



De la parité à la diversité: entre Deuxième sexe et discrimination seconde

Réjane Sénac

► **To cite this version:**

Réjane Sénac. De la parité à la diversité: entre Deuxième sexe et discrimination seconde. Modern and Contemporary France, 2010, 18 (4), pp.431 - 444. hal-01556878v2

HAL Id: hal-01556878

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-01556878v2>

Submitted on 7 Nov 2017

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

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

De la parité à la diversité : entre Deuxième sexe et discrimination seconde

Réjane Sénac-Slawinski

In keeping with works on the origins and evaluation of France's 'parity' laws, this paper examines the issues involved in the shift in emphasis from 'parity' to 'diversity' in the French public sphere. The paper builds on, and contributes to, studies of the emergence of the term 'diversity', its social meanings and the debates concerning its measurement. Our hypothesis is that this shift helps institutionalise an equality that has become conditional on the performance of difference. To test this hypothesis, the analysis cross-references reports, scholarly studies and declarations on diversity with a qualitative survey of more than 150 public figures who are affected by the emergence of diversity as a social and political problem in the public sphere. The interviewees include politicians, civil servants, academics, and leaders of religious groups, pressure groups, trade unions and businesses.

En continuité avec les travaux portant sur la genèse et l'évaluation des lois dites sur la parité, nous questionnerons les enjeux du glissement de la parité à la diversité dans l'espace public français. Nous nous inscrirons ainsi en complémentarité avec les travaux sur l'émergence du terme de diversité, ses usages sociaux et les polémiques concernant sa mesure. Notre hypothèse est que ce glissement participe à l'institutionnalisation d'une égalité sous condition de performance de la différence. Afin de la tester, nous avons croisé l'analyse de rapports, travaux et déclarations sur la diversité avec une enquête qualitative auprès de plus de 150 actrices et acteurs concernés par l'émergence de la diversité comme problème social et politique dans l'espace public: des responsables politiques, institutionnels, religieux, associatifs, syndicalistes, du monde de l'entreprise et des universitaires.

Dans un contexte de promotion d'une politique antidiscriminatoire globale par l'Union européenne, nombreux sont les travaux (*Cahiers du genre* 2008; Rees 1999; Rubery 2002; Woodward 2009) qui interrogent les enjeux de l'intégration, voire la

dilution, de l'égalité des sexes (*gender mainstreaming*) dans l'égalité pour tous (*diversity mainstreaming*). L'inclusion en 2006 du « sexe » dans l'article 13 du traité d'Amsterdam (1997) et le choix de la Commission européenne de faire de l'année 2007 « l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous » ont pu en effet être analysés comme incarnant le passage à une conception additionnelle de la lutte contre les discriminations (Lombardo & Verloo 2009; Shaw 2004).

En continuité avec les travaux portant sur la genèse et l'évaluation des lois dites sur la parité (Achin *et al.* 2007; Bereni 2009a; Lépinard 2007; Mossuz-Lavau 1998; Murray 2010; Scott 2005; Sénac-Slawinski 2008a, 2008b, 2009; Sineau 2008), nous questionnerons les enjeux du glissement de la parité à la diversité dans l'espace public français (Fassin 2010). Nous nous inscrirons ainsi en complémentarité avec les travaux sur l'émergence du terme de diversité, ses usages sociaux et les polémiques concernant sa mesure (Barth & Falcoz 2007; Bereni & Jaunait 2009; Cohen & Spensky 2009; *Travail, genre et sociétés* 2009; Wiewiorka 2008). Notre hypothèse est que ce glissement participe à l'institutionnalisation d'une égalité sous condition où les femmes demeurent le *Deuxième sexe* et les « divers » les différents (Kastoryano 2005).

Pour la tester, nous avons croisé l'analyse de rapports, travaux et déclarations sur la diversité avec une enquête qualitative menée d'octobre 2008 à décembre 2009 auprès de plus de 150 responsables. Notre échantillon n'est pas représentatif, mais théorique, l'objectif étant de recueillir « des données qui permettent de toujours mieux comprendre le phénomène plutôt que simplement le documenter » (Guillemette 2006, pp. 40–41). Nous avons interviewé non pas seulement celles et ceux qui sont explicitement qualifié-e-s comme des entrepreneurs ou des représentant-e-s de la diversité (Geisser & Soum 2008), mais des acteurs concerné-e-s par l'émergence et la formulation de la diversité dans l'espace public: des politiques (des responsables de partis, des ministres et des membres de cabinets ministériels), des associatifs (liés à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'égalité femmes-hommes) en passant par des institutionnels (du président de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations [HALDE] au responsable du service des droits des femmes), des « entrepreneurs » (de Yazid Sabeg, actuellement commissaire à la diversité, aux responsables diversité de groupe comme l'Oréal ou Casino), des syndicalistes (du Mouvement des Entreprises de France [MEDEF] aux Solidaires), des religieux (du premier président du conseil français du culte musulman au secrétaire général de l'Assemblée des évêques de France) et enfin des universitaires. Le recours à la technique de l'entretien semi-directif a eu pour objectif d'atténuer le rapport de force, voire de domination, entre l'interviewé-e et l'intervieweur (Cohen 1999). L'entretien débute par une question large appelée consigne: « *J'aimerais que l'on parle ensemble de ce que c'est pour vous que la diversité* ». Puis, les thèmes-clés sont au nombre de trois: une mise au point sémantique sur la généalogie et la genèse du terme; son actualité au niveau international, européen et français; et le référentiel de politique publique (Faure *et al.* 1995; Muller & Surel 2000) qu'il incarne.

Dans cet article, nous aborderons les liens entre les « concepts-méthodes » (Fraisie 2001, pp. 311–324) de parité et de diversité en les éclairant à la lumière de deux débats: la secondarisation de la lutte contre les discriminations, sexistes en particulier, et l’ambivalence d’un principe de justice articulant égalité républicaine et performance de la différence (Laufer & Paoletti 2010; Meynaud *et al.* 2009).

Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations: complémentarité ou substitution ?

Pour les uns (Landrieux-Kartochian 2004; Bereni 2009b), l’essor de la diversité traduit le ralliement des grandes entreprises françaises à un modèle managérial déjà fortement institutionnalisé dans plusieurs pays anglo-saxons (Landrieux-Kartochian 2004, p. 103). Pour les autres (Sabbagh 2009; Calvès 2005), ce sont plutôt les pouvoirs publics qui ont joué un rôle moteur dans sa genèse dans un souci de diversification des élites républicaines (Versini 2004). (Junter & Sénac-Slawinski 2010, p. 172)

Une manière de réconcilier ces deux approches est de voir dans l’emprise de ce terme dans l’espace public français (des médias aux politiques) et son expansion dans les entreprises (plus de 2,500 chartes de la diversité signées), l’expression d’une ou de plusieurs « coalitions de causes » (Sabatier & Schlager 2000) entre acteurs privés et publics (Edelman *et al.* 2001).

C’est ainsi qu’au-delà de ses parentés avec le contexte américain (Guiomard & Robin-Olivier 2009; Sabbagh 2009) et européen (Guiraudon 2009), « la mise en œuvre et le déploiement des politiques de lutte contre les discriminations en France ont été marqués, ces dix dernières années, par des processus de redéfinition multiple, agissant notamment par *extension*, *déplacement* et *euphémisation* de l’objet de leurs actions » (Doytcheva & Hachimi Alaoui 2008, p. 117). Dans le cadre d’une recherche financée par le ministère de l’emploi et menée dans le monde de l’entreprise (Doytcheva & Hachimi Alaoui 2008), l’année 2004, année du lancement de la charte de la diversité, est considérée comme marquant le début d’un processus de reformulation mais aussi de *déplacement* de la problématique des discriminations vers celle de *l’égalité des chances* puis de la *diversité*.

Secondarisation de la lutte contre les discriminations – sexistes en particulier

Notre enquête qualitative conforte l’hypothèse de l’euphémisation dans la mesure où les entretiens sont empreints de réserve par rapport à la plasticité, voire l’ambiguïté, du terme de diversité.

Parmi les responsables d’associations et les responsables politiques de gauche, il est qualifiée de flou, de « mot valise », voire de « cheval de Troie » portant une stratégie d’esquive des mots-maux. C’est ainsi que Françoise Laurant, présidente du Mouvement Français pour le Planning Familial à la date de l’entretien, affirme qu’« avec la diversité on masque tout » en contribuant « à nier que pour effacer l’inégalité il faut se

bagarrer contre la domination ». Houria Bouteldja, fondatrice et porte-parole des Indigènes de la République (<http://www.indigenes-republique.fr>), va jusqu'à qualifier la diversité de « préservatif de la République » en dénonçant ce qu'elle considère comme la fonction politique de ce terme, à savoir échapper à la réalité à la fois « d'une France qui n'est plus seulement une France blanche et chrétienne » et à « la domination raciale et coloniale incarnée par les termes « indigène » et « blanc » ». Elle dénonce une diversité « cosmétique » qui en « promouvant une espèce d'élites d'indigènes à des postes importants (Harry Roselmack, Rachida Dati . . .) fait croire que le système républicain égalitaire fonctionne ». Par cette euphémisation, les discriminations sont perçues comme « de simples dysfonctionnements. Le caractère structurel des discriminations est évacué ». Sandrine Mazetier, secrétaire nationale à l'immigration au Parti socialiste (PS) et députée de Paris, qualifie elle le terme de diversité de « cache-sexe » participant à un processus « d'esquive, de substitution ». « On ne parle plus d'inégalités, de question sociale, on promeut la diversité, c'est-à-dire la minorité visible, la couleur de peau ». Pour elle, loin de s'inscrire en contradiction avec la politique d'immigration du gouvernement, la politique de promotion de la diversité en constitue un « paravent, une béquille » dans la mesure où elle véhicule le message suivant: « vous n'êtes pas victime d'inégalités sociales mais de discriminations raciales contre lesquelles nous luttons en assurant la promotion de quelques individus emblématiques ». Elle participe ainsi « d'un registre classique de la droite promouvant l'individualisme et le libéralisme », qu'il soit économique ou culturel, au nom de la performance individuelle. Dans la même perspective, pour Fatima Lalem, adjointe au maire de Paris chargée de l'égalité femmes-hommes et ancienne membre du bureau du Planning familial, l'émergence du terme de diversité incarne avant tout la victoire de l'individualisme car il ne s'inscrit pas dans une « logique systématique, mais rhétorique de l'exemplarité et du mérite de quelques uns ». Axel Urgin, secrétaire national PS à l'égalité républicaine et à la laïcité, oppose ainsi « la vision communautariste et racialisée portée par le concept de diversité ethnique à la vision républicaine et sociologique qui devrait être celle des socialistes ». Pour lui, « en racialisant les différences sociales », la diversité permet de calmer le jeu, de rendre les jeunes de quartiers responsables de leur sort et de justifier une politique de l'immigration sélective. Ces critiques font écho à l'affirmation de Walter Benn Michaels: « la diversité n'est pas un moyen d'instaurer l'égalité, c'est une méthode de gestion de l'inégalité » (2009, p. 10) esquivant la question sociale et économique au nom de celle des différences culturelles (Fassin & Fassin 2009).

Mettons ces positions en regard avec les entretiens de cinq représentant-e-s de la position gouvernementale et du chef de l'État – Fadela Amara, secrétaire d'État chargée de la ville; Eric Besson, ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire; Yazid Sabeg, commissaire à la diversité et à l'égalité des chances; Henri Guaino, conseiller spécial auprès du chef de l'État; et Emmanuelle Mignon, conseillère auprès du chef de l'État.

Eric Besson reconnaît l'ambivalence du terme de diversité qui désigne « des différences de sexe, et éventuellement d'orientation sexuelle, d'âge, de handicap, et d'origine, et qui dans le vocable politique, se concentre sur le dernier aspect, la

diversité d'origine nationale». Il souligne cependant qu'il n'y a pas lieu d'opposer la lutte contre les discriminations (aspect défensif) et la promotion de la diversité (visée positive). Ce sont pour lui, deux conceptions des politiques publiques complémentaires et non concurrentes ou exclusives. Le terme de diversité « correspond à une vague des idées de la mondialisation et de l'écologie politique » qui n'est pas contradictoire avec les valeurs républicaines reconnaissant les talents individuels. Emmanuelle Mignon aborde cette complémentarité en affirmant que l'atout de la « diversité est d'être l'étape supplémentaire après la lutte contre les discriminations qui permet de faire l'égalité réelle ».

En ce qui concerne les méthodes à adopter, s'inscrivant résolument dans les conclusions du rapport du comité présidé par Simone Veil, Fadela Amara appelle à la vigilance face à la tentation de justifier le recours à des discriminations positives sous prétexte de discrimination ethnique. En effet, elle le juge inacceptable au regard du projet républicain et de l'exclusion « des petits Français de souche » de ce type de mesure. Elle ne souhaite pas que l'on « mette en place des politiques spécifiques pour les arabes et les blacks », mais elle est favorable à un « coup de pouce républicain pour ceux qui partent de loin et qui ont moins », pour « tous les enfants d'ouvriers quelle que soit leur couleur de peau ». Elle veut « être aussi capable de défendre Mohamed et Mamadou quand ils sont victimes de discrimination ou d'exclusion, que le petit Benoît quand il est victime de discrimination liée à son adresse, parce qu'il vit les mêmes souffrances sociales ». Pour elle, « au nom de la justice, au nom de l'égalité, il faut mettre en place des politiques volontaristes d'aménagement territorial qui permettent en réalité de réduire les écarts territoriaux qui sont la vraie fracture politique ». Elle définit ainsi la diversité comme une reformulation du projet républicain qui doit donner leur chance à tous les citoyens du pays quelles que soient leurs différentes appartenances, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur adresse, leur couleur de peau, leur handicap ou leur âge. Dans la même perspective, Henri Guaino affirme qu'afin de ne pas alimenter la concurrence des discriminations, des victimes, il faut s'en tenir au social. Pour lui, reconnaître la diversité dans le droit serait un remède pire que le mal, cela reviendrait à dire « la République cela ne marche pas, on va abandonner le creuset républicain, le modèle républicain, on va renoncer à l'idée républicaine de la citoyenneté ». Si Yazid Sabeg, initiateur de la charte de la diversité, nommé commissaire à la diversité et à l'égalité des chances deux mois après l'entretien, défend lui aussi la complémentarité entre la promotion de la diversité et de l'égalité en affirmant que la diversité « doit être l'un des marqueurs de l'égalité », il se distingue des positions précédentes en dénonçant le républicanisme comme un cache-sexe très commode pour justifier l'immobilisme. Il s'affirme de plus « sidéré par les théories qui présentent la diversité comme un « rideau de fumée » pour ne pas traiter la question des inégalités sociales par exemple ». Cette affirmation est intéressante car face aux accusations d'esquive des inégalités structurelles par la diversité, les représentant-e-s de la position gouvernementale et du chef de l'État ont pour point commun de répondre par la primauté à la fois théorique et pratique du critère social.

Du Deuxième sexe à la discrimination seconde: règle de la propagation et de la priorité

Nous commencerons par aborder la manière dont la parité est perçue comme ayant permis de penser la diversité, pour analyser ensuite la manière dont les liens entre la parité et la diversité illustrent la cohabitation de la règle de la propagation et de la priorité des combats à mener (Fraise 2001, p. 72).

Les responsables d'associations féminines et/ou féministes dénoncent le danger de dilution de la question de l'égalité femmes-hommes dans cette politique nouvellement qualifiée de « promotion de la diversité », et interrogent peu la filiation entre la parité et la diversité. C'est cependant le cas d'Annette Vazel, présidente de la coordination d'associations Elles aussi, qui remarque qu'« en attaquant l'universalisme », les débats sur la parité ont permis de penser la diversité, et « en fonction du contexte, il y a des urgences sociales dans les discriminations positives par rapport à la cohésion nationale, mais aussi par rapport aux lobbys, aux rapports de force ». De la même manière pour Christine Villeneuve, vice-présidente d'Elles aussi, et représentante de l'Alliance des femmes, « la parité a ouvert le champ de la diversité en posant la question de la représentation réelle du peuple ».

Les représentants d'associations du champ de la diversité et certains politiques revendiquent la filiation entre la parité et la diversité en faisant du combat paritaire un modèle et un levier d'émancipation. Nous pouvons citer Patrick Lozès, président du Conseil représentatif des associations noires de France – CRAN, qui voit dans la parité l'illustration du fait que « les avancées sont dues à des mobilisations, des luttes sociales qui réduisent le delta entre la réalité et l'idéal d'égalité ». Malek Boutih, ancien président de SOS Racisme, secrétaire national PS chargé des questions de société à la date de l'entretien, explicite la parenté entre parité et diversité en affirmant que si « la parité dévertèbre toutes les dominations » c'est parce que « la discrimination sexiste est la plus structurante dans la société, c'est la plus enracinée. La colonne vertébrale de la discrimination en général est cassée en deux ». Ainsi, il est pour lui nécessaire de créer un discours émancipateur commun, d'avancer dans les imaginaires, de déconstruire les frontières. Il regrette que si les féministes des années 70 ont été en lien avec un mouvement d'ensemble de la société, cela soit peu le cas des féministes des années 2000. Gérard Sebaoun, vice-président PS du conseil général du Val d'Oise, explicite de manière concrète cette dialectique entre parité et diversité en remarquant que c'est avec la parité, qu'a émergé « le discours ambiant: « il faut que nos assemblées ressemblent à la France d'aujourd'hui » ». Auteur d'un billet intitulé « La diversité est un contre sens politique » (<http://gerardsebaoun.canalblog.com/archives/2007/09/26/6333109.html>), il affirme cependant que la parité a eu pour avantage d'obliger lors de l'élaboration des listes « à regarder le vivier de militante et à chercher dans la société civile des femmes ». Il nuance cette ouverture du recrutement politique en précisant qu'il est conditionné par deux ressources, la disponibilité et les réseaux, inégalement partagées en fonction du sexe, de l'origine nationale et sociale. Dans la même perspective pour Dominique Paillé, porte-parole et secrétaire national de l'Union pour un mouvement populaire en charge de la diversité, si « la parité est une chance pour la

diversité» c'est avant tout car de manière pragmatique, ceux qui choisissent les candidates – en majorité des hommes – cumulent la contrainte paritaire avec l'ouverture à une diversité électoralement productive évitant ainsi de « se faire harakiri » deux fois. Il définit la diversité comme « tout ce qui s'est rajouté à la norme républicaine de la III^{ème} République », et en particulier la prise de conscience de la nécessité d'accélérer l'intégration des enfants d'immigrés se distinguant par « leur couleur de peau, leur héritage culturel ou leur religion ».

La filiation entre parité et diversité est abordée en miroir renversé par des personnes ayant suivi et accompagné l'institutionnalisation de la diversité lorsque Nicolas Sarkozy était Ministre de l'Intérieur. C'est ainsi que la préfète Bernadette Malgorn, secrétaire générale du Ministère de l'Intérieur et présidente de l'Observatoire de la diversité et de la parité à la date de l'entretien, explique que cet Observatoire est né suite à une rencontre de Nicolas Sarkozy avec « les jeunes des banlieues » en décembre 2006. « C'est dans le cours des débats que les jeunes – y compris les garçons – ont mis la parité sur le tapis » en soulignant qu'« il y a toutes sortes de discriminations » et qu'« au fond, c'est un peu le même genre de problème ». Cette demande a été prise en compte « au moment de définir le champ de compétence » de l'Observatoire, le principe étant qu'il concerne tous ceux « qui spontanément n'arrivent pas à s'intégrer dans le milieu du travail », le handicap a ainsi aussi été rajouté. L'analyse des usages de la diversité dans les politiques d'entreprise conforte l'hypothèse qu'« en l'espace de quelques années, l'acceptation de la notion de diversité, notamment dans le monde du travail, s'est ainsi mue d'une conception « spécifique », polarisée sur les rapports sociaux d'ethnicité et de « race » en une « conception générique » où la dimension ethno- raciale se trouve englobée dans un ensemble de vecteurs potentiels de diversification – le sexe, l'âge, le handicap, la formation poursuivie, l'apparence physique, etc. » (Doytcheva 2009, p. 115).

L'imbrication des règles de la propagation et de la priorité est éclairée par la réflexion autour de l'intersectionnalité (Verloo 2006) combinant l'approche individuelle et structurelle d'une identité multifacette dans la fluidité de l'interaction (Crenshaw 1991; Hancock 2007; Makkonen 2002; Squires 2007). En France, ce terme fait encore figure de néologisme et les expressions discriminations croisées ou multiples (Lanquetin 2009; Shaw Bell 1996), consubstantialité ou articulation des rapports sociaux (Dorlin 2009; Falquet 2006; Kergoat 2009; Pferfferkorn 2007) lui sont préférées. Dans son entretien, la politologue Armelle Le Bras-Chopard (2004), professeure à l'Université Versailles Saint-Quentin, récuse le fait que la promotion de la diversité constitue une approche intersectionnelle. En effet, pour elle, en qualifiant de divers tous ceux qui ne correspondent pas au « modèle implicite – car non avouable – de la norme de l'homme, blanc, bien portant, hétérosexuel... », il ne s'agit plus de promouvoir l'égalité, mais l'identité. Pour elle, en passant « du constat des inégalités à la représentation des couleurs de la France », la diversité allie paradoxalement la reconnaissance communautaire et les vertus du « *self made man* ». Elle repose ainsi sur « la juxtaposition des différentes appartenances et histoires (individuelles et communautaires) et non sur le cumul ou l'intersection des facteurs de discrimination ».

De la parité à la diversité: institutionnalisation d'une égalité sous condition?

Au-delà de leurs spécificités, les termes de parité et de diversité posent la question du glissement des politiques d'égalité aux politiques de l'identité. Comment relèvent-ils le défi formulé par Anne Phillips (1995) de dépasser l'opposition entre une « politique des idées » et une « politique des identités »?

L'égalité dans la différence au nom de la cohésion sociale et nationale

Dans son entretien, Janine Mossuz-Lavau, directrice de recherche au Centre Nationale de la Recherche Scientifique (CNRS) – Centre de Recherches Politiques de Science Po (CEVIPOF), souligne qu'« au moment des débats sur la parité, le terme de diversité commençait à apparaître comme un épouvantail annonçant le risque de communautarisme ». Au lieu d'y voir un danger, elle a toujours considéré comme heuristique que « la parité ouvre la boîte de Pandore de l'universalisme républicain » en attirant l'attention sur l'homogénéité du corps politique (Fraser 2003), ceci même si les femmes ne sont ni une catégorie ni une minorité. De plus, la parité et la diversité ont pour elle pour point commun de s'inscrire dans le « dilemme de Wollstonecraft » en revendiquant un traitement différencié au nom de l'égalité, et inversement. Elle y répond en considérant que si les femmes et les hommes, quelles que soient leurs caractéristiques et en particulier leurs origines, doivent être égaux ce n'est pas parce qu'ils sont différents mais en ce qu'ils sont des semblables (Mossuz-Lavau 2009). Ainsi, les mesures de promotion de la parité ou de la diversité constituent une application du principe de l'égalité républicaine et non de l'individualisme libéral. Mariette Sineau, directrice de recherche au CNRS – CEVIPOF, aborde elle aussi le lien entre parité et diversité sous le registre de la filiation, mais pour regretter qu'« avec la parité, on ait « loupé le coche » de démocratiser la politique. Les femmes traversant toutes les catégories et les types de discrimination, la parité aurait pu être un déclic pour que la démocratie soit l'affaire de tous et que la défiance à l'égard de l'élite cesse ». Pour elle, cela s'explique en particulier par l'incapacité des politiques et des politiques publiques à prendre en compte l'égalité dans sa globalité, les discriminations sexistes et racistes étant inextricablement liées aux dimensions socio-économiques. L'approche parcellaire et segmentée, voire concurrentielle, des discriminations (« après les femmes, les blacks, après... ») renvoie au contraire à une gestion anglo-saxonne articulant reconnaissance communautaire et individuelle, symbole et stigmat.

Les représentants de la position gouvernementale et du chef de l'État revendiquent au contraire que la diversité ait pour objectif premier de permettre que les différences ne soient pas porteuses de divisions, mais qu'elles participent à l'unité et la cohésion nationale. C'est ainsi que les personnes interviewées présentent la promotion de la diversité comme une réponse aux émeutes dans les banlieues, en particulier celles de 2005, et à l'échec des politiques dites d'intégration alors qu'elles s'adressent à des jeunes nés en France (Laufer 2009). Claude Guéant, secrétaire général de l'Élysée, formalise cette exigence dès le début de l'entretien en affirmant que la diversité « c'est de chercher une

représentation de la société dans les diverses instances qui permettent son fonctionnement, telle que l'ensemble de la société s'y retrouve et telle qu'elle soit cohérente avec son souhait d'une garantie de cohésion sociale et même de cohésion nationale ».

Le ministre Eric Besson explicite le lien entre diversité et cohésion nationale en faisant de l'unité autour de la communauté nationale, la seule communauté qu'il reconnaisse, le cœur de l'identité nationale. Pour lui, l'identité nationale qu'il qualifie de républicaine se caractérise par le partage de valeurs, d'une histoire, et est structurée par le métissage qui fait « que chacun d'entre nous peut être à la fois citoyen français et attaché à ses origines, à sa région, au cadre dans lequel il est né, ou où sont nés et ont grandi ses parents ». Il prend l'exemple de son parcours personnel pour souligner que né au Maroc, « [il n'a] pas l'impression de trahir [son] pays et [son] patriotisme en disant [son] attachement farouche au Maghreb et à l'Afrique ». Pour lui, cela constitue un enrichissement mutuel tant que l'on ne s'inscrit pas dans une logique « d'identités multiples ». « La République ce n'est pas l'uniformité. [. . .] La France est une terre de métissage, elle l'a toujours été et c'est un élément structurant de notre identité nationale ». Nadine Morano, alors secrétaire d'État à la famille, aborde elle aussi le lien entre diversité, communauté nationale et origines en affirmant que « la diversité est une composante du volontarisme républicain ». Pour elle, il ne s'agit pas de promouvoir une France multicolore, mais qui se compose de Français divers. Elle est très attachée à ce que l'on « respecte la personne avec son parcours, ses origines, la couleur de sa peau n'étant qu'une composante de ce que l'on est ». Dans la même perspective, Henri Guaino, conseiller spécial du chef de l'État, précise les enjeux de l'articulation entre identité républicaine et respect des différences d'origine en faisant un parallèle entre « la laïcité religieuse qui nous a permis de vivre ensemble en croyant différemment » et une « laïcité ethnique » qui est « un des fondements implicites de notre contrat social, de notre contrat civique ».

Paradoxalement, la diversité, théorisée et légitimée comme un nouveau contrat social garant de l'unité nationale, est par ailleurs dénoncée comme portant le risque de la segmentation identitaire, de la reconnaissance des communautés d'origine. Pour Patrick Karam, délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'Outre-mer, avec les débats sur la diversité – en particulier sa mesure – le danger est ainsi de lancer la guerre des communautés en enfermant les gens dans des identités (rivalité femmes/hommes, noir/antillais, antillais/métropolitain . . .). Azouz Begag, ancien ministre délégué auprès du premier ministre chargé de la promotion de l'égalité des chances (2005–2007), aborde ce danger en interrogeant le sens à donner au fait que les trois ministres dits issus de la diversité sont des jeunes femmes. Pour lui, il s'agit de reconnaître des femmes qui « se rebellent contre le macho musulman qui veut à tout prix importer en France la charia. Donc ce sont des femmes libérées qui incarnent le choix d'une société qui choisit d'enlever les sabines, de séparer le bon grain de l'ivraie. En fait, cette politique est une très bonne façon de désoriginiser. C'est paradoxal aussi, désoriginiser . . . ces personnes issues de l'immigration ». Pour lui, si les sondages témoignent de leur popularité, c'est parce qu'elles symbolisent les personnes issues de l'immigration telles que les Français les aiment: elles ne revendiquent rien à part « la

participation au gâteau ». À l'inverse, « à chaque fois qu'il y a dans cet espace politique français des personnes qui au nom des injustices, des discriminations réclament seulement l'égalité, elles sont traitées de victimes, voilà ». Yazid Sabeg aborde lui aussi la question du lien parité-diversité à travers la dimension post-coloniale (Blanchard *et al.* 2005; Geisser 2008; Guénif Souilamas 2006). Pour lui, le fait d'ouvrir à la diversité par la nomination quasi exclusive de femmes « est un mauvais signal. Car on peut laisser croire qu'on reste sur des vieux schémas: on a déjà connu ça dans les années 80, avec la figure de l'immigrée, jolie jeune femme bien intégrée qui allait faire oublier l'image de l'immigré au chômage, fainéant et dangereux ». Au-delà de la marque de mépris à l'égard des garçons que ces nominations constituent, elles témoignent de plus de la persistance de « cette idée, qui est une idée coloniale, qui est de dire « on les aura par leurs femmes » ». Pour Nacira Guénif Souilamas, maîtresse de conférences à l'Université de Paris 13, choisir des femmes indigènes maximalise les liens de dépendance et participe donc à l'inertie du genre du pouvoir malgré les lois dites sur la parité. De plus, pour elle, si la diversité est un « terme salvateur » pour les détenteurs du pouvoir c'est parce qu'il leur épargne de devoir nommer et regarder la réalité en face. Dans la même perspective, Aziz Senni, président-fondateur du Conseil de Surveillance de la BAC – Business Angels des Cités, auteur de *L'ascenseur social est en panne... j'ai pris l'escalier* (2005), affirme que la diversité témoigne du fait que « Marianne a besoin d'aller chez le psy pour savoir qui elle est ».

Parité – diversité: une égalité sous condition peut-elle créer l'égalité?

Dans le cadre de notre enquête, un certain nombre de personnalités analysent la diversité comme l'expression d'une égalité sous condition de performance de la différence. Nous nous pencherons sur la manière dont les uns y voient un renoncement au principe d'égalité alors que les autres la considèrent comme un levier pour permettre à terme de créer de l'égalité.

Pour El Yamine Soum (Geisser & Soum 2008), la diversité a les mêmes fonctions politiques que le terme d'intégration dans les années 1980, à savoir la distinction entre « eux et nous ». En cela, la parité et la diversité participent de mécanismes similaires au cœur de la segmentation de l'espace démocratique entre le nous légitime et les « eux », infantilisés et suspectés d'incompétence. Il est pour lui ainsi nécessaire de faire attention aux effets de mode et d'instrumentalisation de la différence, qu'elle s'exprime sous le registre de l'ethnie ou du sexe. Dans la même perspective, pour Jean-Pierre Dubois, président de la Ligue des droits de l'homme et professeur de droit constitutionnel, la diversité renvoie à un fantasme d'uniformité consubstantiel à l'injonction de s'intégrer. Pour lui, si les ministres sont dites « issues de la diversité », c'est parce qu'elles ont été choisies pour représenter cette diversité tout en étant sorties. C'est nos sociétés qui sont à redéfinir: le défi étant de ne plus être dans la logique d'un communautarisme majoritaire, mais dans une société post- raciale à l'image de celle incarnée par la victoire d'Obama aux États-Unis. Avec la diversité, on s'est contenté de « recouvrir d'un manteau laïque notre racisme colonial ». Comme

l'explicite la présidente-fondatrice des Indivisibles, Rokhaya Diallo, la diversité est alors un euphémisme pour ne pas dire « non-blanc ». Elle ne renvoie donc pas à une réalité biologique, mais à un principe alternatif à celui d'égalité au nom de la rentabilité de la différence. Samuel Thomas, président de la fédération Nationale des Maisons des Potes et vice président de SOS Racisme, affirme lui aussi qu'« on se tire une balle dans le pied avec l'argument de la plus-value » car « le danger est de chercher de l'extraordinaire et de ne pas lutter contre les discriminations, mais de faire un business de la discrimination ». Mouloud Aounit, président du Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP), qualifie ainsi la diversité de « diversion, d'alibi pour prendre acte du déni de l'égalité de droit, en particulier envers les enfants des ex-colonies ». Elle continue en effet à re-produire leur assignation identitaire à la communauté des immigrés (quelle que soit la génération: première, deuxième, troisième . . .), en les enfermant dans ce qu'il qualifie d'« immigritude ».

Malek Boutih aborde lui le lien entre parité et diversité comme le signe que « la société avance par ses contradictions. Pour la parité, dire que les femmes apportent la paix est faux à court terme, mais à long terme c'est vrai car la parité c'est l'ouverture à la diversité du politique ». Pour la diversité, il relève une contradiction entre la lutte contre les discriminations structurelles et le fait que les premiers acteurs de la diversité adhèrent à un discours ultralibéral de la responsabilité individuelle. Pour lui, les avancées sont portées par un mouvement dialectique: « plus de parité et de diversité, plus de lutte contre les discriminations et inversement ». La parité et la diversité marquent ainsi une étape historique de la République en termes de changements sociaux et symboliques. La prochaine étape est de recréer des repères collectifs qui assument le métissage défini comme l'atténuation des frontières au cœur des identités. « On ne peut pas passer de la fin des discriminations à rien, elles perdurent tant qu'on ne les remplace pas par un nouvel ordre ». Le sociologue Michel Wieviorka, directeur d'études à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), articule lui aussi distance critique envers la diversité et mise en exergue de ses vertus. Pour lui, la diversité est une notion intéressante si elle permet de penser le lien entre la reconnaissance de la diversité culturelle et la lutte contre les discriminations. Ce mot vient en effet pour lui dire la tendance qui existe depuis les années 1970 de refuser ce qui est unifié, de rompre avec l'évolutionnisme. Il permet en cela de lutter contre les tendances à l'homogénéité. Dans la même perspective, pour Annie Guilberteaud, directrice du Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles – Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF), sans établir de symétrie entre des réalités de nature différente, il est intéressant de considérer la parité et la diversité comme deux facettes de l'égalité. Ayant pour point commun de faire d'une difficulté une force, la parité et la diversité participent en effet tous deux à une démarche résiliente.

Conclusion

En écho aux travaux faisant « apparaître la diversité comme un discours fondamentalement *dépolitisant*: son institutionnalisation condui[san]t généralement

à refouler le répertoire conflictuel de l'anti-discrimination, à occulter en dernière instance la question ethno-raciale, et à gommer les rapports de pouvoir entre les groupes majoritaires et minoritaires » (Bereni & Jaunait 2009, p. 10), notre propos a été de repolitiser le dépolitisant (Laacher 2009). Pour cela, nous avons interrogé le principe de justice à l'œuvre dans sa « publicisation » (Benrahal Serghini & Matuszak 2009). En abordant le partage à égalité du pouvoir sur le registre ontologique de la différence – et de sa performance – et pas seulement sur celui politique et juridique de l'égalité, la parité et la diversité n'ont-elles pas été parasitées par la question de l'identité, qu'elles ont à leur tour alimentée ?

Notre enquête qualitative conforte l'hypothèse selon laquelle les débats sur la reconnaissance de la diversité des groupes et de la dualité du genre humain se rencontrent, ceci même si le premier est plus particulièrement porté par les travaux anglo-saxons, tandis que le second est essentiellement français. La parité et la diversité sont alors ni un principe, ni une valeur, ni un droit mais un lien à la fois ambiguë et en construction entre identité et politique, différence et égalité.

References

- Achin, C. *et al.* (2007) *Sexe, genre et politique*, Economica, Paris.
- Barth, I. & Falcoz, C. (dir.) (2007) *Le management de la diversité – Enjeux, fondements et pratiques*, L'Harmattan, Paris.
- Benrahal Serghini, Z. & Matuszak, C. (2009) 'Lire ou relire Habermas: lectures croisées du modèle de l'espace public habermassien', *Études de communication*, no. 32, pp. 33–49.
- Bereni, L. (2009a) 'Quand la mise à l'agenda ravive les mobilisations féministes: l'espace de la cause des femmes et la parité politique (1997–2000)', *Revue française de science politique*, vol. 59, no. 2, pp. 301–323.
- Bereni, L. (2009b) '« Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise »: La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale', in *Raisons politiques*, « Usages de la diversité », eds L. Bereni & A. Jaunait (coord.), no. 35, pp. 87–106.
- Bereni, L. & Jaunait, A. (coord.) (2009) *Raisons politiques*, « Usages de la diversité », no. 35.
- Blanchard, P., Bancel, N. & Lemaire, S. (2005) *La fracture coloniale: La société française au prisme de l'héritage colonial*, La Découverte, Paris.
- Cahiers du genre*. (2008) 'Gender mainstreaming: de l'égalité à la diversité?', no. 44.
- Calvès, G. (2005) 'Refléter la diversité de la population française: naissance et développement d'un objectif flou', *Revue internationale des sciences sociales*, no. 183, pp. 177–186.
- Cohen, J. & Spensky, M. (dir.) (2009) *Citoyenneté et diversité*, Presses Universitaires Blaise Pascal, Clermont-Ferrand.
- Cohen, S. (1999) 'L'interview démythifiée', in *L'art d'interviewer les dirigeants*, ed. C. Samy (dir.), Presses universitaires de France (PUF), Paris, pp. 4–49.
- Crenshaw, K. W. (1991) 'Mapping the margins: intersectionnalité, identity politics, and violence against women of color', *Stanford Labour Review*, vol. 43, no. 6, pp. 1241–1299.
- Dorlin, E. (dir.) (2009) *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, PUF, Paris.
- Doytcheva, M. (2009) 'Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises', in *Raisons politiques*, « Usages de la diversité », eds L. Bereni & A. Jaunait (coord.), no. 35, pp. 107–124.
- Doytcheva, M. & Hachimi Alaoui, M. (2008) De la lutte contre les discriminations ethno-raciales à la « promotion de la diversité » – Une enquête dans le monde de l'entreprise. Programme de

- recherche DRESS – MiRe, Production et traitement des discriminations: Nouvelles approches, Université de Lille 3 GRACC.
- Edelman, L. B., Fuller, S. R. & Mara-Drita, I. (2001) 'Diversity rhetoric and the managerialization of law', *The American Journal of Sociology*, vol. 106, no. 6, pp. 1589–1641.
- Falquet, J. (dir.) (2006) 'Réarticulation des rapports sociaux de sexe, classe et « race ». Repères historiques et contemporains', *Cahiers du CEDREF*, Université Paris-Diderot.
- Fassin, D. & Fassin, E. (2009) *De la question sociale à la question raciale?*, La Découverte, Paris.
- Fassin, E. (2010) 'Les couleurs de la représentation', *Revue française de science politique*, vol. 60, no. 4, pp. 655–662.
- Faure, A., Pollet, G. & Warin, P. (dir.) (1995) *La construction du sens dans les politiques publiques – Débats autour de la notion de référentiel*, L'Harmattan, Paris.
- Fraisse, G. (2001) *La controverse des sexes*, PUF, Paris.
- Fraser, N. (2003) 'Social justice in the age of identity politics: redistribution, recognition, and participation', in *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*, eds N. Fraser & A. Honneth, Verso, London et Suhrkamp, Frankfurt, pp. 7–109.
- Geisser, V. (2008) 'Les poupées Barbie de l'Islam light: exhibitionnisme et érotisme victimaires', <http://oumma.com/Les-poupees-Barbie-de-l-Islam>
- Geisser, V. & Soum, E. Y. (2008) *Discriminer pour mieux régner. Enquête sur la diversité dans les partis politiques*, Éd de l'Atelier, Paris.
- Guénif Souilamas, N. (dir.) (2006) *La République mise à nu par son immigration*, La Fabrique, Paris.
- Guillemette, F. (2006) 'L'approche de la grounded theory: pour innover?', *Recherches qualitatives*, vol. 2, no. 1, pp. 32–50.
- Guiomard, F. & Robin-Olivier, S. (dir.) (2009) *Diversité et discriminations raciales – Une perspective transatlantique*, Dalloz-Sirey, Paris.
- Guiraudon, V. (2009) 'La diversité en Europe: une évidence?', in *Raisons politiques*, « Usages de la diversité », eds L. Bereni & A. Jaunait (coord.), no. 35, pp. 67–86.
- Hancock, A.-M. (2007) 'When multiplication doesn't equal quick addition. Examining intersectionality as a research paradigm', *Perspectives on Politics*, vol. 5, no. 1, pp. 63–79.
- Junter, A. & Sénac-Slawinski, R. (2010) 'La diversité: sans droit ni obligation', *Revue de l'OFCE*, no. 114, pp. 167–196.
- Kastoryano, R. (dir.) (2005) *Les codes de la différence – Race – Origine – Religion – France – Allemagne – États-Unis*, Presses de Sciences Po, Paris.
- Kergoat, D. (2009) 'Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux', in *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, ed. E. Dorlin (dir.), PUF, Paris, pp. 111–125.
- Laacher, S. (2009) 'La notion de « diversité » ou comment dépolitiser le politique', in *Le retour de la race – Contre « les statistiques ethniques »*, éd. E. Badinter *et al.*, Rapport du CARSED, L'aube, Paris, pp. 203–212.
- Landrieux-Kartochian, S. (2004) La contribution des femmes à la performance des entreprises: une revue de la littérature. Document d'études de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES), no. 83.
- Lanquetin, M.-T. (2009) 'Égalité, diversité et... Discriminations multiples', *Travail, genre et sociétés*, 'Égalité et diversité' no. 21, pp. 91–106.
- Laufer, J. (2009) 'L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité?', *Travail, genre et sociétés*, 'Égalité et diversité' no. 21, pp. 29–54.
- Laufer, J. & Paoletti, M. (coord.) (2010) 'Spéculations sur les performances économiques des femmes', *Travail, genre et sociétés*, no. 23, pp. 167–211.
- Le Bras-Chopard, A. (2004) *Le masculin, le sexuel et le politique*, Plon, Paris.
- Lépinard, E. (2007) *L'égalité introuvable: la parité, les féministes et la République*, Presses de Sciences Po, Paris.

- Lombardo, E. & Verloo, M. (2009) 'Institutionalising intersectionality in the European Union? Policy developments and contestations', *International Feminist Journal of Politics*, vol. 11, no. 4, special issue: Institutionalising Intersectionality, eds Johanna Kantola and Kevät Nousiainen, pp. 478–494.
- Makkonen, T. (2002) *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experience of the Most Marginalized to the Fore*, Abo Akademi University, Vaasa.
- Meynaud, H. Y., Fortino, S. & Calderón, J. (coord.) (2009) 'La mixité au service de la performance économique', *Cahiers du genre*, no. 47, pp. 15–33.
- Michaels, W. B. (2009) *La diversité contre l'égalité*, éd, Liber, Paris.
- Mossuz-Lavau, J. (1998) *Femmes-hommes, pour la parité*, Presses de Sciences Po, Paris.
- Mossuz-Lavau, J. (2009) *Guerre des sexes: stop!* Flammarion, Paris.
- Muller, P. & Surel, Y. (dir.) (2000) *Revue française de science politique*, vol. 50, no. 2, numéro spécial: Les approches cognitives des politiques publiques.
- Murray, R. (2010) *Parties, Gender Quotas and Candidate Selection in France*, Palgrave Macmillan, Basingstoke and New York.
- Pfefferkorn, R. (2007) *Inégalités et rapports sociaux, rapports de classes, rapports de sexes*, La Dispute, Paris.
- Phillips, A. (1995) *The Politics of Presence*, Clarendon Press, Oxford.
- Rees, T. (1999) 'Mainstreaming equality', in *Engendering Social Policy*, eds S. Watson & L. Doyal, Open University Press, Buckingham, pp. 165–183.
- Rubery, J. (2002) 'Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy', *Industrial Relations Journal*, vol. 33, no. 5, pp. 477–497.
- Sabatier, P. & Schlager, E. (2000) 'Les approches cognitives des politiques publiques: perspectives américaines', *Revue française de science politique*, vol. 50, no. 2, pp. 209–234.
- Sabbagh, D. (2009) 'Itinéraire contemporain de la « diversité » aux Etats-Unis', in *Raisons politiques*, « Usages de la diversité », eds L. Bereni & A. Jaunait (coord.), no. 35, pp. 31–48.
- Scott, J. W. (2005) *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, Paris.
- Sénac-Slawinski, R. (2008a) *La parité*, « Que sais-je ? », no. 3795, PUF, Paris.
- Sénac-Slawinski, R. (2008b) 'Justifying parity in France after passage of the so-called parity laws and electoral application of them: the "ideological tinkering" of political party officials (UMP and PS) and women's NGOs', *French Politics*, vol. 6, no. 3, pp. 234–256.
- Sénac-Slawinski, R. (2009) 'Parity and the sexual order', in *Women, Feminism, and Femininity in the 21st Century – American and French Perspectives*, eds B. Mousli & E.-A. Roustang-Stoller, Palgrave Macmillan, New York and London, pp. 133–154.
- Senni, A. (2005) *L'ascenseur social est en panne... j'ai pris l'escalier*, Archipel, Paris.
- Shaw, J. (2004) *Mainstreaming Equality in European Union Law and Policymaking*. Report published by the European Network against Racism (ENAR), Dusseldorf and Brussels.
- Shaw Bell, C. (1996) 'Données relatives à la race, à l'ethnie et au sexe: mises en garde à l'intention de l'usager', *Revue internationale du travail*, vol. 135, no. 5, pp. 585–606.
- Sineau, M. (2008) 'La parité législative en France, 2002–07: les stratégies partisanes de contournement de la loi', *Schweizerische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, vol. 4, no. 4, pp. 741–765.
- Squires, J. (2007) *The New Politics of Gender Equality*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Travail, genre et sociétés*. (2009) « Égalité et diversité », no. 21.
- Verloo, M. (2006) 'Multiple inequalities, intersectionality and the European Union', *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, no. 3, pp. 211–228.
- Versini, D. (2004) *Rapport sur la diversité dans la fonction publique*, Documentation Française, Paris.
- Wieviorka, M. (2008) *La diversité – Rapport à la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche*, Éd, Robert Laffont, Paris.
- Woodward, A. (2009) 'From equal treatment to gender mainstreaming and diversity management', in *Gendering the European Union*, eds G. Abels & J. Mushaben, Palgrave Macmillan, London and New York.