



**HAL**  
open science

## La diversité en discours : contextes, formes et dispositifs

Julien Auboussier, Milena Doytcheva, Aude Seurrat, Nicanor Tatchim

### ► To cite this version:

Julien Auboussier, Milena Doytcheva, Aude Seurrat, Nicanor Tatchim. La diversité en discours : contextes, formes et dispositifs. Mots: les langages du politique, 2023, 131, pp.9 - 26. 10.4000/mots.30824 . hal-04091905

**HAL Id: hal-04091905**

**<https://hal.science/hal-04091905>**

Submitted on 25 May 2023

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

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

Public Domain

# La diversité en discours : contextes, formes et dispositifs

Julien Auboussier, Milena Doytcheva, Aude Seurrat, Nicanor Tatchim

DANS **MOTS. LES LANGAGES DU POLITIQUE** 2023/1 (N° 131), PAGES 9 À 26

ÉDITIONS **ENS EDITIONS**

ISSN 0243-6450

ISBN 9791036206566

DOI 10.4000/mots.30824

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-mots-2023-1-page-9.htm>



**CAIRN.INFO**  
MATIÈRES À RÉFLEXION

Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



**Distribution électronique Cairn.info pour ENS Editions.**

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.



## Mots. Les langages du politique

131 | 2023

La diversité en discours : contextes, formes et dispositifs

---

# La diversité en discours : contextes, formes et dispositifs

*Diversity discourses: contexts, forms and systems*

*Discursos sobre la diversidad: contextos, formas y dispositivos*

Julien Auboussier, Milena Doytcheva, Aude Seurrat et Nicanor Tatchim

---



### Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/mots/30824>

DOI : 10.4000/mots.30824

ISSN : 1960-6001

### Éditeur

ENS Éditions

### Édition imprimée

Date de publication : 1 mai 2023

Pagination : 9-26

ISBN : 979-10-362-0656-6

ISSN : 0243-6450

### Référence électronique

Julien Auboussier, Milena Doytcheva, Aude Seurrat et Nicanor Tatchim, « La diversité en discours : contextes, formes et dispositifs », *Mots. Les langages du politique* [En ligne], 131 | 2023, mis en ligne le 01 mai 2023, consulté le 02 mai 2023. URL : <http://journals.openedition.org/mots/30824> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/mots.30824>

---

Tous droits réservés

## **La diversité en discours : contextes, formes et dispositifs**

Sémantiquement, le mot *diversité* (/pluralité/ et /différence/) n'était pas prédisposé à intégrer des combats d'idées et des discours engagés politiquement puisqu'il n'implique a priori aucun jugement de valeur. Pourtant, « la diversité » est aujourd'hui présentée comme une valeur à promouvoir dans une pluralité d'espaces (Guiraudon, 2009 ; Sénac, 2012 ; Berrey, 2015 ; Kiyindou, 2013) – politiques, éducatifs, culturels, marchands, etc. « Unie dans la diversité » – telle est par exemple, depuis 2000, la devise de l'Union européenne qui a plus récemment déclaré l'année 2008 « Année européenne du dialogue interculturel », avec comme slogan : « Vivre ensemble la diversité ». Les discours de « la diversité » sont également présents à l'UNESCO qui a fait du thème de « la diversité culturelle » l'une de ses valeurs centrales, comme l'illustre sa « Déclaration universelle de la diversité culturelle » de 2001, ainsi que la convention éponyme de 2005.

Au cours des quinze dernières années, la question a aussi pris de l'ampleur dans les entreprises et le monde du travail, où sa visibilité a été significativement corrélée en France à l'élaboration et la signature d'une « Charte de la diversité » en 2004 (Huët et Cantrelle, 2006 ; Broussillon *et al.*, 2007 ; Caradec et Doytcheva, 2008 ; Bereni, 2009 ; Djabi-Saïdani et Pérugien, 2019). Des désignations telles que « responsables de la diversité » ou « candidat.e.s issu.e.s de la diversité » (Molinari, 2014) ont pénétré de nombreuses enceintes organisationnelles, culturelles, politiques et illustrent l'institutionnalisation de la problématique y compris par la professionnalisation de nouvelles pratiques gestionnaires et managériales (Broussillon *et al.*, 2008).

Partant de ces observations et d'une littérature qui s'est accumulée dans de nombreux domaines disciplinaires, ce dossier de la revue *Mots. Les langages*

---

Université Lyon 2, ELICO

julien.auboussier@univ-lyon2.fr

Université de Caen-Normandie, IC Migrations (Collège de France - CNRS)

milena.doytcheva@unicaen.fr

Université Sorbonne Paris Nord, LabSIC

aseurrat@hotmail.com

Université Sorbonne Nouvelle Paris 3, IRMÉCCEN

nicanor.tatchim@gmail.com

---

*du politique* propose d'explorer une approche critique, à la fois théorique et empirique, de « la diversité », en portant délibérément la focale sur ses dimensions discursives et langagières. Il met en débat la signification même du syntagme « la diversité », les différentes conceptions qu'il englobe, ses usages, désinences et déclinaisons spécifiques, en lien avec des jeux d'acteurs et des contextes d'énonciation pluriels. En faisant le pari d'étudier cette production discursive sous l'angle des mots mêmes, appréhendés non seulement comme vecteurs, mais aussi comme objets de luttes politiques, nous invitons à renouveler l'examen critique des imaginaires à l'œuvre, à mettre en évidence les récurrences, écarts, voire polémiques, qui entourent les définitions de « la diversité ». Le dossier propose notamment d'interroger la manière dont le flottement sémantique de la notion nourrit son *fonctionnement formulaire* et sa circulation dans une pluralité d'arènes discursives et espaces sociopolitiques qu'incarnent, de manière non exhaustive, les organisations internationales, des institutions publiques, l'entreprise, des productions culturelles, scientifiques et médiatiques. En fonction de ces contextes pluriels d'énonciation, les discours de « la diversité » servent à articuler des problématiques sociales et politiques à la fois hétérogènes et spécifiques. Partant, nous invitons à appréhender « la diversité » à la fois comme outil discursif et comme *dispositif sociopolitique*, à savoir un ensemble historiquement singulier de discours et de pratiques qui établit un réseau de relations entre domaines linguistiques, non linguistiques et extralinguistiques.

## **Le destin formulaire de « la diversité »**

À suivre Michel Wieviorka (2008), par son langage « très nettement positif » (p. 23), quand auparavant un vocabulaire dépréciatif ou inquiet était de mise, le nom même de « diversité » a permis « de manière euphémique, affadie, dépassionnée » de mettre en mots l'existence de prétendus non-sujets républicains, en l'espèce de groupes minorisés et de collectivités particulières. La réception consensuelle du terme, par-delà les champs sociaux et les clivages politiques, est en soi un objet d'intérêt. À l'école, dans l'entreprise, le champ politique ou l'action publique, les médias, « diversité » incarne un terme à la mode, voire un « paradigme » ou un « tournant » (Doytcheva, 2018), un autre de ses pouvoirs attendus résidant dans la capacité à fusionner des enjeux multiples et différents : excellence et immigration, développement scientifique et enrichissement, équité et innovation, méritocratie et inclusion, etc.

Bien que polysémique, le « langage de la diversité » (Ahmed, 2007) se caractérise par sa dimension que Sara Ahmed nomme aspirationnelle et que nous proposons ici de qualifier d'axiologique, en ce qu'il montre en effet la voie vers

une « bonne société », encore à venir. Comment examiner les dimensions axiologiques des discours sur « la diversité » ? Dans la perspective pragmatiste de John Dewey, qui prône une approche empirique des valeurs, celles-ci peuvent s'observer, elles ne sont pas de l'ordre des idées abstraites. Comme l'explique J. Dewey (2011), « *ap-précier* n'est qu'un développement plus ou moins systématique de ce qui est déjà présent dans le fait de priser » (p. 229). Dans l'idée de priser, il y a celle de viser, de souhaiter, mais il y a aussi celle de prise, de maîtrise. De manière parallèle, souligne J. Dewey, dans « évaluation », il y a *valuation*, c'est-à-dire un jugement de valeur. Les valeurs sont centrales dans cette approche, car elles sont dans les collectifs « ce à quoi ils [les collectifs] tiennent » mais aussi « ce par quoi ils tiennent » (p. 12). Contre la vision d'une raison instrumentale prédominante, qui est celle de la performance et du *business case*, nous proposons de mettre en évidence, à la faveur d'une telle approche pragmatique, la manière dont les discours de « la diversité » participent à « moraliser » ou « axiologiser » les collectifs et les organisations. Le dossier fait l'hypothèse en particulier que cette dimension axiologique se trouve renforcée par l'usage *formulaire* de la notion.

À maints égards, « la diversité » peut en effet être appréhendée comme une *formule* au sens défini par Alice Krieg-Planque (2009) : « un ensemble de formulations qui, du fait de leurs emplois à un moment donné et dans un espace public donné, cristallisent des enjeux politiques et sociaux que ces formulations contribuent dans le même temps à construire » (p. 7). L'auteure repère quatre traits identificatoires pour qualifier une formule : 1) son « caractère figé » ; 2) son « inscription discursive » ; 3) sa fonction de « référent social » ; 4) sa « dimension polémique ».

Premièrement, dans la perspective proposée par A. Krieg-Planque (2009), pour qu'une formule circule et qu'elle soit identifiable, elle doit être « portée par une matérialité linguistique relativement stable » (p. 14). C'est tout particulièrement le cas de l'expression « la diversité ». Comme nous l'avons posé ailleurs (Bruneel et Seurat, 2018, p. 8), l'emploi récurrent de l'article défini *la*, en adjonction à « diversité », devient précisément ce qui consacre le syntagme et lui confère sa dimension formulaire, en ce qu'il semble ainsi instituer « la diversité » en une entité unique, univoque et collectivement partagée. Reprenant ici cette perspective, nous faisons le choix de faire figurer entre guillemets le syntagme, plutôt que le mot seul de diversité, afin de souligner que c'est bien « la diversité » en sa qualité et circulation formulaires qui nous intéresse d'abord ; au-delà des réalités sociales, par définition multiples, que l'expression peut recouvrir.

Deuxièmement, outre le figement du syntagme, il est aisé de constater que les attributs de la formule identifiés plus haut s'appliquent tout particulièrement à l'endroit de « la diversité ». Celle-ci se caractérise par une inscription discursive forte, c'est-à-dire que le syntagme circule dans des espaces discursifs pluriels. Cela contribue à nourrir des dynamiques de reprises, paraphrases,

reformulations. Portée par un ensemble de dispositifs techno-médiatiques et sémiotiques (médias traditionnels et numériques, expositions muséographiques, fêtes, événements sportifs, etc.), « la diversité » se prête à une variété d'usages sociaux et politiques (Bereni et Jaunait, 2009), et alimente des discours normatifs et des injonctions.

Troisièmement, la circulation d'une formule est précisément ce qui participe à la constituer en « référent social », c'est-à-dire en un passage obligé des discours. En tant que référent social, la formule est « un signe qui évoque quelque chose pour tous à un moment donné » (Krieg-Planque, 2009, p. 95). La formule « réfère », « elle renvoie au monde » (*ibid.*, p. 101). En tant que référent social, la formule « la diversité » rencontre en effet un succès notable à l'échelle globale, mais aussi nationale, où un nombre toujours croissant d'associations, de politiques publiques, de pratiques d'entreprises, s'en prévalent. Dans le cadre de l'entreprise, la signature déjà mentionnée de la Charte de la diversité (Huët et Canterelle, 2006 ; Caradec et Doytcheva, 2008 ; Bereni, 2009) en octobre 2004 a marqué la mise en œuvre d'une série de politiques de « gestion de la diversité » (Mutabazi et Pierre, 2008), de nominations de « responsables de la diversité » (Broussillon *et al.*, 2008), d'élaboration de « bonnes pratiques » (Seurrat, 2011), de « promotion de la diversité ».

Enfin, quatrièmement, quoique dans une moindre mesure, nous verrons que « la diversité » suscite également quelques polémiques comme en témoigne l'émergence de contre-discours (Tatchim, 2021). Comme l'explique A. Krieg-Planque (2009) :

pour qu'une séquence puisse être caractérisée de formule, il faut qu'elle réponde aux quatre propriétés de la formule. Mais, d'une part, ces quatre propriétés peuvent être présentes de façon inégale (par exemple « figement » fort mais « caractère polémique » faible) ; et, d'autre part, chaque propriété est plus ou moins bien remplie. (p. 114)

Dès lors, nous pouvons faire l'hypothèse que c'est parce qu'elle fonctionne fortement comme « référent social » que « la diversité » laisse peu de place aux contre-discours.

S'emparant du prisme formulaire, ce dossier propose donc de revisiter les enjeux de la plasticité sémantique de la notion et de mettre en lumière sous un jour nouveau ses déclinaisons linguistiques multiples : diversité culturelle, raciale, ethnique ou linguistique, mais encore « diversité globale » ou « générale » (Doytcheva, 2009). D'une part, l'indétermination sémantique ou l'imprécision quant à la manière de catégoriser « la diversité », mêlant dimension ethnoraciale, sexuée et genrée, mais aussi liée à l'âge ou à la condition physique et au handicap, a été un facteur en soi de circulation de la notion. D'autre part, un éclairage connexe consiste à questionner la trajectoire de « diversité » en comparaison avec des formulations concurrentes ou parallèles comme « égalité

des chances » et « lutte contre les discriminations » (Bereni, 2009), plus récemment « inclusion ». Faïza Naït-Bouda, dans ce dossier, montre ainsi que « la diversité » a prévalu en tant que formule au sein du concours « Talents des cités », chassant des cadrages et formulations alternatives. Dans ce dossier encore, Marie Lammert, Judith Monneret et Catherine Schnedecker relèvent de leur côté une diminution des usages de *diversité* corrélée au développement des usages d'*inclusion* dans le discours institutionnel des entreprises.

Les articles de ce dossier ont ainsi tous en commun d'interroger le sens et les usages de « la diversité » dans un double mouvement de dénaturalisation et de distanciation. À partir de différents cas d'étude (le concours « Talents des cités », le discours médiatique belge francophone, les discours du Parti socialiste, les discours sur la performance d'entreprises privées), le dossier propose d'étayer les différents aspects identificatoires de « la diversité » en tant que formule, distingués plus haut. Les articles qu'il réunit interrogent tous à leur manière son destin formulaire dans différents espaces discursifs et arènes sociopolitiques, les formes par lesquelles « la diversité » y est instituée comme référent social. Appréhender « la diversité » comme formule permet de se distancier de l'évidence de l'expression et surtout d'ouvrir un nouvel espace de questionnements qui portent sur les régimes de ces discours, la manière dont ils s'imposent et deviennent instituants. Car, si « la diversité » est une formule qui se caractérise par un ensemble de traits discursifs distinctifs, cette formule s'actualise dans des dispositifs qui sont autant d'opérateurs de cadrage des pratiques.

## « La diversité » : discours et dispositifs

Dans sa dimension axiologique la diversité renvoie non seulement à une production discursive, mais aussi à des pratiques. Considéré en tant qu'*événement*, le discours implique en effet la matérialité de la chose prononcée ou écrite – recoupement, dispersion, accumulation et coexistence d'effets matériels –, invitant ainsi à explorer la direction paradoxale d'un « matérialisme de l'incorporel » (Foucault, 1970, p. 60), d'un « matérialisme discursif » (Benoit, 2019) ou, plus couramment, de la performativité du langage (Butler, 2004). Dans cette matérialité, le discours est le milieu des objets plutôt qu'un simple medium. Il est reconduit, renforcé, socialement et institutionnellement distribué par une épaisseur de pratiques. Dans le monde *corporate*, la rationalité instrumentale ou utilitariste du *business case* devient valeur ou engagement qui met en forme, organise et distribue socialement un ensemble de pratiques. Dès lors, la production discursive de la catégorie « diversité » est à appréhender indissociablement de sa trajectoire d'institutionnalisation et d'appropriation sociale et politique. Cette institutionnalisation donne à voir

des *totalités* à chaque fois historiquement et sociologiquement spécifiques de discours et de pratiques ; une *pragmatique* de la diversité, en d'autres mots, indissociable de sa production discursive et linguistique.

De fait, « la diversité » comme langage fait son apparition dans un contexte caractérisé par l'institutionnalisation de l'anti-discrimination. On en trouve les prémices en Afrique du Sud dans les années 1950, où des universités sudafricaines invoquent l'argument en soutien d'une « liberté académique », qui est celle d'enseigner à des étudiants noirs en opposition aux règles d'apartheid (Lemann, 2021). Les mots traversent l'Atlantique par des circuits bien réels d'influence et d'argent pour être endossés par les institutions universitaires de prestige, dont Harvard, justifiant de la sorte la nécessité d'élargir la formation de l'élite aux « fermiers de l'Idaho » rural (Oppenheimer, 2018). C'est à la fin des années 1970, toutefois, que l'argument se systématise dans l'arène judiciaire, lorsque la Cour suprême rejoint la position selon laquelle « la diversité du corps étudiant » fait partie des libertés académiques et se trouve, à ce titre, protégée par le premier amendement de la Constitution américaine<sup>1</sup>. Bien que présente dans l'arrêt *Bakke* et les débats qui l'entourent, c'est la littérature *corporate* qui donne son momentum à une définition productive de la diversité en tant que « plus-value » et « enrichissement collectif ». À une époque où beaucoup d'entreprises et de professionnels se sentent menacés par les attaques judiciaires et celles de l'administration Reagan, soucieuse de démanteler toute velléité de politique sociale en faveur des minorités, « diversité » devient un mot stratégique permettant de réagencer les politiques des entreprises et de diminuer la visibilité du facteur racial. Alors que la décennie suivante en voit la généralisation dans le contexte étatsunien au sein d'une pluralité d'espaces, c'est au début des années 2000 que cet essor se communique au continent européen, dans un contexte marqué par l'invention européenne et française de la non-discrimination. En parallèle, les organisations internationales et l'UNESCO en particulier s'en saisissent à la faveur de leurs politiques de patrimonialisation (Rodriguez-Martin, 2019) et de relations internationales. En tant que discours ou langage, « la diversité » comporte donc une visée de réforme et de changement organisationnel, comme l'indiquent d'ailleurs ses différentes déclinaisons verbales et nominales : « promouvoir la diversité », « refléter la diversité », mais aussi « gestion de la diversité », « politiques de la diversité », etc.

Il est dès lors difficile de dissocier le langage de sa finalité pratique. Selon Tatiana Matejskova et Marco Antonsich (2015), un résultat constant des recherches prenant pour objet « les politiques de diversité » consiste à souligner leur « bizarrerie ordinaire » (*commonplace at-oddness*) et de multiples contradictions. De telles tensions et contradictions seraient à leurs yeux

1. *Regents of the University of California v. Bakke* (1978).

mieux comprises en tenant compte de la manière dont ces politiques agrègent des dimensions discursives et idéelles, mais aussi sociales et politiques bien réelles, voire des aspects techniques et technologiques – comme, par exemple, dans les questions de redécoupage des circonscriptions électorales pour favoriser ou limiter le vote des minorités; le déploiement normatif de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ou encore la « labellisation de la diversité » en France.

Selon cette hypothèse que nous proposons ici d'explorer dans la grammaire foucauldienne de la *gouvernementalité*, du *pouvoir-savoir* et du *dispositif*, les « discours de la diversité » instituent non seulement des imaginaires, significations, représentations, mais aussi des *formes de gouvernementalité*, c'est-à-dire des manières spécifiques de lier savoir et pouvoir, énoncés et pratiques. Dans ces processus, des éléments discursifs et idéels, voire conceptuels comme dans le cas du « tournant » ou « paradigme de la diversité » discuté en sciences sociales (Doytcheva, 2018), agrègent des formes non- et extralinguistiques – architecturales, institutionnelles, politiques. Ou, en d'autres termes, « du dit aussi bien que du non-dit » (Foucault, 1977, p. 64); des choses énoncées et écrites et des pratiques restées silencieuses et discrètes. Dans les termes foucauldien, le dispositif recouvre précisément ce « réseau » de relations à établir entre domaines linguistiques, non linguistiques et extralinguistiques. Le dispositif est formé par :

un ensemble résolument hétérogène, comportant des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, des lois, des mesures administratives, des énoncés scientifiques, des propositions philosophiques, morales, philanthropiques, bref : du dit, aussi bien que du non-dit. (*Ibid.*, p. 64)

Pour Michel Foucault, la relation entre domaines discursifs et non discursifs est essentielle à la manière dont un pouvoir qui ne repose pas sur les conceptions classiques de la domination et de la souveraineté se manifeste et se reproduit (Peltonen, 2004). Cette relation n'est pas fixée. Elle peut revêtir des formes différentes. Tandis que le dispositif lui-même est partie fonctionnelle de situations plus larges : il est une « formation », « de nature essentiellement stratégique », qui a pour fonction majeure de répondre à une urgence historique (Foucault, 1977, p. 64).

Saisi par le prisme du dispositif, le discours peut servir à incarner un programme institutionnel, revêtir une dimension programmatique mais aussi, et en même temps, servir de moyen de justification qui permet de masquer des pratiques restées silencieuses et discrètes; ou encore, il peut offrir une réinterprétation secondaire à ces pratiques, ouvrant ainsi le champ à de nouvelles rationalités (Doytcheva, 2020). En tant que dispositif de gouvernementalité, « la diversité » participe, avec d'autres, de la logique des dispositifs de normalisation et de sécurité qui marquent l'âge tardif du néolibéralisme.

La *diversité-dispositif* combine ainsi, en un seul geste, discours et images, contraintes réglementaires et propositions scientifiques, enjeux sociaux bien réels et injonctions programmatiques, des mécanismes de prétendue correction, comme des mécanismes de renforcement des inégalités.

S'intéresser à ces épaisseurs matérielles – sociales, politiques, institutionnelles – des « discours de la diversité » permet en conséquence de reconnecter les champs discursifs avec les champs sociaux et politiques, voire technologiques. Si un courant bien établi des approches critiques de la diversité présente celle-ci avant tout comme un « langage » (Ahmed, 2007) ou comme une idéologie (Embrick, 2011 ; Mayorga-Gallo, 2019), une telle perspective ne permet pas nécessairement et pour autant de saisir la force performative de ses déploiements au quotidien ; la manière dont des fonctionnements et arrangements routiniers informent une pluralité de pratiques – des plus individuelles et subjectives aux méso- et macrosociologiques. Considérer la diversité comme un « discours heureux » (*happy talk* : Bell et Hartmann, 2007) sur une société « sans oppression » (Andersen, 1999), ou comme un « récit romantique de la différence entre différences » (Makoni, 2012), illustre de fait, dans une moindre mesure, les jonctions qui s'opèrent entre significations, discours et pratiques. C'est ce que James Thomas (2018) nomme « régimes de diversité » (*diversity regimes*), « un ensemble de significations et de pratiques qui institutionnalisent un engagement bénin, mais de fait masquent, consolident, voire intensifient les inégalités en manquant d'apporter des changements plus radicaux dans la manière dont pouvoir, ressources et opportunités sont produites et distribuées » (p. 107). Empruntant la notion de régime aux travaux de Joan Acker (1990), il la définit comme l'ensemble de significations, pratiques et actions qui conduisent à encastrent les inégalités et hiérarchies de genre, de race et de classe dans le fonctionnement routinier des organisations.

Un des objectifs des contributions réunies dans ce dossier est également d'éclairer les discours de la diversité dans leur finalité pratique et politique de réforme organisationnelle et de changement. Un aspect particulier de cette « matérialité de la diversité » que nous souhaitons mettre en avant à présent réside dans sa propension à une *neutralisation de la conflictualité* ; neutralisation de la conflictualité qui, selon notre hypothèse, contribue non seulement à renforcer sa dimension formulaire, mais aussi à en faire un discours politique.

## **« La diversité » entre neutralisation de la conflictualité et repolitisation**

La diversité a été souvent décrite dans la littérature comme un prisme « dépolitisant » (Junter et Sénac, 2010 ; Sénac, 2012 ; Bereni, 2009). Cependant, il est

possible, comme nous proposons de le faire ici, de souligner les dimensions proprement politiques de ce geste prétendu d'effacement du politique et qui pourrait être au contraire compris comme une forme différente de politisation. Cette *re-politisation* repose sur les mécanismes insidieux de la raison instrumentale et du *business case*; la privatisation des enjeux de justice sociale et d'un gouvernement par les standards, techniques plutôt que juridiques (Doytcheva, 2020); elle repose aussi sur la fabrication de *consensus* par un « discours sans adversaires » (Krieg-Planque, 2010, p. 25), comme nous proposons de le voir à présent.

En effet, au même titre que d'autres « opérateurs » linguistiques et discursifs de « neutralisation de la conflictualité », selon l'expression d'A. Krieg-Planque (2010), le geste proprement politique de « la diversité » semble s'incarner dans sa capacité à élaborer des tensions et des contradictions « dépassables ». Nous pouvons ainsi suivre l'analyse que propose A. Krieg-Planque au sujet de la formule « développement durable », en suggérant de centrer son étude linguistique autour de la concessive : c'est-à-dire la manière dont l'expression met en évidence, puis rhétoriquement combat la contradiction, « suture l'opposition » ou les tensions – entre « développement » et « durable » – qu'elle invite ainsi à transcender. Comme le remarque l'auteure, un grand nombre de « discours renvoyant au développement durable prennent appui sur des concessives » (*ibid.*, p. 13). La concession revêt une dimension consensuelle et légitimante. Elle permet l'inclusion d'acteurs nombreux dans le débat, en estompant les dynamiques d'opposition et de conflit. Or, en suivant cette analyse, il est également possible de noter à quel point l'opération de concession fut également constitutive de la genèse sociale et politique de l'argument de « la diversité ». Selon l'opinion devenue célèbre du juge Powell dans l'affaire *Bakke* que nous avons rappelée plus haut, bien que les politiques de quotas raciaux soient inacceptables, car contrevenant aux principes d'égalité, la *diversity*, en tant que bien éducatif et collectif, ne relève pas moins des « libertés académiques » fondamentales et se trouve à ce titre et à son tour protégée par la loi (Oppenheimer, 2018; Rahim, 2020)<sup>2</sup>.

On peut interroger les mécanismes linguistiques et discursifs au cœur de cette dynamique de neutralisation. Nous avons relevé l'importance de la concessive, à laquelle il est toutefois possible d'ajouter d'autres éléments. Dans sa manière spécifique d'énoncer une certaine idée du « vivre-ensemble », « la diversité » apparaît comme relevant du « neutre » au sens de Roland Barthes (2002),

2. « Dans un programme d'admission, la race ou l'origine ethnique peut être considérée comme un « plus » dans le dossier d'un candidat, mais elle ne le met pas à l'abri d'une comparaison avec tous les autres candidats. Le dossier d'un candidat noir peut être examiné pour sa contribution potentielle à la diversité, sans que le facteur de la race soit décisif lorsqu'il est, par exemple, comparé à un Italo-américain, si ce dernier est considéré comme présentant des qualités davantage susceptibles de promouvoir un pluralisme éducatif bénéfique pour la communauté » (cité dans Oppenheimer, 2018, p. 163, notre traduction).

c'est-à-dire qu'elle ne renvoie pas forcément à la platitude, mais constitue « une valeur forte, active » (p. 31). C'est un « neutre » non pas d'effacement ou de renonciation mais de dépassement de l'opposition (Raus, 2005). En d'autres termes, c'est un « neutre » politique ou repolitisant. Plusieurs facteurs que nous avons déjà identifiés en référence au destin formulaire de la notion semblent également façonner l'opération de neutralisation. Les discours de la diversité procèdent ainsi par l'esquive des significations polémiques relatives aux rapports sociopolitiques ; ils disqualifient la dimension polémique par des traductions esthétisantes, euphoriques (Bruneel et Seurrat, 2018), ou encore productivistes et patrimoniales (voir *infra*) ; ils agissent enfin par dé-spécification et dé-sémantisation à travers la mise en place d'une liste ouverte de « critères » dans une logique d'universalisation (Doytcheva, 2009), mais aussi d'inflation sémantique et catégorielle. Il est possible, toutefois, comme le propose l'article de Pierre-Nicolas Baudot dans ce dossier, de nuancer ce constat dans certains domaines, dont celui précisément de la représentation politique. Pour autant, conclut l'auteur, « diversité » continue à fonctionner dans le discours politique « comme un moyen de dépasser, sinon de neutraliser » la catégorisation ethnoraciale.

On peut faire l'hypothèse que c'est dans le champ politique et les discours d'autorité et d'État que cette capacité de neutralisation de la conflictualité se trouve le plus fortement valorisée. Produits et diffusés par des acteurs politiques, les discours de la diversité participent de la construction de l'idée du « vivre-ensemble ». Ils forment en ce sens un nouveau régime de gouvernementalité (Doytcheva, 2021) des migrations internationales, mais aussi plus largement des enjeux de multiculturalité et de justice sociale. Devenue centrale dans les politiques antidiscriminatoires en Europe et en Amérique du Nord (Rea *et al.*, 2018), la diversité y participe de la construction de la cohésion sociale et du vivre-ensemble. Au sein de ce que John Berry (2018) nomme les « sociétés de colons » (*settler societies*), particulièrement travaillées par la question de l'immigration postcoloniale (p. 27), elle accompagne les politiques d'intégration et dans la même dynamique neutralise la conflictualité que suscite la présence des populations « issues de l'immigration ». Dans l'analyse qu'il propose dans ce dossier de l'espace médiatique belge francophone, Sabri Derinöz montre par exemple comment la formule structure le discours institutionnel autour de la représentation des minorités ethnoraciales.

Mais les circulations de « la diversité » comme gouvernementalité opèrent aussi, et de plus en plus, à l'échelle globale, structurant le champ politique et les discours d'État dans des contextes autres que ceux des pays d'immigration. En contexte africain, dans des situations de « crise de construction statale » (Abé, 2004, p. 43) où l'État est à l'épreuve de la « diversité [ethnique] périphérique et [de] la ségrégation régionale » (Sindjoun, 2002, p. 248), « la diversité » travaille à la construction de la communauté nationale et est appelée

à participer de l'intégration politique (Fogui, 1990). Ici la notion est généralement en collocation avec « culturelle », « ethnique » ou « religieuse » et participe du gouvernement du pluralisme ethnoreligieux (Sindjoun, 2002). Prenant l'exemple du Cameroun, il est possible de montrer comment les discours de « la diversité » opèrent pour neutraliser deux niveaux de conflictualité, suivant une perspective qu'on pourrait dire intersectionnelle (Tatchim, 2023) : la conflictualité ethnique précoloniale, d'une part, au niveau horizontal de l'État, avec plus de 230 groupes ethnolinguistiques recensés ; la conflictualité (post) coloniale, d'autre part, au niveau vertical de l'État, avec les deux grandes composantes anglophone et francophone. Ce deuxième niveau de conflictualité, qui puise ses origines du regroupement arbitraire des plus de 230 communautés ethnolinguistiques endogènes par les forces britanniques et françaises pendant la colonisation, menace aujourd'hui la stabilité de l'État et met en évidence l'échec du projet de l'État national postcolonial, dont atteste la guerre sécessionniste dans le Cameroun anglophone. Dans les discours d'État, le narratif de « la diversité » sert alors à neutraliser la crise politico-militaire en cours, mais aussi la dimension biculturelle, bilingue et bi-territoriale de l'État (Tatchim, 2023). Elle sert à délégitimer les revendications ethnophiles et à construire, en régime autoritaire, la fiction d'un consensus autour du pouvoir et de la figure qui l'incarne (*ibid.*). Plus largement, la notion structure le discours qui permet de fabriquer du consensus autour de l'unité nationale, dont le processus de construction donne à voir des rapports de force politiques travaillés par l'histoire coloniale (Akuupa et Kornes, 2013 ; Diener, 2001 ; Tatchim, 2020).

Nous formulons l'hypothèse que, au-delà du gouvernement de la conflictualité pré- et postcoloniale, l'un des acteurs puissants de la dissémination et de la légitimation des discours de la diversité en tant que gouvernementalité en Afrique est l'UNESCO, parmi d'autres organisations internationales. Les « odyssées de la diversité » en politique internationale (Kymlicka, 2007 ; voir aussi Mattelart, 2007) ont été en effet fortement portées par l'agence onusienne qui a contribué à en introduire la grammaire et l'objet dans les politiques nationales en Europe (Rodriguez-Martin, 2019), mais aussi et peut-être avec un effet plus significatif encore sur le continent africain. Au-delà du fait que l'agence y accompagne techniquement les États dans la mise en œuvre de « politiques de diversité », notamment en ce qui concerne la protection du patrimoine culturel, on observe une mise en discours de la diversité qui se coule dans la rhétorique internationale du « dialogue des cultures » et de la « paix ». Selon le chef de l'État camerounais, Paul Biya, à la tribune de l'UNESCO le 23 octobre 2007 à l'occasion de la 34<sup>e</sup> Conférence générale de l'organisation : « La diversité fait partie aujourd'hui de l'identité culturelle camerounaise. Et de ce point de vue, mon pays s'honore d'être à la pointe du dialogue entre les cultures ». Intervenant seulement quelques mois après la ratification par le Cameroun de la « Convention sur la protection et la promotion de

la diversité des expressions culturelles »<sup>3</sup>, une telle prise de position, au-delà de conjurer la problématique ethnique en interne, sert aussi à l'évidence les enjeux d'une reconnaissance internationale du pouvoir en place. Depuis le début des années 2000, période qui correspond à l'érection de la diversité culturelle au rang de « patrimoine commun de l'humanité » (UNESCO, 2001, art. 1) et le paradigme de la cohabitation pacifique des peuples et des cultures qui s'ensuit, le discours d'État en Afrique a construit de manière appuyée la diversité comme élément central de cohésion pacifique entre communautés ethnolinguistiques régionales. Les libertés d'association et de manifestation culturelle conquises dans le cadre des luttes de libéralisation de la vie publique, croisées avec les cadrages et les injonctions de l'UNESCO, ont ainsi contribué à l'émergence d'une nouvelle doctrine politique.

Or, dans les travaux de l'UNESCO, la notion de « diversité culturelle » relève d'une sémantisation multiple, voire contradictoire, dans la mesure où elle confond à dessein « la culture » au singulier, au sens de production artistique, et « les cultures », au pluriel, dans une acception relativiste et anthropologique<sup>4</sup>. Par la force de cette confusion, l'agence en vient à aisément faire valoir son approche muséale et patrimonialiste en ce qui concerne également l'idée de cohésion sociale, énoncée auparavant dans les termes du multiculturalisme. Combattue au lendemain des indépendances au nom de la construction de l'unité nationale (Sindjoun, 2002), la diversité (ethnoculturelle) en Afrique est de plus en plus mise en discours et en dispositifs, selon cette logique de patrimonialisation (Nivart et Dumez, 2016 ; Rodriguez-Martin, 2019) qui, d'une part, la construit comme une « richesse » pour la nation et une « ressource » vitale pour les communautés ethnolinguistiques régionales et qui, d'autre part, par le même geste, contribue à occulter la conflictualité identitaire, ethnolinguistique, religieuse et culturelle locale.

Ce « tournant africain de la diversité » que l'on observe par la mise en circulation de la notion, mais aussi des politiques publiques, œuvre aussi dans le champ académique. De plus en plus de chercheurs s'emparent de la problématique pour rendre compte de ses déploiements dans les industries culturelles et les médias (Balima, 2012 ; Bidima, 2007), le management des entreprises et des organisations (Kamdem, 2002 ; Brasseur, 2008 ; Horwitz *et al.*, 1996), le champ politique (Seekings, 2008 ; Tatchim, 2020, 2021, 2023 ; Akuupa et Kornes, 2013 ; Diener, 2001). À l'instar de ce que nous avons observé dans d'autres domaines, dans ses récits proprement politiques, la « diversité » est prise en tension entre stabilité linguistique, d'une part, et mise en débat sociopolitique, voire contestation et production de contre-discours, d'autre

3. <https://fr.unesco.org/creativity/convention>.

4. Sur une autre sémantisation stratégique qui conduit à l'acceptation non critique de « diversité culturelle », voir par exemple son association avec « biodiversité », étudiée par Irit Sholomon-Kornblit (2018).

part. Dans les champs où elle est mobilisée, la notion contribue à lisser les débats, donne à voir les négociations, concessions et tensions à l'œuvre. En ce sens, les discours de la diversité comme neutralisation de la conflictualité participent *in fine* d'une reconfiguration des rapports de pouvoir.

On peut évoquer pour conclure la possible émergence dans ce contexte de *contre-discours* de la diversité, partie prenante des processus de repolitisation. Suivant la définition de Claire Oger (2021), les contre-discours renvoient à un ensemble d'énoncés qui émergent en marge du discours politique institué, mais aussi plus largement, des « discours autorisés ». Les contre-discours de la diversité permettent de déconstruire l'apparence de consensus et d'unanimité autour de la notion et d'ainsi rappeler son geste politique. Portés par des mouvements sociaux et différentes forces politiques, mais aussi par des discours savants et une production académique, ces contre-discours sont également polyphoniques et par certains aspects ambivalents, en ce qu'ils relèvent de l'antiracisme ; mais aussi potentiellement du nationalisme, voire du suprématisme blanc.

Contre les tendances à la normalisation institutionnelle, ainsi qu'académique et politique, on observe en sciences sociales les expressions multiples d'une approche critique de la diversité. En réaction à l'appropriation *corporate* des enjeux de justice sociale, le champ nouveau des *critical diversity studies* (Zanoni *et al.*, 2010) entend précisément désajuster la « contradiction dépassée » entre remédiation et liberté, en insistant sur le caractère non négociable du combat antiraciste et pour l'égalité. Formant un domaine transdisciplinaire, les *critical diversity studies* partagent des hypothèses communes avec les approches critiques du racisme (*critical race theory*) et de la blancheur (*critical white studies*). Ils soulignent notamment l'institutionnalisation et la reproduction durable des mécanismes de domination – genrée, raciste, âgiste, etc. – y compris au sein d'espaces conçus comme des espaces de résistance, voire de remédiation, dont ceux qui se réclament des « politiques de la diversité ».

À l'opposé du spectre politique, le compromis de la diversité est toutefois également interrogé par la montée des nationalismes et des souverainismes politiques. Quand bien même ces forces réactionnaires et conservatrices parviendraient le plus souvent à s'en accommoder, en instrumentalisant plutôt qu'en répudiant « la diversité », il convient sur ces questions de rester vigilant et d'entretenir la distance critique – ce à quoi nous invitons dans ce dossier.

Les articles qui le composent ont en commun d'interroger la mise en discours de la diversité dans un double mouvement de dénaturalisation et de distanciation. En s'appuyant sur un corpus constitué par les déclarations de performance extra-financière de BNP-Paribas et Hermès entre 2005 et 2020, Marie Lammert, Judith Monneret et Catherine Schnedecker montrent comment

l'intégration de la diversité dans les stratégies communicationnelles répond aux injonctions normatives associées à la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Pour autant, le texte illustre aussi la possibilité de positionnements différenciés qui se nourrissent des différentes valences ou « valeurs sémantiques » accordées au nom « diversité ». Les auteures proposent ainsi de référencer ces dernières pour ensuite en analyser les évolutions dans le temps au sein des discours et des stratégies communicationnelles des deux entreprises étudiées. L'évolution des valeurs accordées à « diversité » est ici étudiée à partir des propriétés morphologiques, syntaxiques et sémantiques des usages identifiés dans le corpus.

La contribution de Sabri Derinöz donne à voir les sens et enjeux de « la diversité » dans le contexte belge francophone. Le croisement de l'approche des problèmes publics avec l'analyse de discours francophone permet à l'auteur d'éclairer la circulation de la formule dans l'espace public médiatique. L'analyse repose sur un grand corpus de 7 millions de mots collectés dans les principaux quotidiens francophones sur la période 2000 et 2020. Ce temps long permet de suivre chronologiquement la trajectoire de « la diversité », les acteurs qui s'en saisissent, les enjeux qu'elle porte et les dispositifs à travers lesquels elle circule. L'article montre ainsi comment la formule structure le discours institutionnel autour de deux problèmes publics : la défense du patrimoine et la représentation de minorités.

Dans son article intitulé « Le destin formulaire de la “diversité” en référent social : le cas du dispositif Talents des cités », Faïza Naït-Bouda montre comment l'analyse des discours politiques et institutionnels produits sur ce dispositif, articulée à l'analyse d'entretiens semi-directifs menés avec des acteurs impliqués dans le concours, permet de mettre au jour les modalités de consécration de la formule « diversité » en tant que référent social. Son article illustre aussi comment « la diversité » a pris le dessus sur d'autres expressions circulantes comme « l'égalité des chances » et « la lutte contre les discriminations ». Enfin, en analysant un dispositif spécifique tel que le concours Talents des cités, son article contribue à montrer comment la formule s'incarne dans des pratiques, des règles, des modes de fonctionnement.

À partir de l'analyse lexicométrique d'un corpus de textes issus des congrès du Parti socialiste, ainsi que des entretiens qualitatifs avec des militants et des cadres en charge du « secteur élections », la contribution de Pierre-Nicolas Baudot s'attarde d'abord sur la logique formulaire de « la diversité » dans le champ politique. Nuançant la littérature sur ce point, il montre comment la notion n'y a pas été confrontée au même processus de dé-sémantisation que ceux qui caractérisent les discours *corporate*. Au contraire, « diversité » demeure durablement arrimé à un implicite ethnoracial, ce qui contribue à en faire une catégorie d'intervention univoque et spécifique. L'article met en évidence toutefois la manière dont cette « spécialisation » sémantique

ne peut être véritablement élucidée qu’au regard d’une *pragmatique de la diversité*, c’est-à-dire la manière dont la notion se trouve enrôlée dans les impératifs du renouvellement partisan. Dès lors, c’est à l’aune de sa capacité à renouveler le jeu électoral que la racialisation de la diversité acquiert sa pleine signification.

## Références

- ABÉ Claude, 2004, « Multiculturalisme, cosmopolitisme et intégration politique en milieu urbain : les défis de la citoyenneté de type républicain à Douala et à Yaoundé », *Polis. Revue camerounaise de science politique*, vol. 12, p. 43-73.
- ACKER Joan, 1990, « Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations », *Gender & Society*, vol. 4, n° 2, p. 139-158.
- AHMED Sara, 2007, « The language of diversity », *Ethnic and Racial Studies*, n° 30, p. 235-256.
- AKUUPA Michael et KORNES Godwin, 2013, « From “One Namibia, One Nation” towards “Unity in Diversity”? Shifting representations of culture and nationhood in Namibian Independence Day celebrations, 1990–2010 », *Anthropology Southern Africa*, n° 36, p. 34-46.
- ANDERSEN Margaret L., 1999, « The fiction of “diversity without oppression”: Race, ethnicity, identity, and power », dans R. H. Tai et M. L. Kenyatta éd., *Critical Ethnicity: Countering the Waves of Identity Politics*, Lanham, Rowman & Littlefield, p. 5-20.
- BALIMA Serge Théophile, 2012, *Les médias et l’expression de la diversité culturelle*, Paris, Bruylant.
- BARTHES Roland, 2002, *Le neutre*, Paris, Seuil.
- BELL Joyce et HARTMANN Douglas, 2007, « Diversity in everyday discourse. The cultural ambiguities and consequences of “Happy Talk” », *American Sociological Review*, n° 72, p. 895-914.
- BENOIT Audrey, 2019, *Trouble dans la matière. Pour une épistémologie matérialiste du sexe*, Paris, Éditions de la Sorbonne.
- BERENI Laure, 2009, « “Faire de la diversité une richesse pour l’entreprise”. La transformation d’une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, n° 35, p. 87-105.
- BERENI Laure et JAUNAIT Alexandre, 2009, « Usages de la diversité », *Raisons politiques*, n° 35, p. 5-9.
- BERRY Ellen, 2015, *The Enigma of Diversity*, Chicago, University of Chicago Press.
- BERRY John W., 2018, « Intercultural relations in plural societies: A comparative perspective », dans A. Rea, E. Bribošia, I. Rorive et D. Sredanovic éd., *Governing Diversity. Migrant Integration and Multiculturalism in North America and Europe*, Bruxelles, Éditions de l’Université de Bruxelles, p. 27-40.
- BIDIMA Jean-Godefroy, 2007, « La diversité culturelle africaine vue sous l’angle des médias », *Diogène*, vol. 220, n° 4, p. 138-152.

- BRASSEUR Martine, 2008, « Le rôle des stéréotypes dans le management de la diversité culturelle : le cas de l'Afrique », *La Revue des sciences de gestion*, vol. 230, n° 2, p. 61-67.
- BROUSSILLON George-Axelle, MUTABAZI Evalde, PIERRE Philippe et SEURRAT Aude, 2008, « The figure of “diversity manager” in French business », *Effective Executive*, vol. 10, n° 2, p. 16-27.
- BROUSSILLON George-Axelle, PIERRE Philippe et SEURRAT Aude, 2007, « Vers une certification de la diversité dans les entreprises en France ? », *Management et avenir*, n° 14, p. 137-149.
- BRUNEEL Emmanuelle et SEURRAT Aude, 2018, « Figurer “la diversité” ? Esthétisation, euphorisation, essentialisation », *Semen*, n° 45, p. 167-184.
- BUTLER Judith, 2004, *Le pouvoir des mots. Politique du performatif*, Paris, Éditions Amsterdam.
- CARADEC Vincent et DOYTCHIEVA Milena, 2008, *Inégalités, discriminations, reconnaissance. Une recherche sur les usages sociaux des catégories de la discrimination*, vol. 1, rapport de recherche, Université de Lille 3, DREES-MIRE.
- DEWEY John, 2011, *La formation des valeurs*, Paris, La Découverte.
- DIENER Ingolf, 2001, « Ethnicity and nation-building: Towards unity respectful of heterogeneity? », dans I. Diener et O. Graefe éd., *Contemporary Namibia: The First Landmarks of a Post-Apartheid Society*, Windhoek, Gamsberg Macmillan, p. 231-257.
- DJABI-SAÏDANI Anissa et PÉRUGIEN Sabrina, 2019, « The shaping of diversity management in France: An institutional change analysis », *European Management Review*, vol. 17, n° 1, p. 229-246.
- DOYTCHIEVA Milena, 2021, « Diversity as immigration governmentality: Insights from France », *Social Sciences*, vol. 10, n° 7, <https://www.mdpi.com/2076-0760/10/7/237> (consulté le 5 janvier 2023).
- , 2020, « White diversity: Paradoxes of deracializing antidiscrimination », *Social Sciences*, vol. 9, n° 4, <https://www.mdpi.com/2076-0760/9/4/50> (consulté le 5 janvier 2023).
- , 2018, « Diversité et “super-diversité” dans les arènes académiques: pour une approche critique », *Sociétés plurielles*, n° 2, <https://societes-plurielles.episciences.org/4250> (consulté le 5 janvier 2023).
- , 2009, « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises », *Raisons politiques*, n° 35, p. 107-123.
- EMBRICK David G., 2011, « The diversity ideology in the business world: A new oppression for a new age », *Critical Sociology*, n° 37, p. 541-556.
- FOGUI Jean-Pierre, 1990, *L'intégration politique au Cameroun : une analyse centre-périphérie*, Paris, LGDJ.
- FOUCAULT Michel, 1977, « Le jeu de Michel Foucault », *Ornicar? Bulletin périodique du champ freudien*, n° 10, p. 62-93.
- FOUCAULT Michel, 1970, *L'ordre du discours*, Paris, Gallimard.
- GUIRAUDON Virginie, 2009, « La diversité en Europe : une évidence ? », *Raisons politiques*, n° 35, p. 67-86.

- HORWITZ Franck M., BOWMAKER-FALCONER Angus et SEARLL Peter, 1996, « Human resource development and managing diversity in South Africa », *International Journal of Manpower*, vol. 17, n° 4-5, p. 134-151.
- HUËT Romain et CANTRELLE Morgane, 2006, « Gouvernance et acteurs privés : le cas de la lutte contre les discriminations au travail », *Développement durable et territoire*, Varia (2004-2010), <http://journals.openedition.org/developpementdurable/1880> (consulté le 5 janvier 2023).
- JUNTER Annie et SÉNAC Réjane, 2010, « La diversité : sans droit ni obligation », *Revue de l'OFCE*, vol. 114, n° 3, p. 176-195.
- KAMDEM Emmanuel, 2002, *Management et interculturalité en Afrique*, Laval-Paris, Les Presses de l'Université de Laval - L'Harmattan.
- KIYINDOU Alain, 2013, « De la diversité à la fracture créative : une autre approche de la fracture numérique », *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, n° 2, <http://journals.openedition.org/rfsic/288> (consulté le 5 janvier 2023).
- KRIEG-PLANQUE Alice, 2010, « La formule "développement durable" : un opérateur de neutralisation de la conflictualité », *Langage et société*, n° 134, p. 5-29.
- , 2009, *La notion de « formule » en analyse du discours. Cadre théorique et méthodologique*, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté.
- KYMLICKA Will, 2007, *Multicultural Odysseys: Navigating the New International Politics of Diversity*, New York, Oxford University Press.
- LEMANN Nicholas, 2021, « Can affirmative action survive », *The New Yorker*, 26 juillet.
- MAINGUENEAU Dominique, 2014, *Discours et analyse du discours*, Paris, Armand Colin.
- MAKONI Sinfree, 2012, « A critique of language, languaging and supervenacular », *Muitas Vozes*, n° 1, p. 189-199.
- MATEJSKOVA Tatiana et ANTONSICH Marco, 2015, *Governing through Diversity: Migration Societies in Post-Multiculturalist Times*, Londres, Palgrave Macmillan.
- MATHIEN Michel, 2013, « Diversité culturelle, minorités et médias. Réalité et perspectives », *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, n° 2, <https://journals.openedition.org/rfsic/310> (consulté le 19 mars 2021).
- MATTELART Armand, 2007, *Diversité culturelle et mondialisation*, Paris, La Découverte.
- MAYORGA-GALLO Sarah, 2019, « The white-centering logic of diversity ideology », *American Behavioral Scientist*, n° 63, p. 1789-1809.
- MOLINARI Chiara, 2014, « "Issu de la diversité" : une formule aux contours polémiques », *Repères DoRiF*, n° 5, <http://www.dorif.it/reperes/chiara-molinari-issu-de-la-diversite-une-formule-aux-contours-polemiques/> (consulté le 5 janvier 2023).
- MUTABAZI Evalde et PIERRE Philippe, 2008, *Pour un management interculturel. De la diversité à la reconnaissance en entreprise*, Paris, L'Harmattan.
- NIVART Anne et DUMEZ Richard, 2016, « Penser le musée en Namibie : entre particularisme locaux et doxa étatique », *Culture et musées*, n° 28, p. 47-72.
- OGER Claire, 2021, *Faire référence. La construction de l'autorité dans le discours des institutions*, Paris, Éditions EHESS.
- OPPENHEIMER David B., 2018, « Archibald Cox and the diversity justification for affirmative action », *Virginia Journal of Social Policy and the Law*, vol. 25, n° 2, p. 158-203.

- PELTONEN Matti, 2004, « From discourse to dispositif: Michel Foucault's two histories », *Historical Reflections / Réflexions historiques*, vol. 30, n° 2, p. 205-219.
- RAHIM Asad, 2020, « Diversity to deradicalize », *California Law Review*, n° 108, p. 14-23.
- RAUS Rachele, 2005, « Roland Barthes, *Le Neutre* », *Studi Francesi*, n° 145, p. 212.
- REA Andrea, BRIBOSIA Emmanuelle, RORIVE Isabelle et SREDANOVIC Djordje éd., 2018, *Governing Diversity. Migrant Integration and Multiculturalism in North America and Europe*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles.
- RODRIGUEZ-MARTIN Eduard, 2019, « “Des emplois pour les Musulmans !”. Les péripéties clientélistes d'une politique locale de promotion de la diversité à Melilla », *SociologieS*, <http://journals.openedition.org/sociologies/10774> (consulté le 5 janvier 2003).
- SÉNAC Réjane, 2012, *L'invention de la diversité*, Paris, Presses universitaires de France.
- SEEKINGS Jeremy, 2008, « The continuing salience of race: Discrimination and diversity in South Africa », *Journal of Contemporary African Studies*, n° 26, p. 1-25.
- SEURRAT Aude, 2011, « Les bonnes pratiques en gestion de la diversité dans les entreprises », dans M. Benguerna éd., *Gestion des entreprises. Nouvelles compétences sociales et défis interculturels*, Alger, Éditions Cread, p. 105-123.
- SHOLOMON-KORNBLIT Irit, 2018, « Biodiversité et diversité culturelle : trajectoire d'une analogie (2001-2010) », *Argumentation et analyse du discours*, n° 21, p. 1-16.
- SINDJOUN Luc, 2022, *L'État ailleurs. Entre noyau dur et case vide*, Paris, Economica.
- TATCHIM Nicanor, 2023, *La diversité dans le discours d'État en Afrique. Les mots et maux de l'État postcolonial au Cameroun*, Paris, L'Harmattan, à paraître.
- , 2021, « Confiance, légitimité politique et diversité culturelle dans l'État postcolonial au Cameroun », *Hermès*, n° 88, p. 129-133.
- , 2020, *Discours sur la diversité culturelle et l'unité nationale au Cameroun. L'État postcolonial face au clivage francophones/anglophones*, thèse de doctorat, Université Paris-Est Créteil.
- THOMAS James, 2018, « Diversity regimes and racial inequality: A case study of diversity university », *Social Currents*, vol. 5, n° 2, p. 140-156.
- WIEVIORKA Michel, 2008, *La diversité*, rapport à la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Paris, Robert Laffont.
- ZANONI Patrizia, JANSSENS Maddy, BENSCHOP Yvonne et NKOMO Stella, 2010, « Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives », *Organization*, vol. 17, n° 1, p. 9-29.