

ALAIN RENAUT
UN HUMANISME
DE LA DIVERSITÉ
ESSAI SUR
LA DÉCOLONISATION
DES IDENTITÉS

Bibliothèque des savoirs

Flammarion

Extrait de la publication

UN HUMANISME
DE LA DIVERSITÉ

DU MÊME AUTEUR

- Des droits de l'homme à l'idée républicaine*, PUF, 1985 (avec Luc Ferry); rééd. « Quadrige », 1996.
- Système et critique. Essais sur la critique de la raison dans la philosophie contemporaine*, Ousia, Bruxelles, 1985 (avec L. Ferry); 2^e éd. augmentée, 1992.
- La Pensée 68. Essai sur l'anti-humanisme contemporain*, Gallimard, 1985 (avec L. Ferry); rééd. « Folio-Essais », 1988.
- Le Système du droit. Philosophie et droit dans la pensée de Fichte*, PUF, 1986.
- 68-86. Itinéraires de l'individu*, Gallimard, 1987 (avec L. Ferry); rééd. LGF, 2001.
- Heidegger et les Modernes*, Grasset, 1988 (avec L. Ferry).
- L'Ère de l'individu. Contribution à une histoire de la subjectivité*, Gallimard, 1989.
- Philosophie du droit*, PUF, 1991 (avec L. Sosoé).
- Qu'est-ce que le droit?*, Vrin, 1992.
- Sartre. Le dernier philosophe*, Grasset, 1993; rééd. LGF, 2000.
- Les Révolutions de l'université. Essai sur la modernisation de la culture*, Calmann-Lévy, 1995.
- L'Individu. Remarques sur la philosophie du sujet*, Hatier, 1995.
- La Guerre des dieux. Essai sur la querelle des valeurs dans la philosophie contemporaine*, Grasset, 1996 (avec S. Mesure).
- Kant aujourd'hui*, Aubier, 1997; Champs-Flammarion, 1999.
- Libéralisme politique et pluralisme culturel*, Peins-Feux, 1999.
- Philosopher à dix-huit ans*, Grasset, 1999 (avec L. Ferry et P.-H. Tavoillot).
- Alter ego. Les paradoxes de l'identité démocratique*, Aubier, 1999 (avec S. Mesure); rééd. Champs-Flammarion, 2002.
- Histoire de la philosophie politique* (dir.), Calmann-Lévy, 5 tomes, 2002 (coord. Par P. Savidan et P.-H. Tavoillot).
- Que faire des universités?*, Bayard, 2002.
- La Libération des enfants. Contribution philosophique à une histoire de la subjectivité*, Bayard/Calmann-Lévy, 2002; rééd. Hachette, « Pluriel », 2003.
- La Fin de l'autorité*, Flammarion, 2004; rééd. Champs-Flammarion, 2006.
- Qu'est-ce qu'une politique juste? Essai sur la question du meilleur régime*, Grasset, 2004; rééd. LGF, 2005.
- Traité de philosophie*, Odile Jacob, 2004 (avec J.-C. Billier, P. Savidan, L. Thiaw-Po-Une).
- Les Fondements de l'éthique. Idéalisme ou réalisme* (avec Ch. Larmore), Grasset, 2004.
- Qu'est-ce qu'un peuple libre? Libéralisme ou républicanisme*, Grasset, 2005.
- Égalité et discriminations. Un essai de philosophie politique appliquée*, Seuil, 2007.
- Quel avenir pour nos universités? Essai de politique universitaire*, Timée-Éditions, 2008.

Alain Renaut

UN HUMANISME
DE LA DIVERSITÉ

Essai sur la décolonisation des identités

Flammarion

Extrait de la publication

© Éditions Flammarion, Paris, 2009.
ISBN : 978-2-0821-0497-5

Extrait de la publication

À Ludivine, symbole des diversités.

AVANT-PROPOS

La promotion de la diversité semble être devenue aujourd'hui une des ardues obligations que se donnent à elles-mêmes nos sociétés démocratiques.

Au plan mondial, l'adoption, en novembre 2001, de la Déclaration universelle de l'Unesco sur la diversité culturelle par les 185 États membres représentés à la 31^e session de la Conférence générale avait couronné un processus lent et difficile. Du moins ce document pouvait-il sembler avoir réglé la question déjà ancienne de l'inscription des droits de chacun à l'identité culturelle parmi les droits humains. Faisant de la « diversité culturelle » un « héritage commun de la civilisation », cette nouvelle Déclaration se présentait elle-même comme un geste, à l'aube du XXI^e siècle, en vue d'« humaniser la mondialisation ». Elle bouclait en fait, spectaculairement, un cycle enclenché à cet égard depuis près de dix ans quand s'était fait jour de façon d'abord discrète, dans les programmes de l'Unesco ou proches de l'Unesco, le projet de compléter la liste des droits proclamés universellement en 1948 par une reconnaissance des droits des personnes appartenant à des minorités. L'élection de Barack Obama à la Maison-Blanche, le 4 novembre 2008, est apparue au monde entier concrétiser politiquement ce qui s'était mis ainsi à bouger depuis le début du nouveau siècle dans la reconnaissance des droits de tous les êtres humains, de quelque culture ou de quelque rencontre de cultures qu'ils fussent les produits, à bénéficier d'équales opportunités, y compris pour

accéder, comme le quarante-quatrième président américain en devenait le symbole vivant, aux plus hautes fonctions.

Il est vrai que les États-Unis, s'ils étaient à cet égard, dans les années 1960, partis de plus loin que la France en matière d'égalité des droits, avaient accompli en quarante ans tout un trajet pour rendre les droits plus effectifs par des politiques spécifiques de promotion sociale et professionnelle de la diversité humaine. Ce trajet a suscité jusqu'à aujourd'hui, y compris, je vais y revenir, pendant la campagne d'Obama, de multiples discussions : promouvoir ainsi la diversité des cultures et des sexes ou orientations sexuelles ne risque-t-il pas, en privilégiant certains au nom d'injustices collectivement subies par leur groupe d'appartenance, d'entrer en conflit avec quelques-unes de nos valeurs démocratiques les plus précieuses ? À commencer, non sans paradoxe (puisque c'est l'égalité qu'on veut ainsi faire progresser), par celle de l'égalité de tous les individus en droits, dont certains risquent de se trouver lésés par des initiatives destinées à réparer des dommages infligés à d'autres, mais dont ils ne sont pas personnellement responsables. Débat devenu classique, entre égalité et diversité, dont il faudra, dès cet avant-propos, préciser les termes et les enjeux, mais qui n'a pas empêché la société américaine de s'employer à réduire, pour les porteurs d'une forme de diversité victime d'injustices, les écarts entre l'égalité juridique et ce qu'on appelle l'égalité réelle.

Partie de moins loin, où en est aujourd'hui la France républicaine, si attachée qu'elle a entendu être, elle, pour égaliser, à procéder, non par reconnaissance de la diversité, mais par abstraction de toutes les différences ? Cette divergence dans la représentation même de la démocratie s'ancre certes au plus profond des choix de valeurs ayant accompagné la naissance, à la fin du XVIII^e siècle, des républiques américaine et française¹. Elle n'a pas rendu impossible cependant ce qui

1. Je renvoie, pour ne pas alourdir excessivement une démarche qui va être longue et requérir beaucoup d'investigations nouvelles, à ce qu'il m'est déjà arrivé d'écrire sur ce point. Je procéderai ainsi dans tous les cas comparables. En l'occurrence, je renvoie donc à *Qu'est-ce qu'un peuple libre ? Libéralisme ou républicanisme*, Paris, Grasset, 2005.

s'est accompli en France depuis quelques années sur le chantier de la diversité, et qui donne l'impression qu'un mouvement comparable s'y est, à tort ou à raison, amorcé. À ce stade, je me bornerai à évoquer un signe emblématique, parmi beaucoup d'autres¹, de ce mouvement. Un signe issu de la société civile.

Venant couronner toute une série de textes législatifs et réglementaires relatifs à la lutte contre les discriminations et à la préservation de l'égalité des chances, la Charte de la diversité a été lancée en 2004 par l'Institut Montaigne, un *think tank* créé en 2000 par Claude Bébéar et se déclarant lui-même « indépendant ». Cette charte invite les entreprises françaises qui la signent « à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs ». Démarche fortement volontariste et à portée pratique, puisque la signature équivaut à un engagement à « mettre en place une démarche en faveur de la diversité ». De ce qui a ainsi été affirmé comme un objectif en matière de gestion des ressources humaines, on se fera une idée plus précise en considérant la teneur des obligations reconnues par les signataires et les motivations qu'ils se donnent pour contracter cet engagement².

Au compte des obligations assignées s'affirme notamment celle de favoriser, lors des recrutements ou des promotions, « ce qui est varié, divers », y compris, le cas échéant, par des politiques d'« action positive ». Sans remettre en question les exigences s'exprimant en termes de demandes de compétences, de telles politiques d'entreprise viseraient à y ménager une place pour « la variété de profils humains qui peuvent

1. Il y a eu aussi des signes proprement politiques, plus ou moins aboutis, comme celui qui, au début de l'année 2008, a consisté pour un temps, de la part de la présidence de la République, à envisager l'inscription d'un droit à la diversité dans le préambule de la Constitution. Un autre signe a été en décembre 2008 la nomination de Yazid Sabeg haut-commissaire à la Diversité et à l'Égalité des chances, avec pour mission de relever le « défi du métissage » et de doter la France d'« outils statistiques pour mesurer la diversité » lui permettant d'« identifier précisément ses retards et de mesurer ses progrès ».

2. On peut se reporter ici au site consacré à la Charte de la diversité en entreprise : <http://www.charte-diversite.com>.

exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc.) ».

Pour ce qui touche aux motivations reconnues, on constatera que la démarche soucieuse de définir en la matière ce que seraient de « bonnes pratiques » ne fait pas uniquement preuve d'angélisme. L'entreprise se donne en effet pour enjeu de sa démarche celui, parmi d'autres, de « se prémunir d'une perte de réputation » ou d'« augmenter sa performance économique ». Cette combinatoire de bonne volonté, ou de volonté d'agir par devoir, et de reconnaissance explicite de son intérêt caractérise certes en général l'éthique des affaires, mais elle est, dans ce domaine en particulier, révélatrice d'une conviction forte : celle selon laquelle la reconnaissance des valeurs de la diversité, non seulement serait devenue politiquement correcte, mais ferait désormais partie intégrante de ce que l'opinion publique estimerait non négociable – au point d'y voir une condition nécessaire de légitimité et de réussite pour les organismes privés ou publics appelés à gérer des ressources humaines.

Une telle conviction relative à ce qu'il peut en être sur ce point de l'état de l'opinion est de prime abord déconcertante et soulève beaucoup d'interrogations, notamment sur ce en quoi elle s'enracine. Est-il en effet si évident que ce à quoi l'on se réfère ainsi et qui est si difficile à situer, à savoir l'opinion publique, aille si franchement dans le sens d'une « valorisation des différences individuelles » comme devant constituer un nouvel impératif moral inscrit dans l'esprit du temps ? Au demeurant l'impératif, si c'en est un, apparaît d'emblée difficile à formuler. En même temps que l'on assigne en effet à la « gestion de la diversité » une « valorisation des différences », perçues comme autant d'« atouts pour la performance de l'entreprise », on ne manque pas de réaffirmer comme une exigence imprescriptible une « égalité de traitement » qui ouvre sur une « démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prises en compte de leurs différences ». Étonnante tension qui reflète un esprit du temps moins transparent à lui-même qu'on

pourrait le souhaiter. Comment en effet, tout à la fois, gérer les ressources humaines en faisant abstraction, pour égaliser le traitement des personnes, de leurs différences (selon une option constitutive de nos exigences les plus classiquement républicaines) et se réclamer pourtant, pour égaliser les chances de chacun, d'une obligation nouvelle de valorisation de ces mêmes différences ? La cohérence de la démarche globale de promotion de la diversité et des « bonnes pratiques » qui s'en déduisent requiert de penser qu'il ne s'agit sans doute pas exactement, sur les deux versants du geste envisagé, des mêmes différences ou de la même appréhension des mêmes différences. Mais force est alors de se demander ce qu'il en est au juste de cette approche de la diversité humaine pour qu'elle puisse, au nom de l'exigence d'égalité ou d'équité, à la fois valoriser ces différences et ne pas les prendre en compte.

La difficulté ainsi pointée dès l'abord n'est sans doute pas de pure rhétorique. Elle témoigne plus vraisemblablement d'une sorte de bougé ou de flou dans la conception même de cette diversité que l'on entend dorénavant « gérer ». De fait, l'impression est récurrente, quand on ouvre attentivement ce dossier de la diversité, que la cause dont il s'agit ne dispose pas pour l'instant de l'outillage conceptuel dont elle a besoin pour se faire valoir de façon vraiment convaincante. Le point est souvent souligné dans les travaux les plus récents, par exemple par Michel Wieviorka dans son rapport sur la diversité (2008). Le mot « diversité », note-t-il, « n'appartient pas au registre du vocabulaire conceptuel », il a quelque chose de « vague » tant qu'on ne le complète pas par un qualificatif délimitant un espace d'application (diversité ethnoraciale, linguistique, culturelle, religieuse, etc.). Même dans ce cas, la liste des champs à considérer pouvant être conçue comme plus ou moins large, la notion demeure cependant « à géométrie variable ». Aux yeux de mon collègue sociologue, si la diversité est « aujourd'hui une catégorie essentielle du débat public, elle l'est beaucoup moins s'il s'agit du débat proprement académique, ou scientifique ». Estimant que la « diversité » en elle-même « n'est pas un objet de recherche pour les sciences sociales » (précisément parce que le terme en est

« beaucoup trop vague » en compréhension comme en extension), il convient toutefois que l'ensemble de problèmes auxquels ce mot renvoie se trouve fédéré par « une interrogation de philosophie politique : comment vivre ensemble avec nos différences... », et « sur la base de quels principes de justice, de quelle conception de l'égalité et de la liberté ? »¹. Parce que cette interrogation m'était apparue effectivement constituer une spécification de la question la plus ancienne de la philosophie politique, celle du meilleur régime sous lequel des êtres humains peuvent vivre, et aussi parce qu'il me semble relever de l'activité du philosophe de s'employer à transformer les termes vagues en concepts rigoureux, j'ai jugé bon d'essayer par ce livre de faire de la diversité, non pas un simple mot d'ordre ou un pur slogan, mais un concept.

Un tel objectif n'a de sens que dans la mesure où, précisément, il existe ce que j'ai désigné comme un flou dans la référence récurrente à la diversité. De ce flou, j'ai déjà donné un aperçu. Je voudrais maintenant étayer cette impression souvent partagée, mais rarement analysée. Pour mener à bien cette analyse, et dégager par là même ce qui manque encore au terme de diversité pour constituer un concept, il me semble nécessaire de prendre en compte deux composantes de notre relation à ce que nous appelons la diversité, qui correspondent aussi plus largement à deux composantes de l'esprit du temps : l'une renvoie à une forme de repentance vis-à-vis de ce que l'histoire a infligé à de nombreux pôles de diversité, l'autre à une crainte récurrente à l'égard de toute manifestation publique des identités.

L'idéologie de la diversité comme repentance de la conscience moderne

Dans cette nouvelle idéologie de la diversité qui est venue relayer celle des identités², nous sommes en présence d'une

1. Michel Wieviorka, *La Diversité. Rapport à la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, Paris, Robert Laffont, 2008.

2. Au moins lexicalement le relais, qui s'est accompli dans le passage des années 1990 aux années 2000, est frappant. On apercevra peu à peu au cours de ce livre qu'il n'est pas purement lexical mais engage un certain

sorte de culpabilisation rétrospective, éprouvée par notre conscience collective, à l'endroit de ce qui a été, tout au long de la modernité, l'une de ses pentes les plus fortes et des singulières pratiques de relation aux autres qui s'en sont trouvées induites.

Idéologie de la diversité : l'expression ne s'entend pas ici, je le précise d'emblée, de façon péjorative, comme ce pourrait être le cas, nous le verrons dans la suite de cet avant-propos, à travers l'analyse extrêmement critique qu'en développent ceux qui aujourd'hui, en France, y voient un piège grossier. En parlant d'idéologie de la diversité, je désigne seulement un ensemble de notions et de valeurs, dont les principes structurants ne sont pas toujours portés au degré de clarté et de maîtrise qu'en exigerait un maniement mieux assuré de ses effets. Il pourrait au demeurant faire partie du travail de conceptualisation que se donne ce livre de contribuer à arracher, si peu que ce soit, cet ensemble de notions et de valeurs à sa trop faible structuration et d'en permettre ainsi un usage, dans le discours comme dans l'action individuelle et collective, plus lucide et plus responsable.

En quoi y aurait-il matière à repérer, dans cette idéologie, une repentance de la conscience moderne sur elle-même ? Je m'emploierai à dégager aussi précisément que possible, dans la première partie de l'ouvrage qu'on va lire, la logique, à la fois historique et irréductible à l'histoire, d'une telle repentance. Pour l'heure, il suffit d'apercevoir qu'elle procède à l'évidence du sentiment qu'un certain nombre de choix de valeurs, solidaires de la façon dont les Modernes ont longtemps compris le sens de l'humanisme, se sont au moins en partie retournés dans leur contraire. Là où il s'agissait, en particulier pour la composante républicaine de notre modernité, de

nombre de déplacements dans ce qu'il s'agit de reconnaître et de promouvoir. Ce fut là, en tout cas initialement, la principale raison pour laquelle je me suis résolu à revenir sur des questions auxquelles j'avais déjà consacré un ouvrage quand elles se posaient en termes d'identité (*Alter ego. Les paradoxes de l'identité démocratique*, Paris, Aubier, 1999, en collab. avec Sylvie Mesure). J'entends ici cerner ce qu'en renouvelle leur reformulation en termes de diversité.

faire abstraction des différences pour intégrer toute la variété des profils humains, individuels ou collectifs, dans un monde commun, les représentations qui se sont développées des conditions de possibilité d'un tel monde commun ont contribué et contribuent encore trop souvent à exclure celles et ceux qui ne correspondent pas à certains standards.

Pour cibler de tels standards, le lexique de la diversité fourni par le site déjà mentionné évoque l'« homme blanc valide, âgé de vingt-cinq à quarante ans par exemple ». Derrière quoi se profilent ceux des paramètres de l'exclusion de la diversité qui correspondent aux discriminations selon le genre, selon l'appartenance ethnoculturelle, selon le handicap ou encore selon la donnée générationnelle. Rien d'étonnant si, dans ces conditions, nous voyons apparaître et se multiplier, dans le monde du travail, les offres d'emplois où par exemple telle banque cherche un(e) assistant(e) « chargé(e) de mission Diversité » capable d'animer sa « politique Diversité » (sic) par la mise en place d'actions destinées à « promouvoir les quatre engagements du groupe en matière de diversité : diversité des origines, emploi et intégration des handicapés, égalité femmes/hommes, diversité des âges ». Parallèlement apparaissent aussi dans certaines entreprises (là aussi je m'appuie sur un cas précis) des formations définies souvent par référence à l'idée de « développement (humain) durable » et susceptibles de fournir à leurs collaborateurs des compétences nécessaires pour « encourager la diversité dans l'entreprise ».

C'est également cette conscience que certains standards doivent être assouplis ou dépassés dans le monde de l'emploi qui conduit certaines de nos universités, désormais incitées par la loi LRU de juillet 2007 à se soucier de l'insertion professionnelle de leurs étudiants, à mettre en place des formations pluridisciplinaires s'efforçant de prendre acte d'un tel objectif. Ces formations ouvrent alors sur la profession de « conseiller(ère) référent(e) en égalité femmes/hommes » (Paris-III), ou encore (je participe à la mise en place d'un module optionnel ainsi configuré pour mes propres étudiants de master en philosophie politique et éthique) sur les

« métiers diversité » (Paris-IV). Dans les multiples initiatives de ce type, tout se déroule comme si pesait sur les consciences des acteurs le poids des torts causés pendant des générations, par abstraction des différences, aux immigrés ou descendants d'immigrés, aux victimes d'un handicap, aux femmes ou, plus récemment, à ceux qui atteignent un âge de la vie situé de plus en plus tôt dans la trajectoire de l'existence. Un poids si lourd qu'il faudrait désormais « réparer » – au nom par conséquent d'une idée de la justice conçue en termes de justice réparatrice ou compensatrice qui fait toujours plus ou moins partie des politiques d'action positive, de quelque manière qu'on les conçoive et qu'on les pratique¹. Ainsi par exemple, dès lors que l'on sait désormais, non seulement que les salariés les plus âgés sont les premiers à devoir quitter leur entreprise en cas de difficultés économiques, mais qu'en outre le taux de chômage augmente drastiquement dès cinquante-quatre ans, comment concevoir une forme d'égalité des seniors face à l'emploi et comment mettre en place des mesures spécifiques qui, ici aussi, permettraient de rendre plus équitable le traitement des personnes concernées ? De telles mesures ont récemment été annoncées, parmi lesquelles la définition de pénalités, à partir du 1^{er} janvier 2010, pour les entreprises d'au moins cinquante salariés qui ne négocieraient pas un plan sur l'emploi des seniors, avec des objectifs clairement chiffrés. Mais en conséquence pourquoi, dans ces conditions, ne faudrait-il pas, à l'autre extrême de la trajectoire de l'emploi, concevoir des mesures analogues pour l'accès à l'emploi des jeunes salariés ?

Toutes ces démarches, toutes ces initiatives méritent de prime abord, quel que soit actuellement le degré plus ou moins grand de confusion dans lequel elles s'élaborent, d'être saluées. Elles témoignent en effet d'une prise de conscience

1. Sur cette articulation entre justice compensatrice et action positive, je me borne à renvoyer à mon analyse, « Une justice compensatrice ? », in *Égalité et discriminations. Un essai de philosophie politique appliquée*, Paris, Seuil, 2007, p. 117 *sqq.*

non négligeable de ce qui, au fond, « s'est passé » et se passe encore de délicat, dans nos sociétés modernes, aux divers points sensibles où s'entrecroisent deux exigences démocratiques qu'en général nous reconnaissons, mais dont l'articulation n'est pas aussi simple à concevoir et à pratiquer qu'elle en a l'air. D'une part l'exigence de l'égalité de traitement, d'autre part celle de l'égalité des chances.

La première, entendue de la façon la plus classique, équivaut à défendre le principe du droit de chacun à un traitement égal, sur le modèle par exemple de ce droit de vote égal dont disposent, dans une démocratie, tous les citoyens, quelles que soient par ailleurs leurs différences.

La seconde exigence, celle de l'égalité des chances en tant qu'elle ne se réduit pas toujours à une répartition arithmétiquement égale des chances, correspond davantage à ce que le philosophe américain Ronald Dworkin appelle le « droit d'être traité comme un égal ». Un tel droit, contrairement au précédent, n'impose pas de faire abstraction des différences, mais plutôt et avant tout de se prémunir contre la propension à en faire des facteurs d'exclusion¹. À l'encontre de quoi l'exigence bien comprise de l'égalité des chances, que thématise juridiquement ce droit d'être traité comme un égal, impose, non pas d'attribuer à toutes les personnes, en mettant entre parenthèses leurs différences, la même quantité d'une charge ou d'une ressource quelconque, mais plutôt de traiter chacune de ces personnes, selon les mots de Dworkin, « avec le même respect et la même attention ». Dans la logique de cette seconde exigence, nous acceptons parfaitement de ne pas obtenir, dans certaines circonstances (celle, par exemple, de la candidature à un emploi), le même résultat ou le même avantage qu'un autre, dès lors que notre droit à être traité comme un égal n'a pas été bafoué. Simplement, il faut apercevoir ce que requiert cette acceptation : nul ne doit avoir le sentiment que, pour d'emblée écarter son dossier, argument aura été tiré de ce qui, indépendamment de ses

1. Pour une présentation et des illustrations de cette importante distinction faite par Dworkin, voir A. Renaut, *op. cit.*, p. 94 *sqq.*

mérites ou de ses démérites, rend son identité distincte (selon les divers paramètres de la diversité, y compris celui du handicap) de celle d'autres candidats. Or un tel sentiment est loin d'être acquis, puisque, dans la plupart des réclamations déposées devant la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), 50 % portent sur l'accès à l'emploi, avec pour critères le plus souvent évoqués dans ces plaintes l'origine ethnique (27 %), la santé et le handicap (22 %), l'âge (6,2 %) et le sexe (5,8 %).

Ces deux exigences, celle de l'égalité de traitement, celle de l'égalité des chances bien comprise (en tant que droit d'être traité comme un égal), ne devraient à vrai dire pas être incompatibles, ne serait-ce que parce qu'elles font l'une autant que l'autre partie des choix de valeurs inscrits dans notre conscience démocratique. Reste qu'une version durcie ou rigidifiée de la première peut, si l'on n'y prend garde, conduire à l'abstraction pure et simple de ces paramètres de différenciation que la seconde exigence invite au contraire à considérer pour en faire des pôles de respect. À sa manière, si elle aussi se trouve bien comprise et sait se prémunir à son tour contre certaines dérives possibles (qui seraient celles, j'y viendrai, d'un différentialisme dogmatique), la thématique de la diversité pourrait contenir en elle le principe d'une synthèse entre ces deux exigences. À la faveur d'une telle synthèse, la conscience démocratique serait à même, par une sorte de réflexe ou de sursaut salutaire, d'inverser certaines tendances lourdes du passé : celles qui conduisirent si longtemps à faire du sacrifice des différences la condition en même temps que le prix de la conquête de l'égalité.

Troubles dans l'identité

Même si l'on peut espérer qu'un tel réflexe soit en train de s'amorcer avec la montée en puissance de l'idéologie de la diversité, l'esprit du temps n'est pas encore au clair, tant s'en faut, sur la reconnaissance des identités distinctives. Un vieil attachement à l'universel et à tout ce qui doit rendre possible l'existence d'un monde commun continue d'induire une

crainte récurrente à l'égard de la manifestation des identités. Nullement méprisable en tant que tel, mais souvent difficile à combiner, en tout cas sous ses formes les plus rigides, avec la promotion de la diversité, l'universalisme n'est jamais très loin, sous la forme qui a été le plus souvent la sienne jusqu'ici, de la conviction que l'identité, dès lors qu'elle s'énonce au pluriel et donne lieu à une expression visible, constitue une forme de péril pour les valeurs républicaines.

Le romancier Amin Maalouf, lui-même franco-libanais, avait publié en 1998 un essai retentissant intitulé *Les Identités meurtrières*¹. Il y réfléchissait à ce qui peut faire que, dans des sociétés où tous les êtres n'ont pas la même langue, la même culture, la même religion, la même couleur de peau, il est si difficile pour les individus concernés d'assumer des appartenances multiples : des « habitudes de pensée et d'expression » ancrées en nous du fait d'une « conception étroite, exclusive, bigote, simpliste qui réduit l'identité entière à une seule appartenance », lui apparaissaient être le plus souvent à la racine de ce type de difficulté. « Partout se fait sentir, concluait-il, la nécessité d'une réflexion sereine et globale sur la meilleure manière d'apprivoiser la bête identitaire », faute de quoi les identités meurtries, parce que dominées, humiliées, broyées, forcées de se dissoudre dans une identité commune, risqueraient fort, en s'installant dans la « tentation du désespoir », de se faire meurtrières.

Livre étonnamment prémonitoire trois ans avant ce qui a frappé, au-delà de Manhattan, le monde occidental tout entier le 11 septembre 2001. Dix ans après cet appel à une autre pratique de l'identité, plus respectueuse des différences, ouverte à la diversité, parce qu'elle-même respectée par un monde plus accueillant à la multiplicité des appartenances, où en sommes-nous ? Sans doute pas beaucoup plus près, malgré quelques apparences (dont fait partie la montée en puissance de la thématique de la diversité), de cet apprivoisement de la « panthère identitaire » que Maalouf appelait de ses vœux en mettant en garde contre le choix, pour les

1. A. Maalouf, *Les Identités meurtrières*, Grasset, 1992.

3. DE LA RECONNAISSANCE DE L'IDENTITÉ
 À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ..... 185
L'héritage toquevillien : topologie de l'individualisme moderne, 191 – Du retour du droit à la diversification des droits, 211 – Les hyperboles de la diversité, 224.

II

Principes et figures de la diversité

- LIMINAIRE. IDENTITÉ ET DIVERSITÉ..... 235
Le débat français sur l'identité nationale, 235 – De l'affirmation des identités à la promotion de la diversité : le cas des cultures, 244 – Économie de la réflexion : principes, applications, 251 – Diversité culturelle, diversité sexuelle, 253.
1. LES CONDITIONS D'UN UNIVERSALISME OUVERT À LA DIVERSITÉ..... 263
Les enjeux de l'anti-universalisme, 265 – Les argumentaires anti-universalistes et leurs apories, 269 – Pour un universalisme critique, 275 – De l'identification du divers à la décolonisation des identités, 282.
2. JUSTICE ETHNOCULTURELLE ET DIVERSITÉ DES CULTURES 285
Déplacements dans la justice ethnoculturelle, 287 – La question créole, 296 – Détours de l'identité, retour à la diversité, 305 – Le Même et le Divers, 314 – Créolité ou créolisation ?, 321 – Un universalisme postmoderne ?, 332.
3. IDENTITÉ GÉNÉRIQUE, DIVERSITÉ SEXUELLE 351
Droits humains, droits des femmes, 356 – Un sacrifice de l'universel ?, 365 – La question des genres, 373 – Au-delà du genre ?, 389.
- CONCLUSION 421
La diversité entre politique et éthique, 421 – Excursus autobiographique, 430.

Mise en page par Meta systems
Roubaix (59100)

N° d'édition : L.01EHBNU0497.N001
Dépôt légal : septembre 2009

Extrait de la publication