



**HAL**  
open science

**Sénac (Réjane). – L’invention de la diversité**  
Marie Duru-Bellat

► **To cite this version:**

Marie Duru-Bellat. Sénac (Réjane). – L’invention de la diversité. *Revue française de sociologie*, 2012, 53 (3), pp.534-537. 10.3917/rfs.533.0529 . hal-03473817

**HAL Id: hal-03473817**

**<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-03473817>**

Submitted on 10 Dec 2021

**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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives | 4.0  
International License

penser ensemble l'égalité et la différence, l'unité et la diversité. D'un point de vue plus directement politique, la rhétorique de la diversité participe d'un questionnement anxieux sur le « vivre ensemble », avec la mobilisation croissante des notions de cohésion sociale et d'équité. La diversité va aussi s'introduire de plus en plus dans les préoccupations des entreprises elles-mêmes. On peut alors se demander si la gestion de la diversité est en passe de constituer, de la part de la société civile, « un complément à des politiques publiques qui vont continuer de se renforcer » ou bien « la volonté d'une transmission partielle du traitement de la réduction des inégalités » (p. 12) à ces instances privées.

Mais quelle égalité s'agit-il de promouvoir ? La question est de savoir si « en conditionnant le principe d'égalité à la reconnaissance, voire la performance, des différences, la diversité le renverse » (p. 24). En d'autres termes, s'agit-il de conditionner le principe d'égalité « à une assignation à une différence performante qui soit de l'ordre de la plus-value » (p. 26) ? Avec la question jointe : « La performance de quoi ? » ; car la diffusion fulgurante de la diversité n'est pas sans rapport avec son flou. Et c'est pour comprendre comment une variété d'acteurs à la fois définit la diversité et l'article avec des principes de justice que l'enquête de terrain, effectuée entre 2008 et 2009, a été menée.

Effectivement ce terme apparaît bien comme un « mot-valise », qui n'est pas sans lien avec la valorisation de la biodiversité : la diversité culturelle est promue comme « héritage commun de l'humanité » (une journée mondiale de la diversité a même été décrétée par les Nations unies à partir de 2001...). En France, on va utiliser ce terme comme alternative aux expressions « issus de l'immigration », « minorités visibles », voire « quartiers populaires »... Un flou bien pratique donc !

La montée de la diversité vient aussi du fait que s'est cristallisée une « coalition de causes » entre acteurs privés et

**Sénac (Réjane).** – *L'invention de la diversité.*

Paris, Presses Universitaires de France (Le lien social), 2012, 322 p., 28 €.

L'ouvrage que propose Réjane Sénac autour de la notion fort médiatique de diversité est de nature à la fois conceptuelle et empirique. Il développe une analyse théorique instrumentée par les concepts de la science politique, conjointement à un travail d'enquête auprès de plus de 160 responsables politiques, associatifs, religieux et du monde de l'entreprise sur la signification que revêt à leurs yeux cette notion. Sous-jacente, est posée l'interrogation fondamentale sur la façon dont une société démocratique peut

acteurs publics : perçue comme permettant de concilier un droit (l'égalité) et un atout pour l'économie, la diversité est défendue avec l'argument de la nécessaire diversification des élites, qui ne pourra qu'être profitable au pays comme aux entreprises. Pour ces dernières, il s'agit à la fois de développer leurs performances et de consacrer leur responsabilité sociale, même si la relation entre diversité et performance reste à démontrer. L'idée est d'exploiter au mieux la variété des talents des personnes jusqu'alors écartées indûment. On réactive ainsi une problématique ancienne, celle de « réserves de talents », dont l'exploitation permet de conjuguer justice et efficacité. Cette perspective est très proche de l'engouement pour la diversité impulsé aux États-Unis par les entreprises à partir des années 1960-1970 (voir l'ouvrage du politiste Franck Dobbin, *Inventing equal opportunity*, Princeton University Press, 2009). Dans ce pays, la discrimination était perçue par les entreprises comme un gaspillage de ressources humaines, et il fallait donc écarter les barrières empêchant le vrai potentiel productif des personnes de s'exprimer, selon une rationalisation de l'allocation des ressources humaines bien comprise, les économistes, depuis Gary Becker à la fin des années 1950, ayant montré le caractère inefficace et irrationnel de la discrimination. Un objectif joint visait, par une diversification du personnel, à être davantage en phase avec une population de clients elle-même de plus en plus diversifiée. La proximité avec les mobiles des entreprises françaises – du moins tels qu'exprimés dans leur politique de communication – est frappante : le groupe Casino n'a-t-il pas intitulé son projet d'entreprise « nourrir un monde de diversité » depuis mars 2008 ?

Comme aux États-Unis, on retrouve aussi en France la volonté des entreprises de s'adapter à l'émergence du droit concernant la lutte contre la discrimination : entre 2000 et 2008, se met en place un cadre législatif en la matière,

avec notamment une transposition de directives communautaires et la création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations (HALDE) en 2004. Les entreprises vont alors s'engager dans des dispositifs de promotion de la diversité, pour prévenir des recours en discrimination qui pourraient se multiplier et ternir leur image.

Mais il ne s'agit pas d'une adaptation à la marge. Car les acteurs interrogés perçoivent bien que l'on assiste à un glissement significatif dans la conception de l'intégration qui prévalait jusqu'alors, fondait le « pacte républicain » et garantissait une certaine cohésion sociale : l'intégration n'est plus assurée par la cohérence d'un système fonctionnel et par l'emprise de valeurs communes transmises par les institutions de socialisation afin que chacun soit conforme au rôle qu'il doit occuper ; la cohésion est considérée comme produite par les acteurs eux-mêmes, avec comme ingrédients-clés la mobilisation personnelle, le capital social, la confiance... Les acteurs interrogés par Sénac perçoivent bien le « double jeu » de la notion d'égalité des chances, qui rejette la responsabilité des échecs sur les personnes, et propose une égalité réduite aux chances dans une société qui reste inégalitaire. Certes, on peut aussi, et certains interviewés le font, minimiser la portée de ce glissement, en mettant en avant la « simple » complémentarité entre promotion de la diversité (visée positive) et lutte contre les discriminations (aspect défensif).

Après avoir pointé que la promotion de la diversité questionne le modèle de l'intégration à la française, l'auteure se demande si l'émergence de la diversité dans le débat public incarne, à l'instar de ce que suggéraient Sylvie Mesure et Alain Renaut dans leur ouvrage *Alter ego. Les paradoxes de l'identité démocratique* (Aubier, 1999), « le passage d'une modernité caractérisée par un processus égalitaire niant les différences d'essence entre les individus à une modernité où, sans revenir aux hiérar-

chies prémodernes, s'affirme la reconnaissance de différences irréductibles » (p. 125). De fait, parallèlement à la montée de la diversité, c'est la notion d'identité qui se trouve promue, comme l'exprime sans détour Nicolas Sarkozy lui-même : dans son discours du 7 janvier 2010 sur le thème de la Nation, il affirme : « Il n'y a pas de diversité sans identité. Et l'identité est liée bien sûr à la Nation. » (p. 162). L'identité est ainsi rabattue sur l'identité française, avec en ligne de mire la question de la laïcité, puisque de fait la diversité dont il est question est celle portée par l'immigration. Avec des tensions en perspective entre ceux qui défendent la diversité quelle qu'elle soit – respecter l'excision par exemple, dès lors qu'il s'agit de coutumes millénaires et qu'elle « fait partie de l'intimité » défend le président d'une association cité page 145 – et ceux qui l'acceptent en quelque sorte sous condition.

Ceci ne débouche-t-il pas, se demande l'auteure, sur une remise en cause d'une « égalité inconditionnée » ? Si l'égalité accepte les différences en tant qu'elles expriment des talents, encore faut-il que les personnes jouent correctement le rôle que l'on attend d'elles. L'exemple de la parité hommes/femmes est clair à cet égard, puisque l'on promeut ainsi « une égalité dans la différence, au sens d'une égalité sous condition de performance de la différence » (p. 133) ; il faut jouer de ses atouts de femme comme on joue de ses atouts de « jeune des quartiers ». Le risque auquel expose cette égalité sous condition est alors patent : elle enferme dans des caractéristiques supposées spécifiques qu'il faut exploiter à bon escient, cet essentialisme se montrant alors pour ce qu'il est, à savoir le « gant retourné de la discrimination » (p. 66). À nouveau, certains interviewés se montrent parfaitement conscients de ce risque d'essentialisation des groupes considérés comme participant de la diversité : le « contrecoup de la diversité », c'est « d'enfermer les discriminés dans

une instrumentalisation de leurs différences » (p. 195) ; plus généralement, « ériger la diversité en principe, c'est entretenir l'altérité » (p. 196).

Une autre veine critique assez nourrie soutient que la rhétorique de la diversité serait de fait « une esquivance par rapport à des inégalités socioéconomiques qui perdurent, en d'autres termes une réponse libérale mobilisant l'idéologie méritocratique, le « si on veut, on peut », dans un contexte difficile. Concrètement, certains interviewés dénoncent le caractère « cosmétique » de la diversité, puisque, « par euphémisation, les discriminations sont perçues comme de simples dysfonctionnements. Le caractère structurel des discriminations est évacué » (p. 194). De plus, pour ceux qui la critiquent, l'invention de la diversité est non seulement une « euphémisation dépolitisante », mais aussi « le paradigme d'un civisme libéral où le principe d'égalité est sacrifié à l'utilité de la différence » (p. 253).

En conclusion, l'auteure explicite la structuration politique des opinions rassemblées dans l'ouvrage. Le terme diversité est qualifié de séduisant par la droite et le monde de l'entreprise, notamment en ce qu'il participe de la rhétorique de la responsabilité sociale de l'entreprise, et du civisme performant. À gauche, il est dénoncé comme interrogeant notre conception de l'égalité républicaine, avec un glissement d'une approche structurelle par les luttes contre les discriminations directes ou indirectes à une approche par l'individu et le mérite. Cela n'empêche pas des tensions, à gauche, entre reconnaissance de la diversité comme une richesse ou comme le marqueur de l'idéologie libérale et individualiste. L'auteure livre, en toute fin d'ouvrage, son point de vue personnel dans ces débats contradictoires : elle penche personnellement pour une indifférence aux différences, et donc pour une critique de la diversité. Ces éclaircissements finaux sont les bienvenus, car le lecteur est parfois quelque peu déconcerté par la liste des témoignages riches

et souvent contradictoires que le livre accumule sans toujours expliciter comment ils ont été rassemblés (notamment, on ne sait pas comment les interviewés ont été recrutés), ni véritablement les analyser. Ainsi le lecteur en est-il réduit à se fonder sur les patronymes des personnes interviewées pour se dire qu'apparemment il y a plus de considérations critiques sur la diversité de la part de personnes elles-mêmes issues de la diversité... On reste aussi incertain quant au poids des opinions si diverses qui s'expriment, mais c'est peut-être là une limite indépassable des approches dites qualitatives. Demeure également dans l'ombre la manière dont la diversité se traduit dans l'expérience subjective des personnes : souhaitent-elles être reconnues en tant qu'identité singulière, être considérées pour et dans une différence, ou bien, au contraire, voient-elles dans toute imputation de particularisme une marque de racisme, de discrimination ?

Notons enfin que Réjane Sénac partage avec nombre de sociologues la même ignorance des travaux des psychologues sociaux, qui soutiennent que c'est l'inégalité elle-même qui crée la différence et non le contraire. Il s'agit là d'un point fondamental, à nouveau bien perçu par les personnes interrogées. Ainsi une interviewée note-t-elle « ce qui peut choquer dans la promotion de la diversité c'est non pas l'instauration d'une discrimination positive, mais le fait de l'appliquer à une catégorie de la population française qui est une construction purement sociologique, qui n'a rien d'objectif puisqu'elle n'existe que par le regard qu'on porte sur elle » (p. 182). Une fois de plus, la lucidité des acteurs est remarquable, et c'est aussi là une belle leçon adressée aux sociologues !

**Marie Duru-Bellat**

*Observatoire sociologique du changement  
Sciences Po*