Revue indisciplinaire de sciences sociales
Espaces Temps.net

Quand les politiques de gestion de la diversité en entreprise questionnent le modèle français d'intégration…

Par Philippe Pierre. Le 12 décembre 2007

« En même temps, la persistance voire l'aggravation des inégalités, ce fossé qui se creuse entre les quartiers difficiles et le reste du pays, font mentir le principe d'égalité des chances et menacent de déchirer notre pacte républicain […]. L'égalité des chances a de tout temps été le combat de la République. La ligne de front de ce combat passe désormais dans les quartiers. Comment demander à leurs habitants de se reconnaître dans la nation et dans ses valeurs quand ils vivent dans des ghettos à l'urbanisme inhumain, où le non-droit et la loi du plus fort prétendent s'imposer ? » (J. Chirac, 17 décembre 2003).

La diffusion du mot même de « diversité » nous semble révélateur d'une évolution des formes d'action publique vers moins d'intervention de l'État et davantage de place accordée aux entreprises pour combattre les discriminations dans notre société. Comment ne pas y voir un danger ? Dans le même temps, la gestion des affaires publiques, les objectifs conférés au gouvernement en matière d'égalité des chances, sont réalisés comme si leur traitement ne devait pas différer sensiblement de celui des affaires privées et du monde des entreprises pour partout « faire représenter » les minorités dans les cercles du pouvoir. D'autorités régulatrices, l'État et son appareil sont-ils passés aux rôles d'agents de plus en plus passifs se contentant de réglementer la concurrence et de confondre les tricheurs (Huet et Cantrelle, 2006) ?

La production de chartes, de rapports, etc. révèle-t-elle une tentation des acteurs privés à influer sur les décisions étatiques, à légitimer leur propre explication du réel ? La charte de la diversité de 2004, par exemple, aujourd'hui signée par plus de mille cinq cent entreprises, cherche à pallier à l'incapacité des pouvoirs publics français à faire face au défi de l'intégration des populations immigrées. Les acteurs économiques, de plus en plus, en viendraient donc à produire un discours universel qui élargit leur cadre d'action et emprunte aux valeurs des institutions d'intérêt général.

Ainsi, les défenseurs des politiques de diversité, dans leur diversité pourrions-nous écrire, avancent que la politique de la République, en matière de lutte contre les inégalités et les discriminations, n'est pas dénuée d'ambiguïtés et qu'il faut la rénover. Selon eux, la mise en œuvre des mesures gouvernementales visant à aller contre les discriminations que connaissent notamment les jeunes issus de l'immigration repose, en réalité, sur la reconnaissance de l'existence d'inégalités sociales fondées précisément sur des attributions ethniques, raciales, en dépit de la nationalité française dont ils bénéficient. C'est donc admettre que la société française s'est ethnicisée sans toutefois reconnaître l'existence de groupes ethniques, ni mettre en œuvre des mesures d'action positive radicales (Erba, 2007, p. 77). Mais en favorisant une égalité entre les groupes, rétablirait-t-on pour autant l'égalité des chances entre les individus ?

La non-discrimination et l'égalité de traitement, qui postulent que tous les Français ont les mêmes droits et sont égaux devant la loi, sont des valeurs fondamentales de la République. Le principe méritocratique aussi qui considère qu'alors même que la nature a doté les individus de talents et de capacités inégales, les hommes sont tous égaux par convention et de droit.

En 2001, le processus déclenché par les Directives du Conseil de l'Union européenne aboutit, en France, au vote de la loi relative à la lutte contre les discriminations du 16 novembre. La liste des motifs de discrimination est élargie : aux discriminations raciales, religieuses, sexuelles, s'ajoutent les discriminations fondées sur l'apparence physique, le patronyme, l'orientation sexuelle et l'âge.

La loi couvre l'ensemble de la trajectoire professionnelle : aucune discrimination ne doit avoir lieu dans le recrutement, les sanctions, le licenciement, la rémunération, la formation, le reclassement… Cette loi réoriente les plaintes relatives aux discriminations devant les tribunaux civils et inverse la charge de la preuve : si le salarié présente des éléments qui laissent supposer un cas de discrimination, il revient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. J. Stavo-Debauge écrit, à juste titre, que la discrimination dans notre droit, est de moins en moins considérée comme un acte intentionnel mais de plus en plus comme « repérable objectivement », comme quelque chose qui « ne se perçoit pas » et qui doit être « amenée à l'attention au prix d'une enquête et d'un raisonnement comparatif » (2007, p. 9).

Vers une société de l'égalité des chances ?[1]

2007 aura été l'année européenne de l'égalité des chances pour tous. Plusieurs dizaines de millions d'euros ont été engagés pour faire connaître les droits (sensibiliser l'opinion publique au droit à l'égalité et à la non-discrimination), agir sur les représentations (stimuler un débat sur les moyens de renforcer la participation à la société des groupes sous-représentés), sur la reconnaissance et le respect et de la tolérance (afin d'œuvrer en faveur d'une société plus solidaire).

Pour le gouvernement français, la notion d'égalité des chances fait corps avec l'universalisme républicain et ne lui est, en rien, opposée. Pour A. Begag, en 2006, alors Ministre délégué à la Promotion de l'Égalité des Chances, « il s'agit d'aller à la rencontre des entreprises et d'ouvrir la réflexion et la psychologie de l'entreprise à son environnement et notamment à toutes les tranches de la population qui sont hors réseau, hors pouvoir, hors formation, qui vivent dans un autre monde que celui auquel l'entreprise est habituée »[2]. Mais comment prouver la rentabilité de la diversité, s'interroge-t-il, en embauchant un jeune de Clichy Sous Bois ? « Je pense sincèrement, poursuit

Begag, qu'il faudra désormais recourir au recensement des minorités visibles dans le monde du travail. Car compter les salariés selon leurs origines permettrait de mettre en lumière le manque de diversité au sein des entreprises. La composante multicolore sera banalisée dans les entreprises, les collectivités, lorsque l'on n'aura plus peur de désigner les Français de couleur. Dans la rue, la désignation noire existe, elle est socialement vivante, mais on n'a pas le droit de montrer statistiquement ce qu'elle représente dans la société… »[3].

Face aux politiques de gestion de la diversité, certains affirment qu'il faut mesurer les discriminations pour les combattre, d'autres se refusent à « ethniciser » une question avant tout sociale et d'autres encore initient une troisième voie qui veut prendre en compte des variables ethniques sans catégoriser les personnes, ni les quantifier. Ce qui est mis en doute aujourd'hui en France, c'est la capacité de la République et indirectement de ses entreprises, à défendre le principe fondateur de laïcité. Ce qui est mis en doute, c'est la réalité et « l'effectivité de l'égalité » (Stavo-Debauge, 2007).

Ce qui est surtout interrogé au travers des politiques de diversité, en France, c'est la capacité du pays à intégrer des « musulmans » réputés, à tort, différents. Il est déplorable de constater que les immigrés sont « musulmans » en France et « groupes ethniques » aux États-Unis[4]. Or, on sait que religion et ethnicité ne sont pas comparables. Par un procédé réducteur et dangereux, l'immigré était arabe ou kabyle, il devient musulman quand s'accroît le chômage. Il est à craindre que l'islam ne devienne le terme populaire pour penser les migrations et la religion une catégorie d'analyse politique. On peut ainsi redouter, à chaque époque, la réinvention de « l'innassimilabilité » de groupes minoritaires : aujourd'hui autour de la religion ou de l'ethnicité, hier autour des mœurs, des races ou des nations (Italiens, Polonais…) (Green, 2005, p. 88). Ceci avive le rôle difficile des deuxièmes générations, supposées cible d'une intégration par l'École, l'Armée, le parti communiste, l'église… et qui se fait plus difficilement. Dans notre pays, l'immigré a été vu sous l'angle socio-économique du « travailleur sur ligne de production», puis sous l'angle du père de famille nombreuse à l'occasion du regroupement familial puis sous l'angle (anthropologique, pourrait-on dire) de l'habitant des grands ensembles. Toujours un élément d'une partie qui le dépasse et dont il fait « tâche » tandis que les troisièmes générations vivent une « triple peine », celle d'être étrangers en France, étrangers à leurs pays d'origine qui n'est pas le leur et étrangers à leurs parents (Erba, 2007, p. 41).

La diversité contre l'égalité ? Un credo républicain attaqué pour déficit d'égalité « réelle ».

Face aux discriminations, mais également face à un éventuel retour au droit d'Ancien Régime où le droit à la différence s'identifiait à la différence des droits (Ferry, 2007, p. 19), la République peut agir. Elle aménage actuellement, par exemple, dans ses armées, des prescriptions religieuses différenciées selon les jours chômés, le régime alimentaire, l'assistance d'un aumônier…[5] On lui reproche cependant que les équipements politiques et techniques permettant de rendre le droit opérationnel n'accompagnent pas suffisamment vite les transformations juridiques. Encore une fois, on dénonce l'absence de passage de l'égalité officielle des textes, de la déclaration des chartes à l'application des accords, vers une égalité réelle.

L'ambition de la République a toujours été de libérer la personne de tout déterminisme (de race, de classe sociale, de lieu de naissance, d'appartenance à une religion…) pour valoriser une égalité des

chances par le mérite. En France, dans une visée idéale, on est d'abord soi, tel que l'on a décidé de l'être, compte tenu de son histoire et des ambitions de chacun, et non un représentant de telle ou telle communauté culturelle qui déterminerait en grande partie les choix individuels.

La France est traditionnellement terre d'assimilation[6] mais son modèle semble en panne. Face au déficit d'intégration des « minorités visibles »[7], notamment, le dilemme serait le suivant : « faut-il privilégier une fiction en ignorant le réel et en priant très fort pour que celui-ci, un jour corresponde à la fiction, ou bien faut-il prendre en compte le réel afin de nous rapprocher le plus possible de l'idéal ? » (Amellal, 2005, p. 181). Pour Amellal, « le concours d'entrée aux grandes écoles », par exemple, « n'a plus rien d'égalitaire ni de méritocratique. Au contraire, c'est l'inverse qui se produit : ce sont les candidats les plus aisés qui sont favorisés, de fait, par son principe, sa mécanique et sa temporalité » (2005, p. 343).

Le modèle français ne reconnaît ni une religion unique, civile, ni une pluralité de religions qui structureraient la société autour de cette pluralité. Pour A. Renault, le modèle français, en difficulté, « induit de façon inévitable une conception de l'égalité ou de l'égalisation qui ne peut passer que par une uniformisation » (Fassin et Fassin, 2006, p. 133). Le mot de laïcité n'existe pas dans la plupart des langues et transposer des débats est difficile. En France, on n'est pas intégré en tant que membres d'une communauté culturelle spécifique avec la possibilité d'exprimer des identités doubles (« afro-américains », « euro-américains »…).

On ne rencontre pas officiellement, en France, ces identités « à trait d'union » d'individus à la frontière de leurs cultures, qui caractérisent les statistiques américaines[8]. Le discours public français évite le terme d'ethnicité. Il existe des Italiens-Américains mais pas d'Italo-Français. La loi du 6 janvier 1978 proscrit la mention directe ou indirecte de certaines catégories de données nominatives, dont les origines raciales. L'universalité des Lumières s'affirme avec l'identité individuelle. L'individu est l'acteur de l'universalité et il fait le choix de ses appartenances. Pour la République, un corbeau blanc est encore un corbeau. Une réalité irréductible en soi à son état de nature que le regard des hommes peut transformer et conduire à (re)nommer. Dans les politiques d'*affirmative action* conduite ailleurs, c'est l'appartenance au groupe (le fait de présenter des critères, on parlera d'hétéro-identification, ou de faire partie du groupe, d'auto-identification) qui justifie de bénéficier de politiques particulières. Or, force est de constater que l'ethnicité renvoie toujours à une construction sociale, non statique[9]. On peut appartenir à plusieurs communautés de même échelle (double nationalité notamment) ou à des entités ethniques de différents niveaux (régionalismes, communautés religieuses…).Chacune de ces appartenances peut entraîner des discriminations. Faudrait-il cumuler les avantages ou les soustraire et ainsi de suite selon les niveaux d'appartenances réels ou supposés ? Il arrive que des personnes se disent noires au début de leurs carrières puis le réfutent, ou même se disent métisses voire blanches, lorsqu'elles s'élèvent dans la hiérarchie. Les écarts résultent-ils alors de la politique de promotion de l'entreprise ou de différences de perceptions des individus ? La construction de l'identité, en ce qu'elle est liée aux positions sociales et aux stéréotypes associés, relève de mécanismes complexes.

L'idéal républicain reconnaît à chacun-e, quelles que soient ses autres identités, des droits égaux pour mieux viser, éprouver l'universel. Il ne nie en rien les particularismes mais leur reconnaît tous les droits de s'exercer dans la sphère privée. L'idéal républicain ne considère pas nécessairement suspecte l'étude des différences entre les hommes mais s'oppose à tout communautarisme pour qui une des dimensions de notre identité l'emporterait sur toutes les autres et servirait de critère majeur

pour découper la société en groupes distincts. Le communautarisme est l'illustration de la rupture du principe d'égalité. Le corps social y est dérivé jusqu'à la différence, au sens mathématique du terme, « ethnique » ou « raciale » (Fitoussi, 2007, p. 2). Le communautarisme consiste à être obsédé par les origines, par le statut ontologique des entités sociales et à mépriser les capacités de bricolage et d'hybridation de l'individu (Stavo-Debauge, 2007, p. 8). Le communautarisme consiste à choisir une différence tenue pour principale (la peau noire, par exemple), à la publiciser et à l'estimer comme la cause supposée de toutes les différences, la racine de toutes les stigmatisations que connaissent les personnes.

Diversité des politiques de gestion de la diversité.

Il conviendrait, selon nous, de restreindre l'usage, en France, des politiques de « discrimination positive » aux politiques de réduction des inégalités qui recourent à l'assignation identitaire, et le plus souvent à la suite d'un handicap historique, « c'est-à-dire qui font de l'appartenance à un groupe social ou biologique une condition nécessaire pour bénéficier d'un traitement préférentiel » (Deschavanne, 2007, p. 72).

On ne devrait ainsi appeler politiques de diversité, au sens strict, selon nous, que des politiques menées en entreprise qui refusent l'établissement de quotas mais non nécessairement l'utilisation de statistiques mobilisant la définition d'individus (et de groupes) dits discriminés ou minoritaires. On voit que la diversité, entendue ainsi, est un construit pour le moins flou. Précisons les choses néanmoins. La notion de diversité, telle qu'elle est utilisée par exemple dans la charte de la diversité signée par plusieurs milliers d'entreprises françaises, nous semble rattachée à la notion de « représentation équitable » de différents groupes qui composent la population du pays. Comme dans la Déclaration Universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle adoptée par la 31ème session de la Conférence Générale de l'UNESCO à Paris en Novembre 2001, le pluralisme constitue une réponse politique au « fait » de la diversité. Cette déclaration rappelle que chaque création puise aux racines des traditions culturelles, mais s'épanouit au contact des autres. L'enjeu est de susciter, à travers l'éducation, une prise de conscience de la valeur positive de la diversité culturelle et améliorer, à cet effet, tant la formulation des programmes scolaires, la formation des enseignants que des responsables économiques de toute nature.

Les politiques de gestion de la diversité, telles qu'elles nous sont inspirées d'autres pays (États-Unis, Canada, Grande-Bretagne…), visent à renverser concrètement notre cadre habituel d'analyse et réfléchir non pas sur la place de l'homme dans une société donnée mais à celle de la société dans l'homme. À instaurer, en quelque sorte, un dialogue où les références ne sont pas communes d'emblée et donnent droit à des privilèges octroyés au détriment d'autres. Tiraillée par la question des identités culturelles ou ethniques et par sa « passion égalitaire », c'est à une nouvelle approche sociologique de l'entreprise, en réalité, que nous invite la prise en compte de certaines politiques de gestion de la diversité et de la place faite ou pas à tous ceux qui se sentent discriminés, rejetés ou étrangers au travail. C'est une présomption de valeur égale des cultures et des groupes d'appartenances qui la fonde mais comment faire, pratiquement, pour que chaque groupe reçoive un traitement différent au sein de chaque texte réglementaire ?

Ainsi, au cœur du débat sur les politiques de gestion de la diversité, si l'on partageait arbitrairement le monde en deux, il y aurait ceux qui pensent que chaque enfant de chaque société particulière peut dignement se référer à une culture où il puise les ressources de la dignité et de l'estime de soi. Ils appellent donc une reconnaissance des cultures minoritaires, dans la loi, par

l'octroi de droits, au nom des valeurs universelles et du sujet individuel.

De l'autre côté, il y aurait ceux qui considèrent que l'apprentissage de la raison et la construction des individus en sujets n'ont pas besoin de s'étayer sur des cultures de type ethnique, culturel ou religieux au péril de l'enfermement de soi et de danger pour la société. La formation des individus, leurs préférences sont établies en dehors de leur appartenance ou avant ; ils ne sont pas sujets, parce qu'ils participent aux buts partagés par une communauté. Les droits doivent dès lors être fixés sans référence à une quelconque conception du bien.

Où se situe l'approche de la « diversité de la société française » défendue par la charte de la diversité ? Elle n'est pas sans rappeler celle des modèles sociétaux anglo-saxons[10], lesquels, en reconnaissant des différences individuelles liées à des groupes, a rendu possible le mouvement d'*Affirmative Action* aux États-Unis à la fin des années soixante. L'unité sociale passerait désormais par la reconnaissance de groupes discriminés ou minoritaires. Toutefois, si les promoteurs de la charte de la diversité soutiennent que les entreprises ont « […] intérêt à refléter la diversité de la société dans laquelle elles sont implantées», ils affirment également que « l'origine ethnique ne sera jamais "le" critère pour obtenir un emploi » (Bébéar et Sabeg, 2004). Aussi, pour ce qui est des signataires de la charte, leur engagement en faveur des candidats issus de la diversité culturelle et ethnique ne se conçoit qu'à qualifications égales, ce qui écarte a priori toute forme de discrimination positive.

En France vient le temps des appartenances « infra-nationales » ?

Si les dirigeants d'entreprise disent avoir intérêt à refléter la diversité de la société dans laquelle elles sont implantées, les termes du débat semblent avoir basculé en France du débat Église/État au débat majorité/immigration. Le fait est qu'en France, le mot diversité évoque surtout, dans l'inconscient collectif, l'intégration des populations défavorisées vivant dans ce que l'on appelle des « quartiers difficiles » et moins les dimensions de lutte contre les discriminations, valorisées hors de nos frontières, notamment en Grande-Bretagne ou aux États-Unis, autour de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, ou encore de l'origine sociale. À juste titre, A. Renault se demande si « l'on peut espérer instaurer, en France, une politique de la reconnaissance des droits culturels sans sortir du modèle de la privatisation des identités, un modèle qui était originairement animé par un enjeu religieux, mais dont tout le devenir montre aujourd'hui que ses effets sont désormais de type culturel ? » (Renault et Touraine, 2005, p. 146).

« Fatalement, toute véritable politique d'égalité des chances implique la reconnaissance de l'existence de minorités » constatent C. Bébéar et Y. Sabeg (p. 27). Certes, mais la plupart des Français récemment issus de l'immigration attendent qu'on leur reconnaisse deux ou trois identités sans être renvoyés à une seule de leurs origines, à leur seule couleur de peau ou à leur seule croyance religieuse. En cela, S. Benhabib (2007, p. 183) voit le passage, en France, d'une citoyenneté comme signe d'appartenance nationale à une citoyenneté de résidence qui renforcerait les multiples liens avec le niveau local, régional, avec les institutions supranationales… Cette évolution conduit à sortir du cadre de référence du nationalisme méthodologique (Beck, 2006) et invite à comprendre les ressorts d'une nouvelle géographie « transnationaliste » auxquelles sont liées, selon nous, les politiques de diversité ainsi que, plus largement, les réflexions sur le management interculturel dans les entreprises (Mutabazi et Pierre, à paraître en 2008). De plus en

plus, en effet, les cultures, sans sa dissoudre, s'interpénètrent à l'articulation du local et du planétaire[11]. Cette articulation exalte la recherche constante de soi qui fait que c'est la moins la situation qui donne sens à nos conduites que la construction de nous-mêmes comme sujets (Touraine, 2007, p. 36). Cette articulation amène également à dépasser les loyautés ramenant à un lieu d'origine spécifique, à un destin national ou à un seul groupe ethnique. Elle incite à étudier davantage qu'on ne le fait les pratiques des circulants, des personnes mobiles, leurs initiatives, leurs itinéraires et les espaces parcourus que ceux-ci soient physiques ou symboliques.

Contrairement aux schémas historiques du passé le plus souvent retenus en entreprise, la perte des liens avec les pays de départ n'est pas irrémédiable avec l'installation dans le pays d'arrivée. « Les phénomènes migratoires renforcent l'idée qu'on ne peut plus opposer comme par le passé un "eux" lointain à un "nous" présent, l'altérité hier la plus éloignée des sociétés occidentales y est aujourd'hui de plus en plus, et en même temps, présente et visible » (Wieviorka, 2007, p. 14). « La notion de projet migratoire devient centrale pour comprendre les logiques "d'être en relation" et de "nouer des relations" dans un espace de circulation où s'exerce le jeu entre territoires des ancrages et territoires des circulations » (Berthomière et Hily, 2006, p. 67). Face à ces réalités, la réponse des politiques d'*affirmative action*[12] ne nous apparaît pas appropriée car elle escamote la complexité du rapport nouveau entre majorité et minorité. Un rapport à géométrie variable.

Fonctionnement de l'État et question de l'intégration des minorités.

C. Joppke (2005, p. 297) propose, à cet égard, une intéressante critique de l'intégration des minorités dans un État lui-même « multiculturel ». Pourquoi devrait-il en être ainsi ? « On pourrait soutenir […] qu'une société centrifuge a besoin de politiques étatiques centripètes pour conserver sa cohérence ». En général, remarque Joppke, l'État et la société majoritaire sont priés de « reconnaître » le groupe minoritaire sans que la réciproque soit vraie. Le signe de l'infériorité est réaffirmé au moment même où l'on cherche à s'en débarrasser (2005, p. 303). De même, « l'accent mis sur la culture ignore d'autres sources de discrimination à l'égard des minorités, peut–être plus importantes, notamment les injustices économiques » (2005, p. 303). Autre point, écrit Joppke, « même si, parmi les éléments constitutifs de l'intégration des minorités, ni la "culture" ni la reconnaissance ne posaient de problèmes, on ne sait pas bien à quels "groupes" ce modèle devrait s'appliquer » (2005, p. 304).

Les religions non chrétiennes doivent bénéficier, en toute logique, du même traitement que les religions établies. Or, remarque Joppke, « il est logiquement impossible de reconnaître toutes les cultures comme égales […]. En effet, les cultures ont ce que B. Barry appelle un "contenu propositionnel" : elles font la différence entre vrai et faux, juste et erroné, beau et laid. Ces jugements ne peuvent pas être tous confirmés simultanément. Nous pouvons au mieux tolérer d'autres cultures, mais leur reconnaissance égale est impossible » (2005, p. 301). Comment croire que les cultures d'autres personnes, qui incarnent des croyances et des valeurs différentes, voire contradictoires, ont une qualité aussi grande ?

« Attribuer une "valeur égale" à toutes les cultures […] détruit la notion même de valeur. Si tout a une valeur, rien n'a aucune valeur ; la valeur perd tout contenu » (2005, p. 301). Or précisément, « la notion de reconnaissance égale implique que notre culture nous fournit une norme externe et universelle permettant de juger toutes les autres cultures du monde en les considérant comme

“égales” » (2005, p. 302). Or souvent, on ne peut reconnaître qu’une appartenance à un groupe à la fois pour un individu et cela n’est plus en cohérence avec la pluri-appartenance des migrants modernes pour qui la conscience d’une dette historique (qui crée un lien d’obligation entre minorité et majorité) est certainement peu claire. Ou bien d’inventer, ce dont nous doutons, des systèmes multi-critères très évolués qui visent à rétablir un ordre juste en distinguant des groupes lésés au cours de l’histoire (comme les groupes indigènes et autres vaincus territoriaux du processus de construction des nations).

Se compter afin de compter ? Limites et dangers de la discrimination positive.

Avec l’uniformisation croissante des productions télévisuelles, l’accession des seuls, des mêmes au pouvoir, la fermeture des grandes écoles aux enfants issus des quartiers populaires, la standardisation des modes d’accès aux postes dirigeants… nous vivrions, en France, le temps de la difficulté d’un universalisme abstrait, antihistorique et métaculturel ordonné autour d’un sujet « eurocentré, c’est-à-dire blanc, masculin, hétérosexuel, compact, constant, cohérent, transparent, adéquat à lui-même » (Laplantine, 2007, p. 40), jamais malade, toujours jeune et toujours en forme, propriétaire ou copropriétaire de ses biens, et qui a du mal à prendre en considération les situations de vulnérabilité de beaucoup de ses concitoyens. Des situations créées notamment par les logiques économistes de la globalisation et qui débouchent sur de nouveaux rapports socio-économiques de classe mais aussi des rapports de couleur, de genre, de génération, des rapports aux situations de handicap.

« Nos institutions dites “représentatives” n’ont rien à voir avec la société qu’elles sont censées représenter. En effet, malgré environ huit millions de Français” dans notre pays, il n’y a aucun député d’origine extra-européenne à l’Assemblée nationale » constate Amellal (2005, p. 56). Ce dernier souligne le décalage entre, d’une part, « la surreprésentation de ces “minorités” dans les reportages sur les banlieues-ghettos ou l’islamisme, et d’autre part, la sous-représentation à l’antenne de ces mêmes minorités, aux journaux télévisés ou sur les plateaux de ces émissions »[13]. Il souligne, avec raison, un processus de stigmatisation par l’absence après un mécanisme de discrimination qui ne dit pas son nom. Au final, rappelons-le, la discrimination à l’emploi ne repose pas sur un critère de nationalité mais sur la supposition d’une origine étrangère associée à de l’incompétence supposée.

Sur son territoire, à l’exception de l’époque de Vichy, la France n’a jamais eu une politique générale de ségrégation. Pourquoi faire de la discrimination positive ? « D’abord, dans un souci de justice, pour corriger les inégalités de situations ou, selon l’expression de R. Boudon, des “inégalités de départ”, créées par les discriminations raciales et rendre ainsi effective l’égalité des chances » écrit Amellal (2005, p. 359).

Parce qu’ils ont moins au départ, les individus victimes de discriminations doivent recevoir plus lors de leur intégration dans le système. Pour ce faire, faut-il imaginer, comme l’évoque Amellal, des « seuils variables selon les secteurs, en fonction d’un “taux de représentation” des minorités ethniques ? » Cela nous paraît peu souhaitable. Il faudrait alors s’entendre sur le seuil à partir duquel on estimera que la diversité est à un « niveau acceptable »[14]. Ceci pose la question de la représentation supposée « juste » de la société extérieure, « réfléchie » à l’identique ou pas, dans l’institution. Ce taux, imagine Amellal serait « adopté sur la base d’un consensus entre les

différents acteurs concernés (syndicats, associations, pouvoirs publics, représentant de l'INSEE…). Nous sommes, pour notre part, opposés à l'idée de chiffrage, de proportions, de contingents de personnes issues d'un groupe en fonction des secteurs d'activité économique[15]. La discrimination positive, menée ainsi, impliquerait une baisse de niveau parce que toute politique de quota appauvrit nécessairement le vivier de recrutement à terme. On peut, selon nous, faire l'économie du chiffre car ce serait une course aux statistiques par secteurs et par groupes discriminés sur la base de critères socio-ethniques[16]. Les dirigeants des entreprises qui souhaitent corriger le tir dès lors qu'une discrimination est mise en évidence peuvent le faire sans accroître l'arsenal statistique actuel. Ils peuvent se donner les moyens de former, d'exploiter les fichiers du personnel, les bilans sociaux, de sensibiliser tous les échelons hiérarchiques, en commençant par les dirigeants, à la lutte contre les discriminations et se doter de l'apport des sciences humaines et sociales pour éclairer les décisions. Ce qu'ils font peu. Un risque majeur tiendrait à passer plus de temps à prouver qu'un groupe ou qu'un territoire fait l'objet de discrimination qu'à agir ensemble. Ces taux de représentation statistique des minorités ethniques passent par une « institutionnalisation » de l'affirmative action qui entérinerait une conception dangereuse, à nos yeux, de la justice sociale car basée sur des clivages identitaires. On peut craindre un durcissement prévisible des clivages et tout simplement un échec de la discrimination positive en tant que stratégie d'éradication de la discrimination structurelle, celle qui touche aux mentalités et au long terme.

Nous sommes favorables au fait d'admettre d'accorder un traitement préférentiel à certains individus au motif qu'ils n'auraient pas eu les mêmes chances de départ mais pas sur un critère ethnique ou raciale[17]. Nous ne sommes pas favorables au fait de reconnaître l'origine ethnique ou l'appartenance raciale, réelle ou supposée, comme un facteur d'inégalité. Nous ne sommes en rien disposés à chercher à rendre plus « effectif » le principe d'égalité en recréant des mécanismes ségrégatifs pour des individus envisagés selon leurs origines supposées. En quoi, la discrimination positive combat-elle réellement le racisme lorsqu'elle se contente seulement d'inverser les signes ? Ce qui était négatif est désormais positif mais l'idéologie reste la même.

Et si la lutte contre les discriminations consistait systématiquement à recourir aux enquêtes chiffrées, il faudrait faire aussi des statistiques sur l'identité ethnique, non pas telle qu'elle est auto-attribuée mais telle qu'elle est perçue par celui qui discrimine. Or nous disposons de nombreuses informations, suffisantes selon nous, issues de *testings* corrélés aux origines réelles ou supposées. La généralisation des statistiques, manipulée par des apprentis sorciers, serait dangereuse si elle arrivait à simplifier la diversité des origines en faisant droit à la notion de race.

Nous voici ici face à l'impossibilité de définir des catégories véritablement objectives autres que l'origine nationale et face au danger de stigmatisation de toute démarche de catégorisation mal conduite. Nous faisons face également aux dangers d'une société de représentation « miroir » de la « diversité » alors que la République admet la méritocratie et un principe de représentation large. L'essentiel nous semble de reconnaître les propriétés intrinsèques de chaque culture sans faire du respect statistique formel des différences un horizon indépassable[18]. Pour l'écrire différemment, le constat de l'absence de figuration catégoriale des populations discriminées, de leur « invisibilité publique » en France (Stavo-Debauge, 2007) ne doit pas déboucher sur une multiplication d'enquêtes statistiques et un « délire » de classement. La politique française en matière de lutte contre les discriminations n'est pas inconséquente parce qu'elle n'a pas le bon équipement en termes de catégories, ou de statistiques à créer, mais d'abord, selon nous, parce qu'elle souffre d'un déficit de lisibilité, d'un déficit de ressources financières aussi, que ses moyens sont

dispersés, et que l'État se dessaisit trop souvent de ses responsabilités au profit d'officines ou d'entreprises privées pour écrire le droit et favoriser la mixité sociale. La restauration d'un service national, sous une forme adaptée à notre appartenance européenne, l'éducation aux principes et symboles de la République, l'attention à ce que chacun de nos étudiants, notamment ceux issus des grandes écoles et des formations universitaires de troisième cycle et de milieux économiques aisés, vive l'expérience prolongée de la mixité sociale feraient certainement plus que le renforcement à la hâte de l'outillage statistique au niveau de l'État ou des entreprises.

Partout où elle a été promue, la discrimination positive s'est institutionnalisée en ce sens qu'elle est destinée à agir dans la durée. Cela a conduit à faire de l'équilibre statistique entre les groupes une fin en soi. Le pli est vite pris de l'assistance entre groupes débiteurs, qui font de leur passé un foyer de victimisation, et groupes créditeurs, qui n'assument pas toujours une position implicite et non méritée de supériorité. Or, reconnaissons-le, la multiplicité des clivages est possible et crée une situation de rivalité dans le processus de victimisation. « Les membres d'un groupe considéré comme débiteur peuvent souvent d'un autre point de vue, se considérer comme appartenant à un groupe créditeur » (Deschavanne, 2007, p. 173), venant alors relancer sans fin un processus victimaire[19].

Les politiques d'affirmative action, constate J. Bougrab (2007, p. 67), « montrant leurs limites, ne contribuent qu'à faire accéder les classes moyennes aux classes supérieures ». Elles n'ont pas permis l'émergence d'une classe moyenne aux États-Unis. « Sans l'efficacité économique, la discrimination positive est vouée à n'être qu'une des modalités du partage de la rareté » (Deschavanne, 2007, p. 188). Comme l'a dit ironiquement M. Walzer, « la discrimination positive garantit uniquement que les derniers seront les avant-derniers ». Faut-il, pour atteindre ce résultat, remettre en cause l'édifice républicain ? Nous ne le pensons pas.

Si l'objectif n'est pas d'imposer comme norme absolue une représentation des minorités qui soit proportionnelle à leur poids dans l'ensemble de la population, alors les moyens existent pour repérer les minorités comme le renforcement des tests de situation pratiqués aux États-Unis[20].

La discrimination positive toucherait-elle surtout les fractions qui savent le mieux saisir les opportunités qui leur sont offertes ? N'accrédite-t-on pas ainsi l'idée que, de toute façon, ces individus n'ont pas les capacités normales pour accéder à ces postes ?

Jusqu'à quelle génération faudrait-il descendre pour ne plus attribuer un label d'origine étrangère pour ceux qui sont « maghrébins, noirs ou asiatiques » ? Que faire des enfants d'union mixte qui se refusent à être catalogués mais seront discriminés en matière d'embauches, de promotions ou de conditions de travail ? Le recueil par sondage placerait la variable ethnique sur le même plan que la profession, l'âge ou le niveau de revenu et tendrait à banaliser son usage. Que penser de la généralisation de la catégorie « jeunes issus de l'immigration » faite dans la mise en forme des identités par les médias comme par les entreprises ou les administrations ? Toutes les différences ne sont pas à mettre sur le même plan et l'on a tendance à rapidement confondre différenciation et discrimination. La discrimination, est par nature, un phénomène cumulatif (un ouvrier maghrébin, une femme de plus de cinquante ans…). Certaines dimensions n'appellent pas à valorisation (apparence physique disgracieuse), d'autres si. Y aura-t-il des groupes constitués de « moches », de « laids », de « disgracieux », variant selon que l'on considère la beauté physique comme un atout professionnel ou un handicap (Ilkka, 1995, pp. 11-18) ?

A. Blum, dans un colloque organisé en 2006 sur le sujet (2006, p. 64), opère une charge très convaincante contre les statistiques ethniques. La discrimination ethnique renvoie, selon lui, à une représentation de ce qui pourrait être une origine. Or, « la statistique ethnique, telle qu'elle est proposée, est toute autre chose ». « Les statistiques "ethniques" ne mesurent pas "l'ethnicité" mais une représentation des origines. Tout sociologue sait que "l'ethnicité" renvoie à des pratiques culturelles communes, des territoires de vie, des liens de connaissance et de reconnaissance et ne revoie guère à des origines ethniques. Les statistiques "ethniques" ont bien peu à voir avec "l'ethnicité". Elles ont beaucoup plus à voir avec le mythe des origines, projeté dans une catégorie statistique par l'intermédiaire de l'imaginaire du chercheur » (P. Pierre, 2003). Blum souligne ensuite que « les catégories proposées pour construire des statistiques "ethniques" ne sont pas des catégories statistiques au sens usuel du terme, comme l'est, par exemple, la catégorie sociale. La catégorie sociale exprime une relation avec un système social et économique, quelque chose dont on peut sortir et entrer. La catégorie ethnique est, au contraire, une catégorie immanente propre à l'individu dont il ne sort pas ». « La statistique ethnique telle qu'elle est proposée aujourd'hui ne reflète pas le fondement du phénomène de discrimination qui passe par une relation très forte entre deux individus. Elle reflète un attribut individuel, non une relation »[21]. Blum trouve, à juste titre, la catégorie sociale plus intéressante pour lutter contre les injustices que la catégorie ethnique qui est « impérialiste », « simple », « parle à tout le monde ».

La diversité, concept « creux » ou horizon indépassable ?

La culture politique, en France, ne vit-elle pas depuis une quarantaine d'années une crise postcoloniale dont la notion de diversité viendrait apaiser les plaies en voulant restaurer des identités meurtries, celles des populations de notre Patrie issues de l'immigration, et dans le même temps, questionner l'efficacité de l'État providence et de sa justice redistributive ?

Ces politiques de diversité qui s'instituent en France, et notamment dans les entreprises, dans leurs applications concrètes, viendraient remettre en cause un compromis ancien.

Ce compromis de la société française toute entière était fondé sur l'idée que le progrès technique véhiculait le progrès social (compris comme l'augmentation continue du pouvoir d'achat des ménages), garanti, à son tour par le progrès de l'État (assurant la défense de l'intérêt général face aux intérêts individuels) (Ims, 2007, p. 35). Mais ce compromis, ce partage des rôles supposé efficace entre les élites techniciennes et scientifiques et l'État, avait comme inconvénient de ne pas impliquer les acteurs dans le processus de production, laissant les associations à la porte de l'entreprise. Dans le monde productif, le dialogue social issu du fordisme n'incluait, en effet, que les groupes hérités d'une structure sociale spécifique (syndicats, fédérations professionnelles). « Or, les évolutions des sociétés occidentales (immigration massive, remise en cause d'un modèle culturel unique, mondialisation…) ont véhiculé la montée en puissance de nouveaux acteurs sociaux, constitutifs de la société civile », qui ont commencé à faire de multiples demandes (*ibid*, p. 44)[22]. Des demandes, des exigences morales de reconnaissance qui refusent toutes les formes de mépris social et qui font que les modèles de classe semblent éclater sous la pression du « droit » pour tous au bien-être. Ces nouveaux acteurs sociaux veulent peser sur les grandes questions de société comme la légalisation ou pas de l'euthanasie, les règles de filiations, le statut des familles recomposées, la dette de la France vis-à-vis de ses anciennes colonies, le mariage des personnes homosexuelles… Or ces acteurs sociaux vont pouvoir peser de manière différente. Nous avons

écrit que les politiques d'affirmative action, aux États-Unis, reposaient sur un processus d'assignation identitaire, à savoir qu'à la suite d'un handicap historique, des acteurs sociaux vont peser pour que l'appartenance à un groupe social ou biologique une condition nécessaire pour bénéficier d'un traitement préférentiel

L'enjeu des politiques de diversité telles qu'elles se donnent à voir en France est certainement aujourd'hui davantage celui de la reconnaissance des discriminations, plus que des identités. Ainsi, le Conseil représentatif des associations noires (CRAN) dit relever, et c'est heureux, d'une politique minoritaire et non pas identitaire. Les Africains et les Antillais, admet ce Conseil, peuvent se retrouver au delà de leurs différences culturelles. D'une certaine manière, les logiques minoritaires n'ont pas vocation à être exclusives. L'illustrent les positions de SOS Racisme, en France, pour qui ce qui doit d'abord être reconnu, est le fait discriminatoire.

Ces développements permettent de distinguer minorité et communauté. La minorité, que l'on pourrait définir comme une catégorie naturalisée par la discrimination, permet de passer aisément à un discours de « diversité ». La communauté, qui partage une culture, à un discours de type « multiculturel » qui valorise les solidarités et la force d'un collectif, plus encore que d'assujettissement à un rapport de pouvoir et de domination. La minorité, à la différence de la communauté, n'implique pas nécessairement l'appartenance à un groupe et l'identité d'une culture. Elle requiert en revanche l'expérience de la discrimination. Beaucoup ont en commun dans nos sociétés, non la race mais le racisme. Le fait d'être victime d'un processus de naturalisation d'une catégorie sociale par des pratiques discriminatoires.

Parler en « tant que » afin de ne pas être traité « comme ». C'est ce que D. Fassin et E. Fassin appellent le paradoxe minoritaire et qui suppose de faire entendre la critique contestant une minoration politique dans les termes constitués du discours majoritaire (2006, p. 253).

E. Deschavanne (2007, p .162) a raison d'écrire que « la diversité n'a manifestement aucune valeur éthique. Elle peut à la rigueur être valorisée comme une conséquence heureuse de l'égalité des chances et de l'absence de discriminations mais non comme une fin morale en soi ». Le devoir de l'homme civilisé s'apparente trop souvent aujourd'hui à un strict respect du thème de la prétendue survivance culturelle, de la survivance des groupes et des espèces. Les discours ambiants insistent sur l'uniformisation nécessaire des conditions d'échange à une échelle mondiale et, de l'autre côté, sur l'émergence souhaitable d'identités particulières, locales. La diversité, comme valeur, se situe en quelque sorte au delà des valeurs fondatrices que l'on pourrait nommer comme ultimes. Ultimes car antagonistes. En effet, comment donner raison à la liberté contre l'égalité ? Ceci est impossible. Nulle valeur supérieure pour donner raison contre l'une des deux parties en conflit.

La défense de la diversité culturelle, qui, soulignons-le, fait écho à celle de « biodiversité », a partie liée avec la montée du relativisme dans l'histoire des idées en Occident. Le respect de la dignité d'autrui, indépendamment de ses compétences, de ses pratiques ou de ses choix, apparaît de plus en plus comme la valeur qui domine toutes les hiérarchies sociales. Est-ce une idéologie négative qui se méfie des notions de vérité et d'objectivité et considère les valeurs comme arbitraires ou purement conventionnelles ? La diversité conduit-elle à mettre toutes les cultures sur un pied d'égalité ?

Nous pouvons penser que ce relativisme inhérent à la diversité, comme horizon d'une politique à conduire en entreprise, prône la juxtaposition des identités culturelles et se donne finalement pour tâche principale d'imaginer les « compromis » ayant les meilleures chances d'être acceptés par les

acteurs engagés dans l'acte productif.

Nous sommes aujourd'hui devant un plus grand nombre de valeurs ultimes parce que les sources de diffusion sont plus nombreuses mais, en dernier ressort, il nous semble que les théories politiques démocratiques partagent la même valeur qui est l'égalité. Les citoyens doivent être traités avec une égale considération. Chaque citoyen a droit (en théorie) au même respect et à la même attention. Le libéralisme, par l'égal droit à jouir de sa propriété et des fruits de son travail, et le marxisme, par l'égalité des revenus ou des richesses, ne partagent-ils pas cet horizon ?

Alors que la vision traditionnelle nous amène à croire que l'égalité est en balance avec la liberté, ce temps nous apparaît dépassé et la question est aujourd'hui comment nous interprétons l'égalité. L'égalité des chances domine l'édifice, suivie de la liberté d'entreprendre et de l'égalisation des ressources. C'est, pour nous, dans cette perspective idéologique que se situent les politiques de diversité, qu'il nous faut distinguer du communautarisme qui serait le règne tyrannique des identités repliées sur elles-mêmes.

Les politiques de diversité n'amènent-elles pas à diviser les entreprises ? Si chacun s'attache à dire qui il est pour avoir des droits, ne court-on pas le risque de politiques identitaires qui s'emploieraient à constituer des coalitions entre communautés hétérogènes ? Chacun combat alors pour la reconnaissance de sa propre culture et non pour le bien de tous ? C'est ce que nous devons éviter en entreprise. « Au sein de la nation "ethnique", la culture est l'élément qui exclut l'étranger ; au sein de la nation "civique", elle est l'élément par lequel l'étranger peut s'y inclure » (Bénichou, 2006, p. 81). Nous devons combattre une constante appropriation de l'espace public à des fins de subventions, exonérations ou privilèges, une privatisation du ministère public en quelque sorte.

La discrimination gangrène notre modèle social. C'est un fait. La perception négative que les jeunes issus de l'immigration ont de leur parcours scolaire, par exemple, est associée à une probabilité forte d'être au chômage. Dans le même temps, « la proportion des jeunes d'origine modeste (employés et ouvriers) dans les quatre plus grandes écoles ? Polytechnique, l'ENA, HEC et Normale Sup ? est descendue de 29% au début des années 1950 à 9% au milieu des années 1990» (Keslassy, 2004, p. 80). Mais demain, au nom de la défense des minorités et de leur accession aux sphères de pouvoir, les gauchers, les personnes tatouées, les porteurs de « piercing » auront-ils demain droit à revendication ? Constituer des groupes qui n'existent pas et créer des divisions, là où l'idéal républicain appelle à l'unité et au rapprochement, est un danger. Les tenants de la discrimination positive à la française sont favorables à créer de la diversité à tout prix, retardant, selon nous la prise de conscience autour des discriminations effectives. Les femmes, par exemple, ne constituent ni une minorité, ni une communauté, ni une catégorie sociale mais bien « l'autre moitié de l'humanité » (Keslassy, 2004, p. 36). Comment, dès lors, ne pas percevoir un risque de concurrence victimaire et de lutte symbolique constamment relancée autour de la hiérarchie des variables qui vont constituer la discrimination positive ? Les lobbyings de certaines communautés l'emporteront-ils au titre du devoir de rattrapage le plus important ? Privilégiera-t-on les différences échappant à la libre détermination de chacun (race, sexe, âge…) par opposition à la religion, aux mœurs, à l'orientation sexuelle… sur lesquels on aurait davantage prise ? La mobilité et les échanges entre groupes peuvent-ils amener à se réclamer de plusieurs groupes, successivement ou simultanément ?

Il est un fait que les politiques de gestion de la diversité, et leurs défenseurs, amènent à distinguer une égalité juridique, politique, une égalité des chances et une égalité des considérations comme

l'énonçait A. de Tocqueville (Keslassy, 2003, p. 24). C'est cette égalité, qui passe par la fraternité et les valeurs de la République, qu'il nous faut inventer chaque jour. Il n'est pas question de veiller à une quelconque « égalité raciale » à côté d'une « égalité ethnique » ou d'une égalité « sexuelle » mais à l'égalité tout court pour des Français, ou des étrangers sur notre territoire, qui partagent notre destin collectif et qui attendent qu'on leur reconnaisse le droit d'endosser plusieurs identités sans être constamment renvoyés à une seule de leurs dimensions d'origine, à leur seule couleur de peau ou à leur seule appartenance religieuse.

Image : « Cultural heritage », Flickr.com.

Bibliographie

Karim Amellal, *Discriminez-moi ! Enquête sur nos inégalités*, Flammarion, 2005.

Claude Bébéar et Yazid Sabeg, *Une Charte de la Diversité, pour quoi faire ?*, octobre 2004.

Ulrich Beck, *Qu'est-ce que le cosmopolitisme ?*, Aubier, 2006.

Azouz Bégag, « Il faut transformer le visage de la France, pour qu'elle soit le reflet d'elle-même !», *Stratégies de la diversité*, n°1, entretien, mars 2006.

Seyla Benhabib, « Crépuscule de la souveraineté ou émergence de normes cosmopolites ? Repenser la citoyenneté en des temps volatiles », in Michel Wieviorka, op.cit., 2007.

Meidad Bénichou, *Le multiculturalisme*, Éditions Bréal, 2006.

William Berthomière et Marie Antoinette Hily, « Décrire les migrations internationales. Les expériences de la co-présence », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, n°22, 2006.

Alain Blum, *Colloque Statistiques « ethniques » : Conseil d'analyse stratégique*, octobre 2006.

Jeannette Bougrab, « Vers des « affirmative actions » à la française ?», Pour *une société de la nouvelle chance*, La documentation française.

Éric Deschavanne, « La discrimination positive face à l'idéal républicain : définition, typologie, historique, arguments », Pour une société de la nouvelle chance, La documentation française, 2007.

Salvator Erba, *Une France pluriculturelle*, EJL, 2007.

Didier Fassin et Éric Fassin, De *la question sociale à la question raciale ?*, La Découverte, 2006.

Luc Ferry, « Discrimination positive ou intégration républicaine ? *Pour une société de la nouvelle chance*, Pour une société de la nouvelle chance, La documentation française, 2007.

Jean-Paul Fitoussi, « Identité (s) nationale (s) », *Le Monde*, mardi 24 juillet 2007.

N. L. Green, « Religion et ethnicité. De la comparaison spatiale et temporelle », in Riva Kastoryano (dir), op.cit, 2005.

Romain Huet et Morgane Cantrelle, « Gouvernance et acteurs privés : le cas de la lutte contre les discriminations au travail », *Développement durable et territoires*, 2006.

Ronkainen Ilkka, « Applicant appearance and selection decision making: revitalising», *Business Communication Quarterly*, 58, September 1995.

IMS, « Entreprendre pour la Cité », *La société, une affaire d'entreprise ?*, Eyrolles, 2007.

Claude Joppke, « L'effacement du multiculturalisme dans l'État libéral », in Riva Kastoryano (dir), *Les codes de la différence*, Presses de la FNSP, 2005.

Éric Keslassy, *De la discrimination positive*, Éditions Bréal, 2004.

—, *Démocratie et égalité*, Éditions Bréal, 2003.

François Laplantine, « La question du sujet dans le social et dans les sciences sociales aujourd'hui », in Michel Wieviorka, op.cit, 2007.

Evalde Mutabazi et Philippe Pierre, *Plaidoyer pour le management interculturel*, Paris, Presses de Sciences-Po, à paraître.

Antoine Petit, « La dépigmentation volontaire. Réalités, interprétations, résistances », *L'autre*, volume 8, n°1, 2007.

Philippe Pierre, Mobilité *internationale et identités des cadres. De l'usage de l'ethnicité dans l'entreprise mondialisée*, SIDES, 2003.

Alain Renault et Alain Touraine, *Un débat sur la laïcité*, Stock, 2005.

Daniel Sabbagh, « Facteur racial et facteur territorial dans les politiques d'intégration », in Riva Kastoryano (dir), op.cit, 2005.

Joan Stavo-Debauge, « L'invisibilité du tort ou le tort de l'invisibilité », *EspacesTemps.net*, Actuel, 2007.

Alain Touraine, « Sociologie sans société », in Michel Wieviorka, *Les sciences sociales en mutation*, Éditions Sciences Humaines, 2007.

Michel Wieviorka, « Introduction », *Les sciences sociales en mutation*, Éditions Sciences Humaines, 2007.

Note

1 C'est le titre du premier rapport du Conseil d'Analyse de la Société créé par J. P. Raffarin (Voir Ferry, 2007).

2 Entretien avec A. Begag, mars 2006, p. 1.

3 *Ibid.*

4 Pour être immigré, il faut être né étranger à l'étranger, vivre en France, que l'on ait acquis ou pas la nationalité française. On oublie souvent que les enfants nés en France de parents immigrés ne font pas partie de la population immigrée.

5 Pour de nouveaux militaires issus de l'immigration et de culture musulmane, la France connaît près de soixante aumôneries musulmanes dans les armées. Le 8 juin 2006, avait été nommé le premier aumônier militaire musulman de France, A. Arbi. Si les cultes catholiques, protestants et juifs possèdent leurs écoles, on ne compte pas d'écoles privées musulmanes.

6 « Alors que dans l'Algérie de 1955, 0,5% des Européens épousent une femme musulmane et 1% des femmes européennes un homme musulman, dans la France de 1990, les hommes maghrébins entrés après l'âge de quinze ans en France, sont 20% à prendre pour épouse ou compagne une Française (née en France de parents nés en France) » (*Les oubliés de l'égalité des chances*, p. 64). Pour les hommes maghrébins nés en France, ce taux atteint 50%.

7 La notion de « minorités visibles » est empruntée au modèle canadien qui le définit ainsi : « font partie des minorités visibles les personnes autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche ».

8 Le Congrès du Conference Board qui s'est tenu en juillet 2007 avait une séance particulièrement instructive baptisée « The Challenge of the Obama Effect : Managing Diversity and ExecutiveCoaching in the Era of Inclusivity ». On pouvait y lire : « Successful executive coaching of diverse executive populations is no longer a simple matter of assigning executives of a specific race, ethnicity, or gender with an executive coach who has the same race, ethnicity, or gender. Senator Barack Obama — the son of a Caucasian mother from Kansas and an African father — illustrates the new complexity of race, ethnicity, and gender. Focusing the unique characteristics of each and every individual is known as Inclusivity. But how does a

diversity executive move from the more traditional notions of race, ethnicity, and gender to this new era, particularly as it relates to executive coaching in his or her corporation' ».

9 Par exemple, A. Petit (2007, p. 97) remarque fort justement que « le Noir qui se dépigmente ne se soumet pas à la domination du Blanc ; il s'y dérobe, faisant mentir le mot par lequel l'autre le désigne ». On estime à plus de 25% la proportion de femmes utilisatrices de produits dépigmentants dans des pays comme le Mali, le Sénégal et le Togo. Je ne suis pas le Noir que tu veux que je sois !

10 Modèle dans lequel l'individu, citoyen, salarié, tire d'abord son identité de la communauté dans laquelle il a été socialisé. Le problème n'est pas tant d'établir une égalité de traitement entre les individus qu'un équilibre social entre les différents groupes composant la société.

11 On peut distinguer plusieurs étapes pour les tenants du multiculturalisme dans un espace « post-national ». Premièrement, instaurer une politique de reconnaissance garantissant à tous une égale considération et prémunissant des minorités ethnoculturelles partageant les mêmes origines et contribution à l'histoire du pays. Deuxièmement, se regrouper en identités électives que les membres choisissent librement tout en adoptant d'autres traits et lires encore d'y renoncer pour passer à autre chose. L'identité collective n'est plus subie mais en partie choisie. On ne nie pas les principes de l'individualisme et de l'autonomie du sujet. « C'est cette affirmation de soi à travers son particularisme qui a bouleversé la donne puisqu'elle conduit à une contestation du monopole de la culture légitime dont la nation serait détentrice et l'exigence d'un pluralisme culturel réel » (Bénichou, 2006, p. 123).

12 Sabbagh écrit qu'on appelle « affirmative action les politiques qui octroient aux membres de divers groupes définis à l'issue d'un processus d'assignation identitaire et ayant été soumis dans le passé à un régime juridique discriminatoire un traitement préférentiel dans la répartition de certaines ressources, génératrices de gratifications matérielles et symboliques » (2005, p. 149).

13 « En 2003, au Royaume-Uni, la BBC s'est fixé des objectifs précis, des quotas donc, afin de mieux représenter la diversité culturelle. Aujourd'hui, ces objectifs sont atteints : 10% de ses effectifs sont issus de l'immigration africaine, indienne et caribéenne » (Amellal, 2005, p. 186).

14 « Et lorsque la diversité est inférieure au seuil prévu, il faudrait évidemment mettre en place des sanctions effectivement applicables par les tribunaux judiciaires. Ce qui suppose de créer un nouveau délit dans le Code Pénal : non respect du principe de diversité » (Ibid, p. 370).

15 « En fonction des secteurs, l'une ou l'autre de ces solutions trouveront matière à s'appliquer. Par exemple : quotas souples et provisoires dans les médias, inspiration par le haut d'un principe de diversité dans les entreprises et différenciation socio-ethnique dans l'accès aux grandes écoles » (Amellal, 2005, p. 380).

16 A. Salia, l'un des juges de la Cour suprême des Etats-Unis, hostile à l'affirmative action, avait imaginé « un système de justice réparatrice (ou correctrice) à points, par lequel on accorderait aux individus un crédit de points donnant droit à des faveurs, en fonction des discriminations subies par le groupe social, le groupe ethnique, le sexe, l'âge auxquels ils appartiennent » (« The Disease as a Cure » cité par Deschavanne, 2007, p. 174).

17 Prenons l'exemple de la tentative de généralisation du CV anonyme. Si les employeurs connaissaient exactement la productivité supposée des candidats grâce au CV, ils n'auraient pas besoin de rechercher d'autres informations. Nous ne sommes pas favorables à l'anonymisation des CV et un recrutement basé seulement sur des entretiens mais l'utilisation de tests de personnalité, de CV vidéo et de mises en situation professionnelle. « Là où il y a une vraie démarche, où les entreprises ont cassé les stéréotypes, il n'y a pas besoin de CV anonymes » déclarait un responsable syndical dans un film consacré à la diversité.

18 « Soit nous souhaitons que l'ensemble des lieux où s'incarne le corps social corresponde exactement à l'image de celui-ci, ce qui suppose que nous adoptions une méthode qui permette de reproduire à l'identique sa diversité — c'est la logique dite de « représentation-miroir » —, soit nous préférons aller dans le sens d'une plus grande diversité sans que celle-ci ne soit cependant à l'image parfaite du corps social. Dans cette seconde logique, l'idée n'est pas tant de reproduire à l'identique des proportions que de favoriser une diversité consensuelle et progressive » admet Amellal (2005, p. 361)

19 « En France, la question des victimes de la parité, encore taboue et à vrai dire peu susceptible de provoquer un mouvement de masse, a été récemment soulevée dans un dossier du magazine L'Express consacré aux effets de l'application de la loi. Les jeunes hommes des partis politiques sont les victimes de discriminations à rebours dont bénéficient les femmes — spécialement les jeunes — pour satisfaire à l'impératif de renouvellement. La discrimination positive est organisée par les caciques de ces partis, lesquels s'accrochent à leurs positions de pouvoir en cumulant les mandats : le renouvellement est ainsi entièrement capté par la parité (« Le blues de messieurs les trentenaires », cité par Deschavanne, 2007, p. 173).

20 « Le débat reste toujours vif sur l'usage de catégories de type ethnique au prétexte qu'elles ethniciseraient une réalité dont on s'interdit finalement d'observer si et à quel point elle s'ethnicise » (Tribalat cité par Deschavanne, 2007, p. 307).

21 « Pourquoi suis-je donc hostile à ces catégories ethniques ? Parce qu'elles ne sont tout simplement pas constructibles. Tout d'abord, la catégorie ethnique renvoie à une multiplication des étiquettes qui ne correspondent pas à un groupement simpliste. Dans son enquête, P. Simon demande aux individus de se classer dans une catégorie blanc, noir, arabe ou berbère, etc. De nombreux individus ne s'y reconnaissent pas. Il faudrait aussi introduire maghrébin, musulman, juif, catholique, protestant, beur, noir ou « renoi »… ». Blum souligne que « la perception de l'ethnicité par soi-même est une construction multiple. On imagine que la complexité des labels à introduire dans ce processus de définition des catégories. Il me paraît donc difficile, voire impossible, de construire ces catégories ». « Toute construction conduira à la projection de "l'ethnicité" » (Blum, 2006).

22 Le taux de syndicalisation est tombé de 28% en 1945 à 8,2% en 2003 (dont 15% dans la fonction publique, 5,2% dans le secteur privé et 3,5% dans les établissements de moins de cinquante salariés) (*Ibid*, p. 45).

Article mis en ligne le mercredi 12 décembre 2007 à 00:00 –

Pour faire référence à cet article :

Philippe Pierre, »Quand les politiques de gestion de la diversité en entreprise questionnent le modèle français d'intégration… », *EspacesTemps.net*, Travaux, 12.12.2007
https://test.espacestemps.net/articles/politiques-de-gestion-de-la-diversite-en-entreprise/

© EspacesTemps.net. All rights reserved. Reproduction without the journal's consent prohibited. Quotation of excerpts authorized within the limits of the law.