



SciencesPo.

OSC
CNRS

La diversité : esquisse de critique
sociologique

Marie Duru-Bellat

Notes & Documents

n° 2011-03 Décembre 2011

Résumé :

Cette note esquisse une déconstruction de la notion de plus en plus usitée de diversité. Elle le fait en explicitant les contextes historiques dans lesquels elle est apparue, et les problèmes sociaux qu'on s'efforçait ainsi de résoudre, avec en l'occurrence des différences notables entre la France et les Etats-Unis. Dans un second temps, l'usage concret de cette notion est examiné : quels traits sont mis en exergue au nom de la diversité, quels groupes sont étiquetés comme « divers »... Les effets pervers de cet étiquetage sur les personnes sont ensuite abordés, tandis que, au niveau des sociétés, sont présentées les thèses soulignant les avantages à recourir à cette notion, plutôt qu'à celle d'égalité/inégalité. Enfin, la conclusion souligne les dimensions idéologiques et politiques de cette rhétorique de la diversité, sous-tendue par un choix parmi des modèles de justice qu'il convient d'explicitier.

Pour citer ce document :

Duru-Bellat, Marie (2011). « La diversité : esquisse de critique sociologique », Notes & Documents, 2011-03, Paris, OSC, Sciences Po/CNRS.

Pour une version électronique de ce document de travail et des autres numéros des Notes & Documents de l'OSC, voir le site web de l'OSC : http://osc.sciences-po.fr/publication/pub_n&d.htm

Abstract:

This note proposes a deconstruction of the notion of diversity, which is more and more frequently used. This is done by making explicit the historical contexts in which this notion did appear and the social problems it was supposed to solve, with, in this respect, large differences between France and the US. In a second part, the concrete use of this notion is examined: which traits are put forward, in the name of diversity, which groups are labeled as "diverse"... Then, the unintended effects of this labeling process upon individuals are dealt with, as well as the thesis emphasizing the benefits societies may draw from talking in terms of diversity, rather than in terms of equality or inequality. Last, the conclusion underlines the ideological and political dimensions of this rhetoric of diversity, which is based on a choice of one justice model, which should be made explicit.

Readers wishing to cite this document are asked to use the following form of words:

Duru-Bellat, Marie (2011). "La diversité : esquisse de critique sociologique", Notes & Documents, 2011-03, Paris, OSC, Sciences Po/CNRS.

For an on-line version of this working paper and others in the series, please visit the OSC website at: http://osc.sciences-po.fr/publication/pub_n&d.htm

Chez les sociologues comme dans les sphères politiques, des modes marquent les rhétoriques mobilisées, et ce sont parfois les mêmes, ce qui d'une certaine manière peut être jugé rassurant en ce que cela illustre la perméabilité de la sphère des sociologues aux problématiques sociales plus générales (et réciproquement)... Mais il est classique en sociologie, c'est même un principe de base du « métier de sociologue », de souligner la nécessité de « déconstruire » ces notions imposées par la vie sociale pour ne pas se voir imposer subrepticement des « problématiques obligées », nécessairement marquées par des orientations idéologiques qui n'ont évidemment rien à voir avec la science. Pourtant, dès lors qu'il n'évolue pas dans une tour d'ivoire, le sociologue est souvent conduit à reprendre certaines de ces notions, de manière prudente, avec cette précaution formelle que constitue l'usage de guillemets¹ : on montre ainsi qu'on n'est pas dupe du caractère flou, « à problématiser », de la notion ; ainsi quitte et en attendant, on peut y recourir largement ! Il faut sans doute en passer par là, car au-delà des modes, ces rhétoriques renvoient à des problèmes politiques et sociaux qu'il n'y a pas de raison de mépriser...

On peut certes se demander s'il s'agit là de problèmes avérés ou d'une lecture partielle : il n'est pas certain que la diversité soit de fait plus forte dans les sociétés d'aujourd'hui ou « simplement » qu'elle s'affiche plus fortement, du fait même de cette rhétorique... Dans le monde éducatif, où cette notion est de plus en plus mobilisée, on peut certes admettre que la population scolaire est aujourd'hui plus hétérogène, dès lors qu'on garde au sein de l'école des élèves qui en étaient autrefois exclus, et les politiques à mettre en œuvre pour « gérer cette hétérogénéité » ont été marquées par des débats sociologiques eux-mêmes anciens. Rappelons que Bourdieu et Passeron soutenaient, dans *Les Héritiers* (1964) que l'école produit de l'inégalité précisément en ce qu'elle est « indifférente aux différences ». Mais cela n'a rien d'évident, et on peut au contraire estimer que l'école est inégalitaire parce qu'elle donne trop d'importance aux différences : la mise en avant de différences peut très bien être un prétexte à une inégalité. Par exemple, longtemps, au nom de leur différence considérée comme essentielle on n'a pas jugé injustes les inégalités d'éducation filles/garçons. Sur un plan plus général, rappelons qu'un des premiers succès international de la notion d'équité a été la conférence mondiale de Pékin sur les femmes en 1995, où certains pays ont pu défendre des législations rétrogrades envers les femmes au nom de leur essence spécifique et du principe d'équité. Ou encore, il est facile de voir comment la valorisation de qualités féminines considérées comme spécifiques (dextérité, dévouement, altruisme...) produit des inégalités sur le marché du travail.

Dans cette note, nous nous proposons de nous arrêter sur cette notion de diversité et amorcer ainsi sa problématisation, toujours remise à plus tard sous couvert des guillemets (dont nous nous dispenserons ici), sans prétendre évidemment en donner une épure achevée ; un objectif est aussi d'articuler une perspective sociologique avec les analyses de collègues de disciplines voisines, des psychologues et plus encore des philosophes et des politistes, qui nous semblent relativement « en avance » sur cette question (avec en particulier les analyses récentes et passionnantes de M. Doytcheva, 2010 ou de R. Sénac-

¹ Voir par exemple la Note de l'OSC publiée en septembre 2011 par M. Oberti : « Ségrégation, sélectivité et "diversité" dans les lycées publics de Chicago et de Paris ».

Slawinski, 2010 et 2011). Ceci nous apparaît d'autant plus nécessaire que les incidences politiques et, à un tout autre niveau, psychologiques de cette rhétorique de la diversité ne sont pas minces, comme nous tenterons de le montrer.

1. L' « invention » de la diversité : entre compromis et dissimulation

Tout comme les notions d'égalité et d'équité, la notion de diversité doit être située dans un contexte historique et culturel, et celui-ci diffère très sensiblement, entre les États-Unis et la France. Dans son livre *Inventing Equal Opportunity* (2009), le politiste américain F. Dobbin analyse avec finesse le contexte historique et politique qui a conduit sur le devant de la scène la notion de diversité. Rappelons qu'après une longue histoire de discrimination raciale, les Américains ont promulgué en 1964 le *Civil Rights Act* qui, rendant illégales les discriminations, ouvrait la porte aux politiques d'*affirmative action*. Si F. Dobbin ne manque évidemment pas de situer la montée de la notion de diversité dans le contexte de critiques de plus en plus virulentes contre ces politiques, celle-ci, à ses yeux, traduit aussi une réaction des spécialistes des ressources humaines quand Reagan, arrivant au pouvoir au début des années 1980, entend mettre fin à cette *affirmative action*, qu'ils avaient mis au cœur de leurs pratiques professionnelles. Ils vont s'adapter en étiquetant désormais la lutte contre la discrimination raciale « promotion de la diversité ». Au-delà de cette adaptation stratégique, cette rhétorique de la diversité révèle aussi la volonté de s'adapter et d'être en phase avec une société (et des consommateurs) de plus en plus divers. L'aiguillon, souligne F. Dobbin, ce sont donc avant tout des raisons d'efficacité managériale, de performance économique.

De leur côté, les analyses des politiques de discrimination positive dans les universités américaines (voir les études de D. Sabbagh et de G. Calvès) montrent que c'est l'échec des politiques « raciales » qui est venu nourrir l'idéologie multiculturaliste. Les universités américaines, qui avaient parfois abaissé leur niveau pour accueillir des étudiants issus des minorités raciales, se sont retrouvées face à de forts taux d'échec chez les étudiants ainsi admis. Pour justifier cet état de fait et ne pas être accusées de recrutement au rabais ni de racisme, elles ont alors développé la rhétorique de la diversité : les étudiants noirs sont mis en échec parce qu'ils ont une culture différente... Le message est qu'il faut revaloriser cette culture (en s'appuyant sur une floraison d'études ethniques, féministes...), et apprendre de manière générale à reconnaître des cultures et des identités différentes, qui seraient, parce qu'elles correspondent à une multiplicité d'expériences, et spécialement au niveau de l'université, propices à la créativité.

Plus globalement, et comme le suggère J. Laufer (2009, p. 36), « la notion de diversité apparaît d'abord aux USA comme reformulation du principe d'égalité dans un contexte où prime le principe de liberté et d'égalité des chances » (cette notion est ainsi « plus fidèle à la tradition libérale américaine »). Mais l'invocation de la diversité, grâce à son flou (l'appartenance raciale n'étant théoriquement qu'un critère parmi beaucoup d'autres), permet de dissimuler le fait qu'il s'agit bien de fait de donner la préférence aux membres de certains groupes, heurtant ainsi l'idéologie méritocratique américaine. Dans la même perspective, au terme d'une analyse fine de l'argumentaire mobilisé par la justice américaine, D. Sabbagh (2004) conclut qu'il s'agit avant tout de dissimuler le degré auquel le facteur racial est de fait pris en

compte, pour que l'*affirmative action* reste acceptable par l'opinion et ne fasse pas l'objet de recours juridiques.

En France, poursuit J. Laufer, « où domine le principe républicain de l'égalité, la diversité intervient à partir de la prise de conscience tardive des discriminations qui étaient masquées par ce principe républicain ». La question de la diversité intervient donc dans un contexte différent : non pas comme une critique d'une discrimination positive qui n'existe pas, mais une critique du modèle de l'égalité formelle, initié par les chercheuses féministes telles que G. Fraisse ou E. Lépinard. Par conséquent, cette critique de l'égalité est conduite au nom de la notion montante d'équité. Mais, comme aux États-Unis, il va falloir dissimuler ou rendre moins perceptible le fait que la discrimination étiquetée comme positive est, comme le dit G. Calvès (2008), l'« homologue » de la discrimination classique, dite négative, que l'on entend combattre. Elle consiste en effet à donner la préférence à une personne sur la base de sons appartenance à un groupe, ce que condamne, quand il s'agit d'écarter sur cette même base, la notion de discrimination négative. D'où la mise en avant de notions floues et labiles comme la diversité.

En France, cette notion va être reprise de plus en plus souvent par les politiques, notamment lors des élections présidentielles de 2007², dans le cadre d'une promotion de la méritocratie ; celle-ci exige en effet que la sélection pour des places inégales se fasse exclusivement sur le critère du mérite, par le jeu d'une « concurrence non faussée » ; à côté de ce qui constitue une exigence idéologique (cf. Duru-Bellat 2009), intervient également un souci de mobilisation efficace des ressources humaines proches de celles décrites par F. Dobbin, comme l'atteste l'engouement rapide du monde de l'entreprise (et des grandes écoles) pour cette notion ; notons qu'elle vient de fait renouveler la rhétorique bien plus ancienne du « gaspillage de talents », qui avait fleuri dans les Trente Glorieuses pour justifier certaines politiques de lutte contre les inégalités scolaires.

La rhétorique de la diversité a d'abord été appliquée aux inégalités hommes/femmes, mises en exergue par les mouvements féministes et perçues d'autant plus comme un gaspillage de « ressources » que les femmes amélioreraient leur niveau d'instruction, et ce d'autant plus que l'Europe s'est emparée de cette question, notamment en ce qui concerne l'accès à l'éducation. Puis elle s'est étendue à la question ethnique longtemps ignorée en France, dès lors que notre pays était censé être un « creuset » où les étrangers viennent se fondre, et qu'un interdit statistique en empêche toute visibilité. De nombreux commentateurs ont pointé le rôle probable de la « crise des banlieues » de 2005, rendant manifeste l'échec du modèle français d'intégration des immigrés ou enfants d'immigrés, et plus largement les limites d'un modèle d'égalité formelle uniforme, ne voulant pas voir les inégalités que cette uniformité de la règle engendre (avec une lecture mobilisant donc la notion d'équité).

Toujours est-il que la rhétorique de la diversité, rampante à partir du milieu des années 1990, explose avec notamment la Charte de la Diversité lancée en 2004 ou la création, la même année, de La

² M. Doytcheva (2010) présente une lecture très complète, remontant un peu plus dans le temps, du développement en France de cette rhétorique de la diversité.

HALDE. Sur un plan législatif (avec la loi de 2001), on élargit à de multiples dimensions la notion de discrimination : on y énumère l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques ou religieuses, l'apparence physique, l'existence de problèmes de santé, l'appartenance à une ethnie, une race, une nation.... Dans un monde où les inégalités ne tendent pas à s'estomper, alors que l'égalité de tous est un principe proclamé, que va-t-il alors rester pour les justifier si ce n'est le mérite, dont l'invocation, avec la mobilisation personnelle, devient prioritaire...

La montée de la rhétorique de la diversité converge avec la rhétorique de la méritocratie, pour justifier l'organisation d'une concurrence non faussée, dans un contexte d'individualisme (des individus, divers, sont en concurrence pour des places inégales, nous y reviendrons) ; cette concurrence ne peut en effet être juste que si elle n'est pas faussée, et cette justesse/cette justice est aussi un gage d'efficacité dans un univers compétitif.

2. La diversité de quoi ?

La liste – très fournie – des critères ne devant plus servir de prétexte à discrimination illustre sans fards le grand flou qui entoure cette notion, flou qui n'est pas pour rien dans son caractère *a priori* fort consensuel. Il convient pourtant de s'arrêter sur la question : la diversité de quoi ? Autrement dit, quelles sont les caractéristiques qui feraient des êtres humains des êtres divers avant que des êtres semblables ?

Les personnes sont évidemment différentes sous de multiples facettes, qui souvent se recourent (dans de nombreux pays, la couleur de la peau va souvent de pair avec une situation économique plus précaire) ; laquelle va-t-on retenir ? Avec la mise en exergue d'une diversité qualifiée d'ethnique ou de culturelle, on amalgame plusieurs ensembles d'éléments : le parcours migratoire des parents (les « issus de la diversité » doivent venir d'un pays anciennement colonisé de préférence), l'apparence physique (on doit les reconnaître à l'œil), et la « différence » culturelle (ou religieuse, linguistique). Comme l'évoque en passant F. Dobbin, peut-être un jour mettra-t-on en exergue cette diversité que constitue le fait d'être obèse/de poids normal, ou fumeur/non fumeur (etc.)...

Pour reprendre le cas français, on peut s'interroger sur les qualités spécifiques dont sont/seraient porteurs ces jeunes « issus de la diversité » ou des « quartiers » (référence prudente dans son caractère très vague, qui entend surtout écarter toute allusion « ethnique ») que l'on veut recruter par des dispositifs spécifiques dans certaines grandes écoles ? Les qualités spécifiques, selon les cultures, les catégories sociales et ethniques, les sexes, les religions..., dont on les crédite *a priori* recouvrent-elles autre chose que les stéréotypes les plus convenus ? L'analyse des rapports de jury de Sciences Po faite par D. Sabbagh (2006) montre qu'on fait allusion à des qualités de punch, de bagou, de maturité... Le risque est patent d'une réémergence des stéréotypes racistes, et ce même s'il s'agit à présent d'en donner une version positive. Tout ceci est congruent avec la rhétorique de l'égalité des chances (Dubet 2010) : pour combattre les obstacles qui empêchent sa réalisation, on est conduit à définir les groupes sociaux précisément en fonction de leurs handicaps et des discriminations dont ils souffrent ; mais comme la

discrimination repose sur des stéréotypes négatifs, il faut pour les combattre les retourner « en positif », et c'est la diversité !

3. La diversité de qui ?

Cette question est moins souvent posée, bien qu'elle doive être étroitement articulée avec la première. Tout un courant de la psychologie sociale (pour une présentation synthétique, cf. Duru-Bellat, 2011a) étudie la « face subjective » des inégalités, c'est-à-dire à la manière dont les inégalités entre groupes s'inscrivent dans les psychismes des personnes, qui intériorisent les « bonnes raisons » qu'elles ont d'être à la place qui est la leur. Ainsi, pour suivre les analyses de F. Lorenzi-Cioldi (2009), la hiérarchie entre groupes affecte les psychismes et des dominants et des dominés ; elle rend difficile pour les dominés d'accéder à une identité propre, et tend à les enfermer dans une identité catégorielle, qui leur fait endosser les traits censés caractériser leur groupe d'appartenance ; quant aux membres de groupes dominants, ils vont à l'inverse s'attribuer des traits singuliers, personnels. En d'autres termes, l'asymétrie entre les groupes produit, du côté des dominants, une vision d'eux-mêmes comme uniques et originaux, vision forte d'un individualisme ethnocentriste, alors que les dominés sont renvoyés à leurs spécificités et portés à cultiver le « nous » qui les protège en quelque sorte des autres. Les dominants ne sont pas « divers », ils sont uniques ! Et ce sont les autres qui incarnent la diversité et sont sommés de le faire.

Et F. Lorenzi-Cioldi de critiquer les travaux sur les minorités qui, sur la base des différences socioculturelles des groupes, se cantonnent à « une description angélique d'entités irréductibles et affranchies de tout rapport » (p. 272). Les dominés sont alors perçus comme insérés, voire englués dans leur culture, à laquelle leurs individualités sont subordonnées, alors que les dominants en sont affranchis et incarnent un universalisme de bon aloi. Mais ces cultures auxquelles on se réfère sans forcément les connaître, et décrétées respectables autant qu'incommensurables (telle que les cultures féminines versus masculines, les occidentaux versus les orientaux...) sont fondamentalement structurées par les rapports asymétriques entre les groupes. L'exaltation des différences qui les accompagnent peuvent alors déboucher sur un racisme et plus probablement encore sur une essentialisation a-historique des groupes en question. Ceci entérine, en tout cas, « l'amnésie du rapport de domination qui les assemble et qui pénètre jusque dans les représentations des uns et des autres » (p. 287). Un certain nombre d'acteurs sociaux, notamment ceux qui président les mouvements de « minorités », ne disent pas autre chose (cf. Sénac-Slawinski 2011).

La psychologie sociale souligne donc les risques – bien perçus par les acteurs – qu'il y a à ancrer dans des « cultures » spécifiques les dominés, au risque d'entretenir ainsi le rapport de domination qui en est largement à la racine. Certaines sociologues féministes ne disent pas autre chose (notamment C. Delphy 2007), en soulignant que l'altérité, de manière générale, est toujours une construction sociale

inventée dans un but de domination (on trouverait des accents similaires dans *Le deuxième sexe*, de S. de Beauvoir). Ce qu'il faut souligner – et ce point est peut-être moins consensuel – c'est que, dans cette perspective, ce sont les rapports sociaux dissymétriques entre les groupes, donc tout le contexte social qui produisent les différences culturelles et non l'inverse³. Appliquant cette thèse aux différences hommes/femmes, F. Lorenzi-Cioldi soutient ainsi que c'est la masse de discriminations insidieuses afférentes aux modes de fonctionnement quotidiens qui s'avère performative, reproduisant et accentuant les catégorisations masculin/féminin sur lesquelles ces discriminations reposent. La notion même de cultures masculines ou féminines découle du rapport de domination en tant que tel, comme le soulignent depuis longtemps les chercheuses féministes comme C. Guillaumin (1982) : « l'idée de "caractères" propres à un groupe appuie une croyance toute mythique en l'indépendance des groupes en présente, en leur existence en soi » (p. 93), ce qui est une façon de garantir l'existence des dits groupes... Notons que ceci rejoint certaines intuitions d'écrivaines féministes comme V. Despentès, quand elle se demande (dans *King Kong Théorie*, Grasset, 2006) ce qui resterait du masculin/féminin s'il n'y avait plus entre les sexes de rapport de pouvoir, dès lors qu'à ses yeux, la féminité, c'est « juste l'habitude de se comporter en inférieure » (p. 136, suit une liste très convaincante d'exemples !). On voit bien qu'il serait dans cette perspective heuristique d'explorer plus systématiquement les analogies entre culture féminine et toutes les « cultures » imputées aux dominés...

Ces questions sont évidemment polémiques. Dans le contexte français, on opposerait à cette perspective radicale (avec un point de vue en phase avec la notion de diversité) toute la rhétorique de l'égalité dans la différence. Mais, sans entrer ici dans ce vaste débat (qui concerne bien d'autres domaines, notamment la parité en politique), il faut souligner que cette notion d'égalité dans la différence pose plusieurs problèmes, bien analysés par les sociologues féministes (de Lesseps 1979) : D'abord, de quelles différences s'agit-il et comment les définir sans tomber dans les stéréotypes ? Ajoutons que ces questions ne se posent guère pour les hommes : de fait, il n'y a que les dominés qui utilisent cette notion d'égalité dans la différence : les dominants n'ont pas besoin d'affirmer leur différence ; les femmes incarnent la différence alors que les hommes incarnent l'humain en général. Surtout, quelles différences veut-on revendiquer, puisque si on mentionne la différence, à côté de l'égalité, c'est qu'on la revendique, autant que l'égalité, dans ce qu'on peut interpréter comme un sursaut de dignité. Que revendiquent en l'occurrence les femmes comme différences ? Quels sont les attributs qu'elles revendiquent parce qu'elles les valorisent, qui seraient spécifiques aux femmes, et qu'elles voudraient garder comme spécifique aux femmes ? Ainsi, quand certaines évoquent la non-violence ou l'amour des enfants, les femmes veulent-elles que cela reste l'apanage des femmes ? On ne peut prétendre à la fois que ce sont des valeurs (à préserver) et souhaiter qu'elles restent l'apanage de son propre groupe, tout en militant pour l'égalité hommes/femmes ! Au total, on peut craindre que, comme le suggère C. Guillaumin, « crier à la différence admirable, c'est accepter la pérennité du rapport d'exploitation » (p. 105).

³ Il ne s'agit bien évidemment pas de dénier toute réalité à la notion de culture ; mais simplement ici de souligner combien il est périlleux de poser d'emblée la réalité de ces cultures, souvent des cultures « d'origine », en négligeant d'examiner leur redéfinition profonde dans un contexte interculturel et/ou un rapport de domination.

Sans trancher ici, il nous semble que bien des sociologues adhèreraient à l'idée qu'une représentation de plus en plus culturaliste de la société brouille la perception des rapports de domination et engendre ce que d'aucuns ont appelé une « confusion multiculturaliste » (Fourest, 2009).

4. Les risques psychologiques de la diversité

Une question importante est de savoir dans quelle mesure cette mise en avant de la diversité et des discriminations positives afférentes est susceptible d'engendrer des « coûts psychologiques » spécifiques, en enfermant les personnes dans la catégorie à laquelle elles sont assignées, avec pour conséquence que les politiques de discrimination ancrées sur certains critères pourraient renforcer les réalités qu'elles entendent contrer.

Les effets psychologiques délétères des stéréotypes sont aujourd'hui largement démontrés. Ils ont été particulièrement explorés à propos des incidences spécifiques des stéréotypes du masculin et du féminin, notamment dans les contextes de mixité scolaire (cf. pour une synthèse Duru-Bellat 2011b). Ainsi, les filles ont tendance à se sous-estimer dans les domaines connotés comme masculins tout particulièrement quand elles sont en présence de garçons. Réciproquement, elles jugent mieux leurs aptitudes littéraires dans les contextes mixtes. La psychologie sociale montre aussi, par des expérimentations, que, dans une situation d'interaction où les élèves ont à résoudre un jeu mathématique, les filles diminuent sensiblement leur auto-attribution de compétence quand elles sont dans un groupe mixte par rapport à un groupe non mixte ; de la même manière, elles minorent leurs chances de réussite quand l'exercice est présenté comme un jeu géométrique plutôt que comme une épreuve de dessin. L'interprétation ici mobilise la notion capitale de « menace du stéréotype » : le fait de savoir pertinemment que vu votre groupe d'appartenance vous êtes censé moins bien réussir telle ou telle tâche induit une telle pression évaluative que cela obère vos chances d'y réussir effectivement.

On observe aussi que la notion même de comportement féminin ou masculin ne prend de sens que dans un contexte mixte (ou du moins y prend plus de sens). Ainsi, les psychologues qui s'efforcent de mesurer l'« identité de genre » avec des échelles de masculinité et de féminité, montrent que les filles qui sont scolarisées dans un contexte mixte obtiennent un score de féminité significativement plus élevé que leurs homologues fréquentant un contexte non mixte. La mixité renforcerait donc l'expression d'un soi dépendant de l'appartenance au groupe de sexe. Ces constats sont également valables pour les adultes, ce que montre là encore la psychologie quand elle s'intéresse à l'effet de la mixité dans les groupes de travail. Dans des groupes non mixtes, les comportements des adultes des deux sexes sont tout à fait similaires ; en particulier, les comportements de dominance (ou de *leadership*) sont adoptés dans d'égales proportions par les hommes et par les femmes. Par contre, dans les groupes mixtes, on voit apparaître une « division du travail » entre les sexes, les femmes par exemple modérant leurs comportements de dominance et se restreignant aux seuls comportements expressifs. Il apparaît donc que les différenciations entre les sexes se manifestent de manière plus ou moins marquée selon les significations et les caractéristiques sociales des situations d'interaction. Dans cette perspective, c'est le contexte social – en l'occurrence la mixité d'un groupe ou la connotation sexuée bien visible de telle tâche – qui devient

explicatif de l'émergence de différences entre les sexes, qu'il s'agisse de différences de performance, d'images de soi, ou d'attitudes. En d'autres termes, c'est le jeu des représentations stéréotypées et la masse de discriminations insidieuses afférentes à ces modes de fonctionnement qui s'avèrent performatives, reproduisant et accentuant les catégorisations sur lesquelles ces discriminations reposent.

En ce qui concerne les inégalités fondées sur l'origine ethnique ou culturelle (telles que prises en compte explicitement par des politiques de discrimination positive), on peut craindre des phénomènes du même type. Repérés sur cette base et donc rendus plus « visibles », les jeunes « issus de la diversité » seraient particulièrement exposés au jeu des stéréotypes et en particulier à la « menace du stéréotype ». Comme le suggère la psychologie sociale, la rhétorique de la diversité renvoie les dominés à leurs particularités et ils sont alors conduits à cultiver leurs prétendues spécificités, parce que cela les protège en quelque sorte des autres, et aussi parce qu'ils sont sommés de le faire et que cela peut leur valoir non seulement d'être reconnus mais d'en tirer certains avantages.

5. Le choix de la diversité, quelles significations idéologiques et politiques ?

Au niveau de la société cette fois, il n'est pas certain que, même si elle peut être considérée comme plus juste, elle soit pour autant plus fraternelle... On peut en douter: comme le souligne F. Dubet (2010), car dès lors que la justice se trouve définie par l'absence de discrimination, chacun va avoir intérêt à exhiber les discriminations dont il fait l'objet, pour en tirer des avantages spécifiques. La société est alors un ensemble de victimes en concurrence, lorgnant ceux qui ont réussi à se voir reconnaître comme plus victimes que soi. Ce monde de victimes n'est pas forcément très fraternel et on risque d'assister à une sur-enchère victimaire sans fin, dans un climat général de défiance...

Au niveau macrosocial toujours, la question du « choix » des critères de discrimination doit évidemment être posée. Alors que les critères de discrimination se cumulent en général, choisir de mettre en avant tel ou tel est de fait un choix politique. On peut alors se demander si mettre l'accent sur la communauté ethnique ou l'appartenance culturelle ne renvoie pas de fait au second plan le critère économique. Dans ce cas, la promotion de la diversité serait susceptible – certains sociologues le défendent, de manière parfois polémique comme W. Benn Michaels (2009) – de fonctionner comme un leurre. Une représentation de plus en plus culturaliste de la société brouillerait la perception des rapports de domination, comme si les questions sociales fondamentales portaient alors davantage sur le respect des différences identitaires que sur la réduction des inégalités économiques... Avec son livre au titre explicite *La diversité contre l'égalité*, W. Ben Michaels soutient que, à défaut de réduire les inégalités, il importe (dans le contexte Nord-Américain) que tout le monde semble avoir eu sa chance et que donc les élites soient à l'image de la diversité de la population. La société américaine a évidemment besoin de croire qu'elle fonctionne de manière méritocratique : les individus sont égaux, les places dans la société sont certes inégales, mais ceci est acceptable dès lors que les personnes ont des chances égales de pouvoir y accéder si elles s'en donnent les moyens ; ce qui est nécessaire, c'est que chacun voit ses mérites reconnus, au terme d'une compétition qui ne doit pas être faussée par des discriminations jouant contre le

mérite. La lutte contre les discriminations ouvre au maximum le vivier des concurrents, et renforce donc la justice de la compétition. Avec *in fine*, le renforcement de l'idéologie méritocratique elle-même : on supporte d'autant mieux les inégalités qui perdurent et s'accroissent qu'on se dit que les injustices les plus flagrantes ont été rognées. Et on conforte ainsi ce qui est une définition particulière d'une société juste : ce n'est pas une société où les places ne sont pas assorties d'avantages très inégaux, mais une société où les chances d'accéder à ces places inégales sont elles-mêmes relativement égales (Dubet 2010 ; Duru-Bellat 2009).

6. Que faire : encourager la diversité ou la réduire ?

Cette question a fait l'objet de vifs débats dans le milieu éducatif. Ainsi, convient-il d'inclure les élèves handicapés dans les classes tout venant ou, au nom de leurs « besoins éducatifs spécifiques », d'organiser des contextes de scolarisation où leur « diversité » ne sera plus un handicap. La question de l'éducation des filles/des garçons a aussi été posée de cette manière, avec un certain succès de la rhétorique de l'égalité dans la différence. Le « respect des différences » sert parfois de prétexte à des pédagogies spécifiques pour les filles/les garçons, établissant un lien entre des « différences » non discutées, perçues comme fixes, et une inégalité de traitement, prenant la forme de didactiques différentes⁴. On peut considérer ce parti pris pédagogique comme un sexisme normatif, une façon de figer et de cultiver la différence, en deux types inéluctables, avec une obligation plus ou moins forte de conformité à sa catégorie, ce qui peut être jugé anti-éducatif. C'est ce que prônent les promoteurs d'une démarche pédagogique anti-sexiste⁵, qui défendent que la variabilité des différences entre individus est bien plus riche et que l'égalité, c'est précisément que chacun ait droit à tous les possibles. Concrètement, on vise alors à abolir les inégalités, parfois *via* des démarches différentes, pour réaliser une égalité de résultat. Par exemple, si on observe que les filles sont moins à l'aise avec les microscopes ou les garçons avec l'écrit, soit on préconise des pédagogies différentes pour les deux sexes (pour respecter les différences), soit on conçoit des pédagogies pour supprimer ces différentiels d'attitude (sans dissenter sur leur origine, innée ou acquise), si on pense que ces savoir/savoir-faire sont positifs, importants pour la scolarité ou pour la vie. Les questions sont moins souvent posées en terme aussi abruptes par rapport aux autres groupes labellisés « diversité ». Il semble quelque peu tabou de chercher à faire la part, dans les spécificités des groupes ainsi désignés, entre ce qui seraient des différences à valoriser en tant que telles et des handicaps qui seraient au contraire à combattre. Pourtant, on peut penser qu'il ne serait pas inopportun de remettre sur la table ici la vieille question « inégalités ou différences ? », un débat qui fut fort vif dans les années 1970, autour de la notion de handicap socioculturel.

⁴.C'est le cas par exemple, aux États-Unis, du mouvement initié par Leonard Sax, directeur de la *National Association for Single-Sex Public Education*.

⁵ Ces mouvements pédagogiques sont particulièrement forts dans des pays comme le Canada ou la Suisse (voir par exemple Lempen-Ricci et Moreau 1986).

Rappelons en quelques mots qu'à propos des différences de langage entre groupes sociaux, mis en évidence par Bernstein, linguistes et sociologues se sont attelés à faire la part entre des différences « emblématiques » (servant à se faire reconnaître comme membre d'un groupe) et des différences fonctionnelles qui seraient, elles, de véritables handicaps pour se faire comprendre. Avec des conséquences pédagogiques évidentes : s'il s'agit de différences arbitraires (arbitrairement valorisées par l'école et la culture scolaire), alors on doit respecter ces différences ; mais certaines d'entre elles ne constituent-elles pas de véritables handicaps... Une réflexion de ce type oblige à expliciter les objectifs auxquels on tint, qu'on entend faire atteindre à tous les élèves. Cette question est en filigrane derrière les débats autour des procédures différentes mises en place par les grandes écoles pour ouvrir leur recrutement à la « diversité ». Soit on considère comme l'a fait Sciences Po que l'on peut réussir avec des qualités différentes de celles que les modes de recrutement classiques entendent détecter, sans établir de hiérarchie – il s'agit alors de reconnaître de réelles différences (ce qui ne disqualifie pas les interrogations qui précèdent sur les adhérences possibles entre ces différences présumées et les stéréotypes courants) –, soit on considère, comme l'ont fait la plupart des écoles d'ingénieurs, qu'il n'y a pas une variété de façons de réussir dans leur domaine, et alors, il faut compenser les difficultés que rencontrent certains élèves, face à un concours identique pour tous car légitime pour détecter les étudiants susceptibles de réussir, bref de compenser de véritables handicaps. Ce type d'interrogation vaut aussi pour certaines attitudes ou valeurs ; si d'aventure certains jeunes trouvent normal de traiter de manière spécifique les filles ou les femmes enseignantes, est-ce là une diversité à respecter ou quelque chose que nous n'admettons pas. En d'autres termes, n'y-a-t-il pas des valeurs que nous défendons en tant que telles ?

Dans tous les cas, il faut bien distinguer la prise en compte de la diversité au niveau des moyens pédagogiques, *a priori* toujours souhaitable, et celle qui porterait sur les objectifs eux-mêmes, plus discutables.

7. Conclusions

En conclusion, il convient de s'interroger, au-delà de la notion même de diversité, sur ce modèle particulier de la justice que promeut de fait cette hégémonie de la non-discrimination comme fondement de l'ordre social : aller vers une société plus juste, c'est « simplement » égaliser les chances d'accéder à des places qui restent inégales. On peut se demander si, en France comme aux États-Unis, la mise en avant de la lutte contre les discriminations et le succès grandissant de la rhétorique de l'égalité des chances ne visent pas à préserver la légitimité d'une société où l'égalité des positions semble inatteignable. On se résoudrait à essayer de traiter *ex post* les problèmes individuels, plutôt que d'anticiper ces problèmes par des politiques spécifiques. De fait, cette hégémonie de la non-discrimination comme fondement de l'ordre social et de l'intégration revient à choisir un modèle particulier de la justice.

Sur un autre plan, on peut estimer que pour réduire les discriminations, ce n'est pas davantage d'attention portée aux différences qui faut promouvoir, mais au contraire une moindre attention (comme le préconisent les sociologues féministes, comme C. Guillaumin), soit, concrètement, que le sexe anatomique ne compte pas plus que le fait d'être blond ou gaucher. Si ce point n'est pas consensuel, on s'accordera sur

le fait que respecter la diversité ne doit pas conduire à aller contre les droits individuels. Comme l'illustre abondamment C. Fourest (2009) « dans tous les pays où le respect des minorités et le culte de la diversité progressent, on se déchire pour savoir comment concilier le respect des différences avec le maintien de valeurs communes » (p. 9). Par exemple, comment tolérer l'excision ou le voile au nom du respect de la diversité et des cultures ? Et elle conclut : « le différentialisme – cette façon de considérer l'autre comme différent au point de lui appliquer un traitement différencié – conduit inévitablement à l'inégalité (p. 9).

Pour en revenir à la notion de diversité, il s'agit moins de s'interdire d'utiliser ce terme que d'explicitier les connotations qu'il véhicule et les problèmes qu'il sous-tend dans le cadre du débat toujours renouvelé, toujours actuel, sur la réalisation de l'égalité. Ceci, très concrètement pour le chercheur, doit rendre circonspect sur la mesure des inégalités et des discriminations, et aussi quand on entreprend des comparaisons entre des dispositifs prétendant promouvoir la diversité dans des contextes historiques et politiques différents.

BIBLIOGRAPHIE

- Ben Michaels, Walter. 2009. *La diversité contre l'égalité*, Paris: Raisons d'agir,
- Calvès, Gwénaëlle. 2008. « Le piège de la diversité », p. 178-193 in Vincent Peillon (dir.). *Inégalités et justice sociale*. Lormont: Éditions Le Bord de l'eau.
- Delphy, Christine. 2007. *Classer, dominer. Qui sont les « autres » ?*, Paris: La Fabrique.
- Doytcheva, Milena. 2010. « Usages français de la notion de diversité : permanence et actualité d'un débat ». *Sociologie* 1(4): 424-438.
- Dubet, François. 2010. *Les places et les chances*. Paris: Le Seuil coll. La République des idées.
- Duru-Bellat, Marie. 2009. *Le mérite contre la justice*. Paris: Les Presses de Sciences Po.
- . 2011a. « La face subjective des inégalités. Une convergence entre psychologie sociale et sociologie ? », *Sociologie* 2(2); 185-200.
- . 2011b. « Ce que la mixité fait aux élèves », p. 233-251 in Françoise Milewski et Hélène Périer (dir.). *Les discriminations entre les femmes et les hommes*. Paris: Les Presses de Sciences Po.
- Fourest, Caroline. 2009. *La dernière utopie*. Paris: Grasset.
- Guillaumin, Colette. 1982. *Sexe, race et pratique du pouvoir*. Paris: Côté Femmes.
- Laufer, Jacqueline. 2009. « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? ». *Travail, genre et société* (21): 29-54.
- Lempen-Ricci, Silvia et Moreau, Thérèse (dir.). 1986. *Vers une éducation non sexiste*. Lausanne: Réalités sociales.
- Lesseps (de), Emmanuelle. 1979. « Le fait féminin : et moi ? ». *Nouvelles Questions Féministes* (5): 3-28.
- Lorenzi-Cioldi, Fabio. 2009. *Dominants et dominés. Les identités des collections et des agrégats*. Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- Sabbagh, Daniel. 2004. « La tentation de l'opacité : le juge américain et l'affirmative action dans l'enseignement supérieur ». *Pouvoirs* (111): 5-18.

—. 2006. « Une convergence problématique. Les stratégies de légitimation de la « discrimination positive » dans l'enseignement supérieur aux États-Unis et en France ». *Politix* 19(73): 211-229.

Sénac-Slawinski, Régine. 2010. « De la parité à la diversité : entre Deuxième sexe et discrimination seconde ». *Modern and Contemporary France* 18(4): 431-444.

—. 2011. « L'égalité femmes-hommes au défi de la diversité ». *VEI-Diversité* (165): 34-40.