



HAL
open science

Usages de la diversité

Laure Bereni, Alexandre Jaunait

► **To cite this version:**

Laure Bereni, Alexandre Jaunait. Usages de la diversité. Raisons politiques, 2009, 35, 10.3917/rai.035.0005 . hal-03738189

HAL Id: hal-03738189

<https://hal.science/hal-03738189v1>

Submitted on 23 Aug 2022

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.

« USAGES DE LA DIVERSITÉ »

[Laure Bereni](#), [Alexandre Jaunait](#)

Presses de Sciences Po | « Raisons politiques »

2009/3 n° 35 | pages 5 à 9

ISSN 1291-1941

ISBN 9782824631500

DOI 10.3917/rai.035.0005

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-raisons-politiques-2009-3-page-5.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.

© Presses de Sciences Po. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

LAURE BERENI ET ALEXANDRE JAUNAIT

« Usages de la diversité¹ »

EN FRANCE, on peut dater du milieu des années 2000 l'irruption du terme de diversité dans l'espace public. Popularisé par une initiative patronale – la « Charte de la diversité » – dans le contexte d'un renforcement de la législation antidiscriminatoire, le terme de diversité s'est propagé avec une rapidité surprenante dans différentes sphères sociales pour en venir à qualifier une large gamme d'actions publiques, militantes et privées liées à la lutte contre les discriminations et au respect des « différences culturelles » : diversité dans les médias, dans l'enseignement supérieur, dans les partis et assemblées politiques, dans la fonction publique, dans le logement, etc. Ce discours de la diversité, qui marque l'appropriation nationale d'une catégorie forgée plus de vingt ans auparavant aux États-Unis, semble s'être imposé avec la force de l'évidence dans le vocabulaire d'une pluralité d'acteurs sociaux. En effet, comment pourrait-on s'opposer à la diversité ? Le concept paraît s'insérer parfaitement dans le champ lexical du libéralisme, en renvoyant à la pluralité, l'harmonie, l'échange et la tolérance, en même temps qu'il semble s'arrimer à l'évidence de la nature (la « biodiversité »). Du reste, l'un de ses principaux atouts est bien sa plasticité, qui permet à ses utilisateurs de relier le terme à une gamme étendue de discours et de dispositifs. Mais cette indétermination intrinsèque de la notion

1. On s'inspire ici du titre d'un essai classique de Clifford Geertz (« The Uses of Diversity », in *Available Light. Anthropological Reflections on Philosophical Topics*, Princeton, Princeton University Press, 2000).

de diversité est à la fois ce qui contribue à la légitimer en tant que référent et ce qui tend à la vider de toute valeur réellement normative. De fait, la plasticité du terme ne peut qu'attiser la suspicion de l'analyste. Il paraît à cet égard difficile, et finalement assez peu intéressant, de chercher à donner un contenu substantiel à ce concept. Ce dossier de *Raisons politiques* choisit plutôt d'explorer le terme sous l'angle de ses usages sociaux, en cherchant à pointer ses caractéristiques récurrentes et ses contradictions selon les contextes institutionnels et nationaux où il circule, et en fonction des champs dans lesquels il est mobilisé : monde de l'entreprise, partis politiques, universités, politiques urbaines, etc.

L'ambivalence de la diversité : entre égalité et utilité

Depuis sa première formulation aux États-Unis, à la fin de la décennie 1970, dans un arrêt de la Cour suprême portant sur les conditions de validité de l'*affirmative action* dans la sélection des étudiants à l'université (*Regents of the University of California v. Bakke*, 1978), la catégorie de diversité semble marquée par une ambivalence constitutive, au-delà de ses déclinaisons multiples selon les contextes nationaux et les sphères sociales où elle s'est propagée. Les textes réunis dans ce dossier pointent en effet les deux registres parfois contradictoires qui s'entremêlent dans les définitions sociales de la diversité : d'un côté, le concept semble être subordonné au principe d'*égalité*, et s'insérer dans les politiques redistributives qui visent à le traduire en acte ; de l'autre, la notion de diversité paraît constituer une fin en soi, une norme autonome, dont la raison d'être serait à trouver dans la maximisation de l'*utilité* collective.

D'un côté, la diversité est donc reliée à une norme préexistante, l'égalité, qu'elle contribue à « mieux exploiter » pour reprendre les termes de Patrick Savidan. Rappelons que la diversité a été inventée dans le contexte de l'institutionnalisation des politiques antidiscriminatoires aux États-Unis, et plus spécifiquement des politiques d'*affirmative action* (discrimination positive) auxquelles elle a fourni la principale source de légitimation depuis une trentaine d'années (Daniel Sabbagh). En France également, c'est la mise en place d'un cadre juridique antidiscriminatoire renforcé autour des années 2000, sous l'influence des normes européennes, qui a précipité l'irruption et la diffusion du terme dans l'espace public. De fait, la diversité est censée représenter l'au-delà de la discrimination : une société

caractérisée par la diversité – sans qu'on en précise nécessairement le contenu – est une société qui a lutté efficacement contre les discriminations. « Promouvoir la diversité » revient alors à accroître la présence des membres de groupes dominés dans les lieux socialement valorisés, éventuellement au moyen de traitements préférentiels.

Dans la même perspective égalitaire, mais dans un registre qui relève du multiculturalisme plutôt que de l'anti-discrimination², la diversité renvoie aux politiques qui visent à reconnaître aux membres des groupes minoritaires le droit de déployer des conceptions du bien et des conduites de vie qui divergent des normes du groupe majoritaire. Patrick Savidan explore les conditions auxquelles le respect des différences dans le cadre du multiculturalisme libéral ne se réduirait pas à un « monoculturalisme pluriel ». Car si chacun a sans doute le droit d'« être majoritaire quelque part », il reste à déterminer dans quel cadre un État peut respecter la diversité des groupes sans pour autant promouvoir les traits les plus illibéraux de certains d'entre eux. La valorisation du respect de la diversité ne peut donc que soulever à nouveau la question de son contenu : quelles sont les traits de la diversité auxquels on choisit d'accorder une reconnaissance ou un respect spécifiques ? Virginie Guiraudon met en évidence les tâtonnements par lesquels les institutions européennes ont entrepris de répondre à cette question. Elle montre comment la Cour européenne des droits de l'homme, par exemple, se saisit concrètement du terme de diversité pour faire place à une pluralité de conceptions du bien ainsi qu'à la reconnaissance de droits spécifiques dans un cadre qui reste universaliste, tout en évitant le terme de « multiculturalisme », par trop chargé de connotations clivantes.

Si la diversité est souvent liée au principe d'égalité, l'analyse de ses usages sociaux montre qu'elle est aussi fréquemment conçue comme une valeur en soi, un idéal à atteindre : elle renvoie alors à l'image d'une société composée d'éléments disparates assemblés harmonieusement. La valeur de la diversité réside ici dans l'utilité collective qu'elle procure. Loin de s'arrimer à l'idée d'une justice redistributive au bénéfice des minorités, elle s'ancre dans le principe d'un enrichissement collectif, et finalement dans l'intérêt de la majorité. Comme le montre Daniel Sabbagh, ce fondement

2. Pour une analyse de la distinction entre ces deux objets, voir Daniel Sabbagh, *L'égalité par le droit. Les paradoxes de la discrimination positive aux États-Unis*, Paris, Economica, 2003.

utilitariste de la diversité apparaît dès l'arrêt *Bakke*, par lequel la Cour suprême des États-Unis se prononce pour la première fois sur la constitutionnalité de la discrimination positive. Selon le juge Powell, dont l'opinion est alors déterminante, la prise en compte du facteur racial dans les procédures de sélection des candidats à l'université n'est légale que dans la mesure où elle contribue à accroître la diversité des points de vue dans la communauté étudiante, elle-même censée améliorer la qualité et donc l'efficacité de l'environnement éducatif pour tous. Cet ancrage utilitariste de la diversité s'accompagne d'une démultiplication de ses critères constitutifs : l'appartenance ethno-raciale n'est ici qu'un élément parmi d'autres de la diversité qu'il convient de promouvoir (aux côtés de l'origine géographique, sociale, l'expérience personnelle, etc.). Ce répertoire se retrouve dans des reformulations ultérieures de la diversité, alors que le concept gagne d'autres sphères sociales de la société états-unienne et de multiples contextes nationaux. Il a été particulièrement mobilisé dans le monde des entreprises, où la diversité a été façonnée comme une matière fongible dans l'intérêt économique, comme une « richesse pour l'entreprise » (Laure Bereni). L'argument a également été convoqué dans le monde politique, où les outils et les discours forgés dans le champ managérial ont été transférés dans les grammaires de la représentation politique, au sein desquelles la diversité est supposée, là aussi, constituer une source d'enrichissement (Angéline Escafré-Dublet et Patrick Simon).

Les contenus opportuns de la diversité

Les articles de ce dossier explorent les manières dont les acteurs sociaux tirent parti de la plasticité et des ambivalences de la catégorie de diversité, ajustent son contenu à leurs finalités propres, en éloignant, voire en détournant cette notion de sa fonction historique de reformulation de la lutte contre les discriminations ethno-raciales et de légitimation de certains de ses instruments. Il semble en effet que la diversité puisse ramener à tout, y compris à des contenus qui, loin de plier les pratiques sociales à une norme anti-discriminatoire, renforcent les rapports de pouvoir et les logiques de domination existants.

L'une des potentialités les plus remarquables du terme de diversité réside sans doute dans ses effets d'euphémisation. Dans

un premier temps, la sémantique de la diversité réussit à connoter positivement des questions liées à la discrimination, longtemps exclues de l'agenda des politiques publiques françaises du fait de leur dimension agonistique. « Promouvoir la diversité » fait consensus là où « lutter contre la discrimination » semble désigner des coupables et des victimes (Laure Bereni, Thomas Kirszbaum). En outre, dans le contexte d'une occultation des rapports de race et d'ethnicité (Angéline Escafré-Dublet et Patrick Simon), la diversité peut apparaître comme le cheval de Troie de certains des termes les plus illégitimes de la politique française : « minorité », « communautarisme » ou « discrimination positive ». On parlera ainsi de personnes « issues de la diversité » (sic) plutôt que de « minorités ethniques », de « promotion de la diversité » plutôt que de « discrimination positive ».

S'il permet de donner à l'enjeu de l'anti-discrimination un vernis plus consensuel, cet effet euphémisant se double toutefois d'un effet « solvant », diluant la problématique qu'il paraissait contribuer à promouvoir. Daniel Sabbagh montre à quel point la diversité se définit à partir d'une démultiplication à l'infini des critères de la discrimination. Milena Doytcheva montre aussi comment de catégorie « spécifique » liée aux discriminations ethno-raciales la diversité s'est progressivement transformée en catégorie « globale » autorisant la juxtaposition de propriétés et d'enjeux distants des problématiques originelles. La diversité dans l'entreprise aboutit ainsi à refouler la question ethno-raciale au profit d'autres logiques catégorielles plus consensuelles et opportunément mise à l'ordre du jour, comme celles relatives à l'âge, le sexe ou le handicap (Laure Bereni, Milena Doytcheva).

Ce « revers » de la diversité peut ainsi aboutir à une inversion paradoxale de la problématique de l'anti-discrimination. Thomas Kirszbaum montre notamment, en s'appuyant sur une comparaison franco-américaine, comment les politiques françaises visant à favoriser la « diversité » dans l'habitat, en attirant des membres du groupe majoritaire dans les lieux où ils sont sous-représentés, peuvent conduire à renforcer les discriminations à l'égard des minorités. Virginie Guiraudon souligne quant à elle la « prise en compte prudente et partielle de la diversité » par la Cour européenne des droits de l'homme : des préjugés « eurocentriques » semblent faire obstacle, par exemple, à la reconnaissance par la Cour de l'expression religieuse des musulmans en Europe de l'Ouest.

Au terme de cette enquête fragmentée, la diversité apparaît

comme un discours fondamentalement *dépolitisant* : son institutionnalisation conduit généralement à refouler le répertoire conflictuel de l'anti-discrimination, à occulter en dernière instance la question ethno- raciale, et à gommer les rapports de pouvoir entre les groupes majoritaires et minoritaires. Toutefois, au-delà de cette caractéristique récurrente, une indétermination subsiste quant à la valeur performative de ce discours de la diversité. À quel degré cette idéologie de la diversité affecte-t-elle concrètement les dispositifs mis en œuvre pour lutter contre les discriminations ? La réponse à cette question nécessiterait la conduite d'une enquête plus approfondie sur la nature et l'effectivité des dispositifs antidiscriminatoires requalifiés dans les termes de la diversité. Mais une hypothèse émerge de la comparaison franco-états-unienne mobilisée dans plusieurs contributions : là où existent des dispositifs juridiques contraignants de lutte contre les discriminations, les effets de dilution liés au répertoire de la diversité sont moins puissants. Aux États-Unis, le contexte et l'histoire de l'*affirmative action* établissent davantage de garde-fous contre la substitution de la diversité à l'anti-discrimination³. En France, au contraire, la diversité se déploie avec « la force du flou » dans un contexte beaucoup moins juridiquement structuré par les dispositifs de lutte contre les discriminations. S'il est sans doute aujourd'hui prématuré d'évaluer les effets de l'émergence du discours de diversité sur les politiques antidiscriminatoires dans le contexte français, la force performative de ce discours – avec ses effets dépolitisants – pourrait être bien plus grande que dans le contexte américain. ♦

3. Voir Frank Dobbin, *Inventing Equal Opportunity*, Princeton, Princeton University Press, 2009.