours trop « coercitive » l'approche par les discriminations : Cf. http://www.lemonde.fr/economie/article/2016/10/06/egalite-des-chances-le-medef-prone-la-pedagogie_5009201_3234.html, consulté le 15 octobre 2016.

victimes potentielles de discrimination. Il est ainsi en un sens ironique que de telles démarches professionnelles génériques soient aujourd'hui reconduites, en l'absence de toute réflexivité, au nom même de la lutte contre les discriminations et y compris d'une promotion de la diversité. La logique instrumentale et individualiste d'une « employabilité à la française », dont les experts situent la genèse à la fin des années 1980, ne manque pas désormais de corroder les politiques de la diversité qui s'y trouvent adossées. Or, comme l'affirme Danièle Lochak (2003), une fois reconnue l'impossibilité pratique d'éradiquer les discriminations dans le cadre du marché, il ne reste d'autre solution que de s'en affranchir, à chaque fois que la logique de marché entrave celle d'un égal accès.

Conclusion : usage normatif, usage critique

Au regard de ces développements et notamment des travaux les plus récents qui suggèrent une convergence problématique sur ces questions des deux côtés de l'Atlantique, revenons pour conclure sur la question évoquée sous forme d'hypothèse d'un possible retournement idéologique de la notion, pouvant à son tour se trouver mobilisée dans la justification de situations d'exclusion et de domination raciale. Quels risques, en effet, au regard des pratiques observées, à ce que la *diversité*, tout comme et avec la « tolérance », l'égalité des sexes, ou encore « la démocratie sexuelle », se voie aujourd'hui happée par une rhétorique racialisée de l'altérité, attentive aux droits des femmes, intransigeante en matière d'homophobie, mais qui réinstaure avec force des frontières sociales plus qu'elle ne permet de les combattre ? C'est l'hypothèse d'un « blanchiment » de la diversité, en référence aux travaux de Bilge, discutée tout au long de l'article, qui accompagne non sans paradoxe la montée en généralité et la (ré)invention récente de la notion. Nous en avons pris comme analyseur l'élaboration du concept sociologique de « super-diversité », traduisant les tendances postulées à l'éclatement et l'individualisation des situations minoritaires. De l'avis de ses promoteurs, il est à inscrire néanmoins dans un courant plus large qui traverse les sciences sociales, au croisement de champs problématiques distincts, dont nous avons caractérisé ici les objets, de manière succincte, en référence à l'anti-discrimination, la mixité urbaine, et l'hypothèse d'un « post-multiculturalisme »²⁰.

20. Bien entendu cette présentation typologique n'a pas l'ambition de l'exhaustivité. Bien d'autres champs disciplinaires pourraient être évoqués, en allant de la micro-économie, à la biologie (avec la notion par exemple de biodiversité) ou encore la géographie et la linguistique, autour des travaux sur le multilinguisme. Nous nous sommes concentrés ici sur ceux qui abordent le plus directement les questions de citoyenneté, pluralisme culturel, inégalités.

En confrontant les résultats issus de chacune de ces perspectives de recherche, nous avons insisté sur le regain d'une logique instrumentale et individualiste dans l'usage de la notion qui potentiellement infléchit des conceptions plus politiques, voire émancipatrices des années 1970 (Kymplicka 2015). Si dans les approches « situées » ou au contraire « globalisées » de la (super-)diversité, celle-ci demeure en grande partie liée à la mobilité et à la migration (diversité de langue, de tradition culturelle, de religion), ces perspectives théoriques et épistémiques ne sont pas moins à analyser comme une remise en cause potentielle des catégories ontologiques, et plus usuelles, dans lesquelles s'enracinent les processus de minoration et les inégalités (de sexe, de genre, de « race », d'ethnicité). Si dans les arènes académiques la (super-)diversité « complexifie » - ou selon les cas euphémise - ces ordres statutaires de domination, dans les travaux d'acteurs sociaux que nous avons retracés à partir d'enquêtes empiriques, ceux-ci ont tendance à apparaître comme interchangeables, ou en tout cas à se « despécifier ». D'où, d'une part, le risque de déconnexion de ces préoccupations des luttes sociales et des mouvements de contestation démocratique (Faist 2008, Kymplicka 2015). D'où, également et d'autre part, le développement que nous avons rappelé à partir de nos travaux d'approches normatives, où la référence à la diversité devient la référence à une « bonne diversité », qui naturalise certaines formes d'altérité, mais pas toutes, au risque y compris de recouper des situations et des logiques discriminatoires.

À ces usages « souples », mais paradoxalement prescriptifs de la notion, nous proposons de substituer un usage critique : plutôt que de chercher à se conformer à une norme définie une fois pour toutes, qui en France, mais aussi ailleurs selon des évolutions comparables, demeure nous l'avons vu assimilationniste et défavorable aux minorités, il s'agirait d'interroger la construction même des normes d'égalité et de diversité. Il s'agirait d'interroger en d'autres termes dans une démarche réflexive les conditions faisant que la diversité puisse produire de l'égalité. En nous rapprochant des développements de Feher au sujet du « capital humain », rappelons que celui-ci « ne mérite pas seulement d'être analysé et critiqué par les détracteurs du néolibéralisme » : ils ont également « vocation à l'investir afin de lui faire exprimer des revendications et des aspirations que ses ingénieurs n'avaient ni programmées ni prévues » (2007 : 15). Il s'agirait ici de manière similaire d'investir les notions étudiées, non pas pour en donner une définition définitive, mais pour en faire un « site de signification », ouvert à la contestation, la contrainte normative en moins. Rendre la notion de diversité solidaire de celle de discrimination, plus qu'elle ne semble l'être à l'heure actuelle, constitue une piste en ce sens. Elle permettrait en partie d'amoindrir les critiques formulées, à partir du moment où elle articule dans le débat, comme dans

l'action publique, la reconnaissance de la diversité à la lutte contre les préjugés et les différentes formes d'inégalité et d'exclusion. En effet, même si apparié à la problématique économique et la vision théorique du « libre marché », le principe de non-discrimination contient une importante portée normative, qui lui vaut d'éviter les écueils d'un « multiculturalisme Benetton ». Il permet d'étendre les frontières de collectivités fondées sur les principes du droit et de l'égalité au delà de communautés nationales, de groupes sociaux particuliers, dans une logique de solidarité et donc de citoyenneté, offrant de la sorte un contre-point ou un complément utile aux notions seules d'individualisation et de mobilité, ou encore d'une « égale exposition » au marché.

Bibliographie

- AHMED S., 2012, *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*, Durham : Duke University Press.
- ALON S., 2015, *Race, Class, and Affirmative Action*, New York: Russel Sage.
- ANDERSEN M. L., 1999, “The Fiction of ‘Diversity without Oppression’”, in Robert H. TAI & Mary L. KENYATTA (ed.), *Critical Ethnicity : Countering the Waves of Identity Politics*, Lanham, PA : Rowman & Littlefield, pp. 5-20.
- BACK L., 1994, *New Ethnicities and Urban Culture: Racisms and Multiculture in Young Lives*, London: UCL Press.
- BELL J. M. & HARTMANN D., 2007, “Diversity in Everyday Discourse”, *American Sociological Review*, vol. 72, no 6, pp. 895-914.
- BENDER A. F., 2004, « Egalité professionnelle ou gestion de la diversité », *Revue française de gestion*, vol. 4, n°151, p. 205-217.
- BERENI L. & JAUNAIT A. (ed.), 2009, « Usages de la diversité », *Raisons Politiques*, n°35, p. 5-9.
- BERG M. L. & SIGONA N. 2013, “Ethnography, Diversity and Urban Space”, *Identities*, vol. 20, no 4, pp. 347-360.
- BERRY E. C., 2005, “Divided Over Diversity”, *City & Community*, vol. 4, no 2, pp. 143-170.
- BERRY E. C., 2015, *The Enigma of Diversity: The Language of Race and the Limits of Racial Justice*, Chicago: University of Chicago Press.
- BERRY E. C., NELSON R. L., NIELSEN L.B., 2017, *Rights on Trial. How Workplace Discrimination Law Perpetuates Inequality*, Chicago: University of Chicago Press.
- BERNARDOT M., DOYTCHÉVA M., 2010, « Radicalisation des frontières et promotion de la diversité : figures d’un paradoxe », *Asylon(s)*, n°8, en ligne.

- BILGE S., 2013, "Intersectionality Undone: Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies", *Du Bois Review*, vol. 10, n° 2, pp. 405-424.
- BILGE S., 2015, « le Blanchiment de l'intersectionnalité », *Recherches féministes*, vol. 28, n°2, p. 9-32.
- BOURDIEU P., 2012, *Sur l'État*, Cours au Collège de France 1989-1992, Paris : Seuil.
- BROWN W., 2008, *Regulating aversion: Tolerance in the age of identity and empire*, Princeton: Princeton University Press.
- BRUBAKER R., 2001, "The Return of Assimilation? Changing Perspectives on Immigration and its Sequels in France, Germany, and the United States", *Ethnic and Racial Studies*, vol. 24, no 4, pp. 531-548.
- CARADEC V. & DOYTCHÉVA M., 2008, *Inégalités, discriminations, reconnaissance. Une recherche sur les usages sociaux des catégories de la discrimination*, Université de Lille 3 – DREES/MiRE.
- CERVILLE M., 2013, *Dans le blanc des yeux. Diversité, racisme et médias*, Paris : Amsterdam.
- DOBBIN F. & KELLY E., 1998, "How Affirmative Action Became Diversity Management: Employer Response to Antidiscrimination Law, 1961 to 1996", *American Behavioral Scientist*, vol. 41, no 7, pp. 960-984.
- DOBBIN F., 2009, *Inventing Equal Opportunity*, Princeton: Princeton University Press.
- DOYTCHÉVA M., 2009, « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises », *Raisons Politiques*, n°35, p. 107-124.
- DOYTCHÉVA M., 2010, « Usages français de la notion de diversité : permanence et actualité d'un débat », *Sociologie*, n°4, p. 424-438.
- DOYTCHÉVA M., 2011, *le Multiculturalisme*, Paris : La Découverte, coll. « Repères ».

- DOYTCHÉVA M., 2015, *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, Bruxelles : Peter Lang.
- EDELMAN L. B., FULLER S. R., MARA-DRITA I., 2001, “Diversity Rhetoric and the Managerialization of Law”, *American Journal of Sociology*, vol. 106, no 6, pp. 1589-1641.
- FAIST T., 2008, “Diversity—a New Mode of Incorporation?”, *Ethnic and Racial Studies*, vol. 32, no 1, pp. 171-190.
- FASSIN E., 2008, « le Loup de la xénophobie et l’agneau de la diversité », *Regards*, n°48.
- FASSIN E., 2009, « la Démocratie sexuelle contre elle-même », *Vacarme*, n°48, p. 48-50.
- FAVELL A., 2016, “Liberalism not Neo-Liberalism: Comment on Will Kymlicka’s article: ‘Solidarity in Diverse Societies’”, *Comparative Migration Studies*, vol. 4, no 5, pp. 2-5.
- FEHER M., 2007, « S’apprécier, ou les aspirations du capital humain », *Raisons politiques*, n°28, p. 11-31.
- GLICK SCHILLER N., AYSE S. C. & THADDEUS C. G., 2006, “Beyond the Ethnic Lens: Locality, Globality, and Born-Again Incorporation”, *American Ethnologist*, vol. 33, no 4, p. 612-633.
- HALL S., 1999, “From Scarman to Stephen Lawrence”, *History Workshop Journal*, no 48, pp. 187-197.
- HELLY D. & DOYTCHÉVA M., 2011, « la Discrimination et la pluralité culturelle. Des objets de rhétorique des années 2000 en France », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 12, n° 4, p. 391-409.
- HONNETH A., 2000 [1992], *la Lutte pour la reconnaissance*, Paris : Cerf.
- HUMPHRIS R., 2015, “Intersectionality and superdiversity: What’s the différence ?”, *IRiS Key Concepts Roundtable Series*, University of Birmingham.

JAMES M., 2015, *Urban Multiculture. Youth, Politics and Cultural Transformation in a Global City*, London: Palgrave Macmillan.

KALEV A., DOBBIN F. & KELLY, E., 2006, "Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies", *American sociological review*, vol. 71, no 4, pp. 589-617.

KYMLICKA W., 2015, "Solidarity in Diverse Societies: Beyond Neoliberal Multiculturalism and Welfare Chauvinism", *Comparative Migration Studies*, vol. 3, no 17, pp. 1-19.

KIRBY T. A., KAISER C. R. & MAJOR B., 2015, "Insidious Procedures: Diversity Awards Legitimize Unfair Organizational Practices", *Social Justice Research*, vol. 28, no 2, pp 169-186.

KRIEGER L.H., KAHN Best R., & EDELMAN L.B., 2015, "When 'Best Practices' Win, Employees Lose : Symbolic Compliance and Judicial Inference in Federal Equal Employment Opportunity Cases", *Law & Social Inquiry*, pp. 843-879.

LENTIN A & TITLEY G, 2008, "More Benetton than barricades? The politics of diversity in Europe", in *The Politics of Diversity in Europe*, Strasbourg, Council of Europe Publishing.

LENTIN A & TITLEY G, 2011, *The Crises of Multiculturalism: Racism in a Neoliberal Age*, London: Zed Books.

LOCHAK D., 2003, « Loi du marché et discrimination », in BORILLO D. (ed.) *Lutter contre les discriminations*, Paris : La Découverte.

MCCANN E. J., 2011, "Urban Policy Mobilities and Global Circuits of Knowledge: Toward a Research Agenda", *Annals of The Association of American Geographers*, vol. 101, no 1, pp. 107-130.

MATTELART T. & HARGREAVES A. G., 2014, "'Diversity' Policies, Integration and Internal Security: The case of France", *Global Media and Communication*, vol. 10, no 3, pp. 275-287.

MAY P., 2016, *Philosophies du multiculturalisme*, Paris : Presses de Sciences Po.

- MEISSNER, F. & VERTOVEC, S. (ed.), 2015, "Comparing Super-Diversity", *Ethnic and Racial Studies*, vol. 38, no 4, pp. 541-555.
- POUTIGNAT P., STREIFF-FÉNART J. & BARTH F., 2008 [1995], *Théories de l'ethnicité. Les groupes ethniques et leurs frontières*, Paris : PUF.
- SABBAGH D. & OUDGHIRI R., 1999, « Des usages de la 'diversité'. Eléments pour une généalogie du multiculturalisme américain », *Revue française de sciences politique*, vol. 49, n° 3, p. 443-468.
- SABBAGH D. & VAN ZANTEN A. (ed.), 2010, « Diversité et formation des élites : France-USA », *Sociétés contemporaines*, vol. 3, n° 79, p. 5-17.
- SENAC-SLAWINSKI R., 2012, *l'Invention de la diversité*, Paris : PUF.
- STREIFF-FÉNART J., 2013, « Penser l'Étranger. L'assimilation dans les représentations sociales et les théories sociologiques de l'immigration », *Revue européenne des sciences sociales*, vol. 51, n°1, p. 65-93.
- TAYLOR C., 1992, *Multiculturalism and "The Politics of Recognition": an essay*, Princeton : Princeton University Press.
- TISSOT S., 2011, *de Bons voisins. Enquête dans un quartier de la bourgeoisie progressiste*, Paris : Raisons d'agir.
- VENEGAS M. & LOZANO E. R., 2013, « Igualdad, diversidad y no discriminación en la encrucijada de la crisis actual: el caso español », in GENTILE Alessandro, *Las políticas sociales entre crisis y post-crisis*, Madrid : Alcalá de Henares, pp. 515-531.
- VERTOVEC S., 2007, "Super-diversity and Its Implications", *Ethnic and Racial Studies*, vol. 30, no 6, pp. 1024-1054.
- VERTOVEC S. & WESSENDORF S. (ed.), 2010, *The Multiculturalism Backlash: European Discourses, Policies and Practices*, London: Routledge.
- WARIKOO N. K., 2016, *The Diversity Bargain*, Chicago: University of Chicago Press.

WIEVIORKA M., 2008, *la Diversité*, Rapport à la ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Paris : Robert Laffont.

Résumé : En prenant comme point de départ l'émergence du concept de (super-)diversité dans les arènes politiques et académiques, l'article met à l'épreuve les changements théoriques et épistémiques allégués, liés à ce nouveau paradigme (Vertovec 2007) dans l'étude des phénomènes de pluralisme culturel et de « multiculturalité » (Back 1994 ; Hall 1999). Nous commençons par étudier de manière critique les principales innovations revendiquées, en les replaçant dans le contexte plus large d'un « retour » annoncé de l'assimilation (Brubaker 2001). Nous envisageons ensuite une deuxième source de mise à l'épreuve, fondée sur des arguments empiriques, issus d'enquêtes sur les politiques publiques qui s'attachent à la mise en œuvre de ces idéaux. Nous évoquons pour conclure l'hypothèse d'un « blanchiment » (Bilge 2013) de la diversité et interrogeons la possibilité d'investir la notion de manière non plus normative, mais critique, en l'articulant plus fortement à celle de non-discrimination.

Mots-clés : sociologie, diversité, discrimination, ethnicité, « race », multiculturalité, France, Europe, politique publique, années 2000

Diversity and Super-Diversity in between Policy and Academia: a Critical Reading

Abstract: Focusing at its starting point at the emergence of the concept of (super-) diversity in policy and academia, the article challenges the alleged theoretical and epistemic changes introduced by this new paradigm (Vertovec 2007) in the studies of race and ethnicity, pluralistic democracies, and even « multicultural » (Back 1994 ; Hall 1999). First we critically examine the main innovations claimed by the model, replacing them in a broader context of a posited « return of assimilation » (Brubaker 2001). Second we examine other sources of criticism, based for instance on empirical scrutiny and evidence from public policies analysis. We consider in

conclusion the hypothesis of « whitening » (Bilge 2013) diversity and question the possibility to invest the concept not normatively but critically, namely through a thorough articulation to the principle of nondiscrimination.

Keywords: sociology, diversity, superdiversity, discrimination, multicultural, race, ethnicity, public policy, France, Europe, 2000s

Diversidad y super-diversidad en las arenas políticas y académicas : para un enfoque crítico

Resumen: Tomando en su punto de partida el surgimiento de la noción de (super-) diversidad en los ámbitos académicos y políticos, el artículo está examinando los supuestos cambios teóricos y epistémicos introducidos por este nuevo paradigma (Vertovec 2007) en los estudios del pluralismo cultural y hoy día la “multicultural” (Back 1994; Hall 1999). Primero examinamos críticamente las principales innovaciones anunciadas por este modelo, reemplazándolas en el contexto más amplio de un “retorno” supuesto de la asimilación (Brubaker 2001). En segundo lugar estudiamos otras fuentes de criticismo, basadas en particular en el análisis de políticas públicas. Consideramos por último la hipótesis de un “blanqueamiento” (Bilge 2013) de la diversidad y cuestionamos la posibilidad de utilizar este concepto no normativa pero críticamente a saber, a través de una articulación más fuerte al principio de no-discriminación.

Palabras clave: sociología, diversidad, super-diversidad, discriminación, multicultural, etnicidad, Francia, Europa, política pública, años 2000