

Milena Doytcheva

## Politiques de la diversité

Sociologie des discriminations et des  
politiques antidiscriminatoires au travail



P.I.E. Peter Lang

Milena Doytcheva

## Politiques de la diversité

Sociologie des discriminations et des  
politiques antidiscriminatoires au travail



P.I.E. Peter Lang

## Introduction

La diversité connaît ces dernières années en France une diffusion et popularité croissantes. Que ce soit au travail, dans l'éducation, le champ politique ou l'action publique, la notion est convoquée sur les thèmes de l'intégration et du « vivre-ensemble », pour rendre compte du caractère « pluriethnique » et multiculturel de la société française, des phénomènes de ségrégation et de discrimination qui lui sont propres. Autant d'enjeux dont celle-ci a du mal à se saisir et éprouve de longue date le besoin de réprimer. Aux débats sur le « droit à la différence », portés par la mobilisation des descendants de l'immigration post-coloniale et maghrébine durant les années 1980, a succédé ici, au cours de la décennie suivante, une lecture polémique et controversée des questions du multiculturalisme, qui n'ont jamais trouvé à s'acclimater, suscitant méfiance et rejet par la stigmatisation des « communautarismes ». Les *éloges de la diversité* constituent aujourd'hui une nouvelle manière d'aborder ces problématiques et la notion de diversité est même en passe de devenir une catégorie incontournable du débat public. La France n'est pas en ce domaine une exception, ces évolutions peuvent être observées également ailleurs, au fil d'histoires et de cheminements comparables.

Cet ouvrage se propose d'étudier ces déclinaisons françaises récentes des idéaux de la diversité, en soulignant à la fois la manière dont elles s'inscrivent dans une histoire plus longue et les renouvellements qu'elles apportent dans le champ politique, le débat public, en matière de pratiques professionnelles. La mobilisation et la popularité du thème semblent, en effet, avoir catalysé un certain nombre de changements. La plasticité et les connotations positives attachées à la diversité la rendent consensuelle et aident à sa diffusion. L'imprécision quant aux catégories qu'elle vise – âge, sexe, l'aptitude physique, mais aussi situation minoritaire, orientation sexuelle – encourage des lectures extensives qui permettent de fusionner des enjeux différents. L'argument de la diversité est ainsi un argument *inclusif* : plutôt que le redressement de torts ou la réparation d'injustices, les registres qu'il mobilise visent à la valorisation des individus, saisis dans leurs singularités et leurs « potentialités ». L'accent est mis sur la personne, plutôt que sur le groupe, mais aussi sur le « mérite », la créativité, voire la flexibilité, au sens de possibilité de choix et d'organisation (en matière de rétribution ou de congés) notamment au travail.

Alors que depuis plus d'une décennie, les pays libéraux et démocratiques dont ceux notamment qui ont accueilli des migrations importantes se voient confrontés à une résurgence des idéologies nationales et assimilationnistes, la diffusion des préoccupations en faveur de la diversité a pu être analysée, de manière non dénuée d'ambiguïté, comme un adjuvant de ces politiques et discours néo-libéraux et méritocratiques, voire d'un regain du national. Mobilisée au nom de « l'égalité des chances », elle permettrait de fait le maintien d'un *statu quo* dans les organisations (puisqu'attachée d'abord à la notion de mérite individuel). Dans les arènes académiques, l'intérêt montant pour une « super-diversité », faite de superpositions éphémères ou durables d'identités – de genre, de sexe, d'origine, de classe ou de « race » – remettrait en question la réalité ontologique de ces entités collectives (et partant des inégalités qui s'y enracinent), au profit d'une représentation en termes d'hybridation et de fluidité, d'une diversité éclatée et profondément individualisée.

Ce sont certaines des hypothèses que nous proposons de mettre à l'épreuve dans cet ouvrage à partir d'un site d'observation spécifique que constituent les *politiques de la diversité*, telles qu'elles se sont développées en France, notamment dans le monde de l'entreprise et au travail. Outre la mise en contexte, la démarche qui guidera notre propos est celle d'une mise en regard de la situation française avec d'autres pays et expériences nationales, comme celles par exemple des États-Unis ou du Canada qui, au cours des années 1970-1980, ont exploré des politiques de même étiquetage et d'inspiration similaire afin de combattre les effets du racisme et de la discrimination et valoriser le caractère pluriethnique et multiculturel de leurs nations respectives. Plus près de nous, l'Union européenne a joué à la fin des années 1990 un rôle important dans l'introduction au sein des législations nationales d'un dispositif juridique et politique antidiscriminatoire et fut également un vecteur puissant pour l'inscription de ces préoccupations à l'agenda. Des organisations internationales comme l'UNESCO ont contribué, à partir de logiques certes différentes, à établir leur légitimité. Face à la multiplicité de ces influences et dynamiques d'emprunt et d'hybridation, il s'agira d'interroger ce qui fait la spécificité des réceptions françaises. Nous serons attentifs aussi bien aux processus de convergence par rapport à d'autres contextes nationaux, qu'à ce qui caractérise l'originalité de la situation hexagonale. Qu'est-ce que cette analyse différentielle peut nous apprendre sur les logiques d'acteurs, les modalités de construction des problèmes et des politiques publiques, la production des inégalités et l'élaboration de stratégies pour les combattre ? De ce point de vue, deux constatations nous semblent dès à présent à poser : la première est celle de l'articulation de la problématique de la diversité en France – mais aussi dans d'autres pays au fil d'évolutions comparables – à une préoccupation

et à un objectif politique de lutte contre les discriminations ; la deuxième souligne, quant à elle, la spécificité des dynamiques sociales, des logiques temporelles et d'acteurs selon lesquelles ces deux préoccupations et objectifs d'action publique se trouvent intégrés.

Pour aborder ces questions l'ouvrage prend appui, parmi d'autres sources d'information, sur un site d'observation privilégié que constitue l'émergence, à partir des années 2000 en France, d'initiatives en faveur d'une « production de la diversité » et de lutte contre les discriminations, notamment dans le monde économique et au travail. Cet ancrage économique et entrepreneurial confère, à n'en pas douter, une orientation et une coloration particulières à la problématique, dans la mesure où les acteurs économiques en ont fait un enjeu important de promotion d'une économie « moderne », de compétitivité et d'adaptation à l'univers globalisé des marchés. L'approche qui guide notre propos est que cette genèse entrepreneuriale n'épuise pas, certes, les résonances et les implications multiples de la problématique, mais qu'elle constitue un éclairage pertinent de la manière dont ces premières initiatives ont contribué en France à nourrir les débats et à structurer les pratiques professionnelles.

## **L'invention française de la non-discrimination**

C'est en effet dans le contexte d'une « invention française » (mais aussi au-delà, européenne) de la (non)-discrimination que la notion de diversité voit ses usages se développer, au début des années 2000. Avec l'institutionnalisation progressive d'un dispositif antidiscriminatoire, le thème connaît des percées politiques et médiatiques, jusqu'à devenir nous l'avons vu une catégorie incontournable du débat public. La question de la discrimination est jusque-là et traditionnellement peu familière à la « tradition républicaine ». Selon une vision et une représentation dominantes, l'égalité en droit constitue le moyen le plus puissant pour garantir à tous les citoyens un accès équitable aux biens sociaux – en matière d'emploi, d'éducation, de logement, etc. De même, le principe d'indivisibilité de la nation, inscrit dans la constitution, ne saurait permettre que soient pris en compte des distinctions selon une « origine », des appartenances ou une situation minoritaire, fut-ce pour corriger des traitements inégalitaires qui en découlent<sup>1</sup>. Alors que le combat

---

<sup>1</sup> Selon l'article 1 de la Constitution, « la France est une république indivisible, laïque, démocratique et sociale... ». Les mesures de la parité en politique ont ainsi nécessité une réforme constitutionnelle, intervenue en 1999, par le gouvernement de Lionel Jospin. Lors de la campagne présidentielle en 2012, François Hollande, élu Président de la République, a souhaité la suppression du terme « race » de la Constitution qui sert aujourd'hui à définir, en négatif, les distinctions proscrites entre citoyens. Cette suppression a été proposée pour la législation en mai 2013.

antiraciste, familier au républicanisme, est un combat essentiellement politique qui prend pour cible les préjugés raciaux et les systèmes de pensée et idéologies racialistes, l'anti-discrimination tient compte des conséquences observables, des résultats. « S'agissant de la discrimination, on est dans l'ordre des actes, des faits et de leur interprétation, plutôt que dans celui des opinions, des représentations et des stéréotypes<sup>2</sup> ». Elle se définit, d'abord, par une problématique juridique et une préoccupation en faveur d'une égalité de traitement dans les pratiques<sup>3</sup>.

Plus tard que d'autres pays d'immigration – les États-Unis où les mesures contre la discrimination sont issues du Mouvement pour les droits civiques, la Grande-Bretagne qui crée une Commission indépendante pour l'égalité raciale (Commission for Racial Equality, CRE) en 1976 ou encore le Canada qui inscrit le principe de non-discrimination dans la Charte des droits et des libertés adoptée en préambule de la Constitution de 1982, la France se saisit de la problématique. Pendant une longue période, en effet, celle-ci est jugée éloignée des perspectives sociales et politiques du « modèle français ». À la fin des années 1980, lorsque se développent les premières initiatives européennes en la matière, on évalue dans le pays « un important arsenal législatif pour lutter contre le racisme et les diverses formes de discrimination<sup>4</sup> ». Pourtant, le nombre d'affaires portées en justice est très faible et les condamnations visent moins d'une dizaine de dossiers par an. Tout au long des années 1990, la protection contre le racisme et les discriminations est, selon les résultats de la recherche, inopérante.

L'impulsion européenne sera donc en France décisive pour que la question soit, à la fin des années 1990, revisitée et investie à nouveaux frais. Dans un contexte marqué par l'arrivée au pouvoir en Autriche du parti d'extrême droite de Jorg Haider, le gouvernement socialiste de Lionel Jospin prend des positions fortes et des mesures emblématiques en faveur d'une politique de lutte contre les discriminations, qui se veut la transposition ambitieuse des dispositions européennes, introduites notamment depuis le Traité d'Amsterdam en 1997. L'objectif d'une *lutte contre les discriminations* vient ainsi en partie requalifier celui d'*intégration*, jusque-là prépondérant en matière d'action publique. Néanmoins, après un début d'institutionnalisation à la fin des années 1990 et au début de la décennie suivante, les efforts stagnent et l'on note

---

<sup>2</sup> De Rudder V., Poiret C., Vourc'h F., *L'inégalité raciste : l'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF, 2000, p. 43.

<sup>3</sup> Bataille P., « Racisme institutionnel, racisme culturel et discriminations », in Dewitte P., *Immigration et intégration : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 1999.

<sup>4</sup> Costa-Lascoux J., *De l'immigré au citoyen*, Paris, La Documentation française, 1989, p. 100.

à tout le moins le développement de plusieurs logiques et stratégies de redéfinition de la problématique<sup>5</sup>. D'une part, la dimension ethnoraciale, centrale dans les premiers dispositifs sera complétée par un ensemble d'autres dimensions et catégories de non-discrimination, dans une approche dite désormais « horizontale » et indifférenciée des « critères ». D'autre part, les efforts de reformulation et de redéfinition se traduisent par l'émergence de thèmes connexes, comme par exemple celui de *l'égalité des chances*. C'est dans ce contexte également que nous observons le développement, des usages extensifs et récurrents de la notion de *diversité*. Elle est mobilisée par des locuteurs de plus en plus variés et portée, plus particulièrement, par les partisans d'une approche dite « en positif » de la non-discrimination, marquée par le souhait d'une définition « globale » ou étendue des catégories protégées. Cette articulation des objectifs de la lutte contre les discriminations et d'une production de la diversité n'est pas spécifique à la France. On la retrouve en amont dans les politiques américaines de même nom.

## Genèse et usages contemporains de la notion de diversité

L'on peut retracer « l'invention » récente de la notion de diversité, dans ses usages et connotations actuelles, à la fin des années 1970, aux États-Unis, dans le contexte de développement de dispositifs publics contre la discrimination et, plus particulièrement, des programmes d'*affirmative action*. Comme le montrent les travaux d'analyse consacrés à la question, cette invention opère dans la société américaine aux confluent des questions de l'égalité raciale et de celle du pluralisme culturel<sup>6</sup>. En effet, pour avoir été jusqu'alors chacune prise en charge, elles n'étaient pas reliées dans les travaux du législateur.

La notion apparaît pour la première fois dans un arrêt de la Cour suprême traitant des dispositifs d'*affirmative action*. Le texte en souligne l'intérêt en rapport avec les problématiques de non-discrimination et d'égalité raciale : l'arrêt Bakke de 1978 qui interdit à une école de médecine l'utilisation de quotas dans le processus de recrutement des étudiants, se garde bien pour autant de proscrire toute prise en compte de facteurs ethnoraciaux<sup>7</sup>. Les juges adoptent ce point de vue au nom précisément de

<sup>5</sup> Doytcheva M., « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises », *Raisons Politiques*, n° 35, 2009, p. 107-124.

<sup>6</sup> Oudghiri R., Sabbagh D., « Des usages de la « diversité ». Eléments pour une généalogie du multiculturalisme américain », *RFSP*, vol. 49, n° 3, 1999. Ainsi que Sabbagh D., *L'égalité par le droit : les paradoxes de la discrimination positive aux États-Unis*, Paris, Economica, 2003.

<sup>7</sup> Nous référons ici les notions d'*ethnicité* et d'*ethnoracial* à une perspective non essentialiste et subjectiviste que l'on peut définir, selon l'approche inaugurale

la *diversité*, présentée à cette occasion comme une liberté universitaire fondamentale, garantie par le 1<sup>er</sup> amendement de la Constitution. Dans ce contexte, le thème de la diversité est explicité de manière privilégiée dans ses dimensions éducatives et politiques. La diversité ne se réduit pas à une diversité ethnique, mais recouvre la diversité des expériences, perspectives et idées. C'est cette pluralité des points de vue qui est soulignée dans la mesure où elle est censée nourrir les échanges intellectuels au sein de l'université, définie comme un espace d'instruction, mais aussi et surtout comme un microcosme politique et social<sup>8</sup>.

De l'univers académique et le champ universitaire, la problématique se communique au début de la décennie suivante à l'entreprise, où elle entre avec force au cours des années 1980. Porté par des gestionnaires et des professionnels des ressources humaines, l'intérêt pour la diversité se décline ici en approche alternative aux programmes d'*affirmative action*. Dans un contexte marqué par l'intervention de l'administration Reagan, soucieuse de libéraliser un fonctionnement qu'elle juge par trop bureaucratique, l'on assiste dans l'entreprise à un infléchissement de discours comparable à celui observé à l'université : à l'*affirmative action*, perçue comme une contrainte externe et imposée au titre d'une réparation morale, donc préjudiciable à la productivité, se substitue la *diversité*, envisagée comme un avantage compétitif. De nombreux cabinets spécialisés dans le « conseil en diversité » voient le jour et le thème du « management de la diversité » devient un lieu commun de la littérature d'entreprise. D'après ces travaux, le racisme revêt désormais des formes nouvelles et moins aisément perceptibles : l'exclusion pure est simple fait place à des modalités de discrimination plus insidieuses, caractérisées par un défaut d'attention aux différences culturelles, défaut qui contribue à son tour à faire du lieu de travail un environnement inhospitalier pour les membres des minorités et, de manière indirecte, à entraver leur progression. L'argument de la diversité permet dans ce contexte aux entreprises, confrontées aux interventions hostiles de l'administration fédérale, de construire de nouvelles formes de légitimation des politiques

---

proposée par M. Weber, dans les termes de la croyance en une ascendance commune, qu'elle soit fondée sur une culture, une « origine », une religion, des traits physiques ou phénotypiques. Dans cette perspective, les notions d'ethnicité et de « race » forment des constructions sociales, marquées toutefois en ce qui concerne cette dernière par l'importance des dynamiques d'hétéro-désignation et d'imposition identitaire. Nous la repreneons donc entre guillemets pour souligner la distance prise avec toute approche biologique et essentialiste. Pour une perspective sociologique de ces problématiques, cf. Poutignat P., Streiff-Fenart J. & Barth F., *Théories de l'ethnicité. Les groupes ethniques et leurs frontières*, Paris, PUF, 2008 (1995) ; Martiniello M., *La notion d'ethnicité dans les sciences sociales contemporaines*, Paris, PUF, coll. « que sais-je », 1995.

<sup>8</sup> Sabbagh D., *L'égalité par le droit*, op. cit.



qu'elles avaient mises en place depuis le début des années 1970 pour lutter contre les discriminations<sup>9</sup>.

Si elle fut explicitée de manière privilégiée en termes de pluralité d'« expériences, perspectives et idées », la notion de diversité a été également analysée outre-Atlantique comme le principal point d'articulation de deux registres discursifs, sociaux et politiques jusqu'à disjoints : celui de l'égalité raciale, d'une part, et celui du pluralisme culturel, d'autre part. Le thème du pluralisme culturel est bien évidemment présent avant cette date dans les travaux académiques, généralement référé à l'ouvrage pionnier d'Horace Kallen, *Culture and Democracy in the United States*, publié en 1924. Cependant, comme le soulignent différents travaux et analyses, il s'agit alors d'un point de vue « minoritaire » dans le débat, organisé de manière privilégiée par l'idéologie du *melting-pot*<sup>10</sup>. De même, cette préoccupation n'est à l'époque guère reliée à la notion d'égalité raciale, la ségrégation et la discrimination constituant un régime politique officiel. Issue nous l'avons vu de la judiciarisation de l'*affirmative action*, la notion de diversité alimenta à partir de la seconde moitié des années 1980 des revendications de nature davantage culturelle, autour dans un premier temps des questions de l'enseignement et des programmes scolaires<sup>11</sup>. Elle est apparue, plus généralement, comme une manière privilégiée de définir une société meilleure, sans discrimination ni préjugés, où aucune référence culturelle n'a la priorité et où l'identité nationale résulte d'une imbrication complexe de thèmes culturels venant du monde entier<sup>12</sup>.

En contrepoint de ces usages étatsuniens, sociaux et politiques, les pratiques françaises que nous avons étudiées semblent se singulariser de plusieurs points de vue. Quand la préoccupation pour la diversité aurait permis aux États-Unis une reformulation des politiques d'*affirmative action* et contre la discrimination raciale qui existent depuis plus d'une décennie, c'est un amont d'une politique allant en ce sens que les acteurs sociaux se saisissent de la question en France. Dans ses usages américains, l'argument de la diversité relèverait pour beaucoup d'une « mise en forme » organisationnelle, voire d'une « dissimulation stratégique » des politiques de quota, dissimulation qui aurait peu modifié sur le fond les pratiques des universités ou des firmes en faveur des minorités. Dans le contexte français, cependant, la même opération sémantique semble s'être rapidement traduite par un évitement pratique des catégories d'ethnicité

<sup>9</sup> Dobbin F., *Inventing Equal Opportunity*, Princeton, PUP, 2009.

<sup>10</sup> Lacorne D., *La crise de l'identité américaine*, Paris, Gallimard, 2003 (1997).

<sup>11</sup> Hollinger D. A., *Postethnic America : beyond multiculturalism*, Basic Books, 2005 (1995).

<sup>12</sup> Glazer N., *We are all multiculturalists now*, Harvard University Press, 1998.

et de « race ». Enfin, le registre de la pluralité des expériences et des perspectives paraît tout particulièrement absent de l'espace discursif, social et politique français. Au contraire, la référence à la diversité semble s'y doubler d'injonctions conformistes et assimilationnistes, selon une tradition et des « coutumes » que Jean-Loup Amselle analyse comme celles d'un « polygénisme républicain »<sup>13</sup>. Pour reprendre les propos d'une personne rencontrée dans l'enquête : « S'il y avait que la question de la différence de couleur de peau, ce serait beaucoup plus facile ... mais il y a malheureusement le problème de culture ».

La lutte contre les discriminations ne forme pas, en effet, dans ses principes une politique de promotion de la diversité culturelle ou de *reconnaissance*, au sens que nous pouvons donner à cette notion à la suite d'auteurs comme Charles Taylor ou Axel Honneth<sup>14</sup>. D'inspiration philosophique individualiste et égalitaire, elle ne prend en compte les identifications particulières qu'en creux, comme un obstacle à l'intégration personnelle qu'il s'agit de neutraliser. Néanmoins, dans sa mise en pratique, elle peut œuvrer à une visibilité accrue de ces situations minoritaires. Il en va par exemple ainsi de la mise en évidence des limites et des apories propres aux approches dites universalistes, « aveugles » en théorie au sexe ou à la « race » pour combattre les discriminations sexistes et raciales. La construction potentielle de catégories d'intervention et de référentiels collectifs qui, à leur tour, peuvent nourrir des revendications spécifiques en est un autre exemple. Comme le formule C. Taylor, les politiques de lutte contre les discriminations et de discrimination positive en particulier, peuvent constituer une médiation entre les politiques universalistes de la citoyenneté et celles dites de la *reconnaissance égalitaire*.

En France, cette dynamique est traditionnellement freinée par l'affirmation politique du « modèle français ». Mais ici aussi, au cours des dernières années, l'émergence et la diffusion du thème positivement connoté de la diversité semble avoir fait glisser les enjeux du débat du spectre seul des inégalités socio-économiques vers celui de la reconnaissance d'un certain pluralisme ethnoreligieux et culturel, comme le revendiquent en

---

<sup>13</sup> Amselle J.-L., *Vers un multiculturalisme français. L'empire de la coutume*, Paris, Aubier, 1996. Selon ce point de vue, l'assimilationnisme français est toujours allé de pair avec une tendance « raciologique » et différentialiste, tout aussi typiquement française, qui oblige les républicains à reconnaître l'existence préalable de « races » et d'« ethnies » afin de pouvoir les fondre dans le creuset républicain. C'est ce que l'auteur nomme le « polygénisme républicain ».

<sup>14</sup> Voir, par exemple, Taylor C., *Multiculturalisme : différence et démocratie*, Paris, Aubier, 1994 (1992) et Honneth A., *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Le Cerf, 2000. Pour une synthèse des débats, cf. Doytcheva M., *Le Multiculturalisme*, Paris, La Découverte, 2011 (2005).

tout cas les acteurs du mouvement. Des travaux académiques soulignent également une attente forte dans la société française à la fin des années 1990 à ce que la question des discriminations, moins antithétique au projet républicain par la référence centrale à l'égalité, vienne briser un certain nombre de « tabous ». Dans les termes par exemple d'Éric Fassin, une politique française « des minorités » peut se construire, qui soit envisagée non pas en termes « d'identité », mais de discrimination<sup>15</sup>.

## Méthodologie et plan problématique

L'objectif de l'étude que nous proposons de conduire dans cet ouvrage sera d'explorer et d'interroger les réalisations auxquelles ont mené dans les pratiques ces nouveaux idéaux de la diversité, compris notamment dans la double articulation que nous avons mise en exergue plus haut : aux principes d'égalité et de non-discrimination qui ont constitué le cadre historique de leur développement, d'une part ; à ceux de *reconnaissance*, à tout le moins revendiquée par les acteurs du mouvement, des processus de différenciation socio-culturelle et de minorisation à l'œuvre dans la société française.

Elle se fonde sur un corpus empirique construit par observation et entretiens qualitatifs, menés dans la métropole lilloise et en région parisienne, auprès d'associations professionnelles, de personnalités et d'agents institutionnels qui ont pris part à la promotion et à la diffusion d'initiatives en faveur de la diversité dans le champ économique et au travail. Nous avons également rencontré des entreprises et des réseaux d'entreprises qui se sont portés volontaires, en écho aux discours politiques et institutionnels, pour s'engager en faveur de ces objectifs dans leur organisation ; des intermédiaires de l'emploi, privés comme publics, qui les ont relayés et contribué à leur mise en œuvre. Nous nous sommes enfin intéressés aux populations dites désormais « *issues de la diversité* », en remplacement du terme longtemps usité quoique fort critiqué d'« issues de l'immigration », en proposant de questionner les manières selon lesquelles elles s'approprient les politiques qui les visent.

Cette démarche empirique reçoit une focale particulière que fut celle de l'émergence et de la mise en œuvre, à partir de l'année 2004, de l'initiative d'une « Charte de la diversité » dans l'entreprise, puis d'un label « Diversité » en 2008. Devenues emblématiques dans le champ, ces actions ont contribué, selon notre hypothèse, de manière importante à la popularité française de la thématique, ainsi qu'à la structuration, au-delà d'une première impulsion, des pratiques des entreprises et des

---

<sup>15</sup> Fassin E., « Aveugles à la race ou au racisme ? Une approche stratégique », in Fassin D., Fassin E. (eds.), *De la question sociale à la question raciale ?*, Paris, La Découverte, 2006, p. 126.

acteurs économiques. Mobilisant dans l'enquête une approche locale et contextuelle, nous analysons en situation les profils et les logiques des intervenants dans le champ, les professionnels de la diversité, les jeux d'interaction dans différentes arènes institutionnelles -associatives, entrepreneuriales, politiques et locales<sup>16</sup>.

Le premier chapitre retrace les développements historiques et conceptuels qui, au cours des dernières années, ont présidé en France à une interrogation sur le « vivre-ensemble » et « faire-société ». Ce retour en arrière sur quelques décennies de politiques d'intégration nous permet d'éclairer les nouveautés et les inflexions induites par l'introduction des problématiques de la non-discrimination et de la diversité. Nous reviendrons en particulier sur les principes normatifs de l'« aveuglement institutionnel » aux « origines » et sur les manières dont cette vision républicaine a produit sur le long terme un « refus de l'ethnicité »<sup>17</sup>.

L'émergence dans ce contexte des idéaux de la diversité peut paraître paradoxale, s'apparentant pour certains auteurs du moins à une fuite en avant rhétorique qui, par mimétisme des politiques américaines et canadiennes, propose de s'attaquer aux problèmes du racisme et de la discrimination, tout en demeurant dans le déni d'un certain nombre de ces situations et plus particulièrement lorsqu'elles engagent les variables d'ethnicité et de « race ». Par l'examen des modalités pratiques du déploiement des démarches pro-diversité et antidiscrimination en entreprise, nous verrons en quoi la spécificité des traductions locales a contribué à infléchir l'action publique (chapitres 3 et 4). Il en va ainsi de la montée en puissance d'un prisme gestionnaire et managérial qui propose d'aborder délibérément ces problématiques dans les termes privilégiés d'un « d'intérêt bien compris ». Différentes figures de l'engagement entrepreneurial seront étudiées qui dessinent des rationalités d'intervention autres que celles du droit et de la contrainte juridique, mais qui entretiennent également, nous le verrons, un rapport ambigu à la question l'immigration.

Un des aspects remarquables des politiques en faveur de la diversité en France a consisté en l'avènement très rapide d'une conception dite « globale » ou « large » qui propose de prendre en compte en même

---

<sup>16</sup> Cette démarche nous a conduit à la construction d'un échantillon diversifié, composé d'entreprises, d'associations professionnelles, d'intermédiaires de l'emploi privés comme publics, de personnes accompagnées. Le choix des interlocuteurs croise ainsi celui des lieux observés, permettant de la sorte de mieux les éclairer. Cf. Doytcheva M. (dir.), *De la lutte contre les discriminations ethno-raciales à la « promotion de la diversité »*. Une enquête sur le monde de l'entreprise, Université de Lille 3-DREES/MiRE, décembre 2008.

<sup>17</sup> Schnapper D., *La Relation à l'Autre. Au cœur de la pensée sociologique*, Paris, Gallimard, 1998.

temps plusieurs motifs et ordres d'inégalité et de discrimination, dont la dimension ethnoraciale est présentée comme une composante parmi d'autres. Dans le chapitre cinq nous proposerons de retracer les raisons et les choix politiques à l'origine de cette conception, puis d'en confronter les objectifs aux résultats d'enquête. L'approche large ou exhaustive des catégories se révèle ainsi dans les faits souvent une approche *sélective*, certains champs et problématiques d'intervention recueillant davantage que d'autres les préférences des acteurs sociaux. La dimension ethnoraciale notamment qui focalise les premières initiatives apparaît, paradoxalement, dans bien des situations, comme « un critère qui doit suivre » et « a besoin d'être tiré ». L'enquête auprès des entreprises en particulier éclaire les mécanismes et les procédures mobilisées par les acteurs sociaux de justification, de ré-enchantement et de ré-occultation d'un ordre social inégalitaire. Elle nous conduit à interroger les processus de réinterprétation à l'œuvre du droit, à travers l'étude notamment des réappropriations sociales spécifiques de la vision juridique d'une « universalité » de la (non)discrimination.

La dernière partie de l'ouvrage est consacrée plus particulièrement à l'étude de l'identification et de la prise en compte des discriminations ethnoraciales. Elle fait valoir que la démarche des acteurs économiques repose pour beaucoup dans ce domaine sur l'intervention de structures tierces, extérieures aux entreprises, à qui elles délèguent, en partie ou en tout, la gestion des engagements. Agissant à la périphérie et dans l'environnement de l'entreprise, ces organisations occupent une position intermédiaire et par certains aspects ambiguë (à la fois d'intériorité et d'extériorité à l'institution). Leur mobilisation importante nous est ainsi apparue significative de difficultés particulières auxquelles se heurtent les démarches professionnelles. Le chapitre sept examine de manière critique les raisons d'être et les modalités de fonctionnement de ces professionnels de la diversité : associations, cabinets de recrutement, intermédiaires publics de l'emploi, réseaux d'entreprises. Il explore l'hypothèse d'une captation de subsides publics, puis celle d'une « division morale du travail », dans les termes d'Everett Hughes, qui fait des intermédiaires et « opérateurs de la diversité » non seulement des initiateurs mais aussi des pourvoyeurs de contenu pour l'engagement entrepreneurial.

Leurs travaux se révèlent en ce sens un « poste d'observation privilégié » de la manière dont les objectifs de la diversité se combinent à une lutte contre les discriminations dans l'entreprise (et y compris à une reconnaissance revendiquée du caractère pluriethnique et multiculturel de la société française). Le chapitre huit analyse plus spécifiquement comment les processus de sélection mis en œuvre dans le recrutement, explicités ici par l'intervention des intermédiaires, se trouvent enchâssés dans des normes perçues comme socialement « neutres » ou « fonctionnelles » à

l'entreprise, dont celles contenues par exemple dans les notions de *savoir-être*, de *compétences* ou encore de *culture d'entreprise* et d'*employabilité*. Dans une logique revendiquée de gestion « par les compétences », ces catégories cognitives et d'action peuvent devenir, selon l'hypothèse explorée, des « boîtes noires » des processus discriminatoires. De ce point de vue, l'intervention des professionnels de la diversité semble ambivalente : si elle s'appuie, en écho aux pratiques des entreprises, sur un discours libéral et managérial dans le champ économique, leur posture est davantage restrictionniste et assimilationniste, en ce qui concerne des questions plus politiques comme celles par exemple ayant trait à l'immigration ou à la religion. Le rapport à la religion et plus particulièrement à l'islam en constitue une illustration immédiate : alors que les « traditions » d'un catholicisme social irriguent fortement le mouvement entrepreneurial, la religion fait partie des « critères » très officiellement omis de la diversité (chapitre 9).

Enfin, le chapitre dix interroge les manières et les modalités selon lesquelles les personnes accompagnées s'approprient les interventions qui les visent dans un parcours d'accès à l'emploi. Comment ces espaces que constituent les activités multiples développées par les professionnels de la diversité participent-ils d'une prise en charge et d'une prise en compte des expériences vécues de racisme et de discrimination ? Comment interviennent-ils dans la formation des subjectivités individuelles et quel est le rôle joué dans ces processus par les stratégies d'intervention développées par les intermédiaires ? À partir d'entretiens menés avec les personnes prises en charge et accompagnées par différents acteurs professionnels et associatifs, nous analysons les stratégies d'adaptation au quotidien pour « prévenir » ou « neutraliser » l'incidence du racisme dans ses effets les plus destructeurs. Nous opérons pour conclure, sur la base de ces matériaux empiriques, un retour réflexif sur les hypothèses générales discutées dans la première partie de l'ouvrage, et interrogeons les formes et les définitions de la diversité qui se dégagent des pratiques professionnelles. Quels risques, en effet, au regard des données de l'enquête, d'un retournement idéologique de la notion pouvant à son tour se trouver mobilisée dans la justification de situations d'exclusion et de domination ? C'est l'idée discutée tout au long de l'ouvrage d'une « bonne diversité » ou d'une *diversité sélective* qui est affaire en entreprise d'aménagement des congés, des horaires et des rémunérations, de créativité et de mérite individuel, moins de minorités opprimées, d'attribution sexuée des tâches et des responsabilités, de rapport aux croyances et de la religion comme marqueur d'identité.

Si, derrière l'argument idéologique de l'indivisibilité de la nation, se profilent depuis des décennies des différences et des inégalités, de plus en plus marquées, de régions, de territoires, de populations « issues » ou non

de l'immigration, il y a également une difficulté et une tentation françaises, toujours présentes, de minimiser ou au moins de les apprivoiser. Nous soulignons ainsi la faiblesse ou la difficulté dans laquelle se trouvent les acteurs de ces politiques pour agir dans le sens d'une « inversion du regard », comme les y invite la problématique des discriminations, des individus et des « publics », victimes d'actes discriminatoires, vers les organisations et les institutions nationales, productrices par leurs règles et conventions d'inégalités et d'exclusions.