



Concevoir des politiques locales au bénéfice de tous : entre valorisation des diversités et lutte contre les inégalités

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey

© Une analyse de [l'IRFAM](#), Liège, 2017 – 14

Préambule

Cette série d'analyses propose une synthèse autour de l'interrogation *comment dépasser la peur de l'Autre en valorisant mieux ses apports ?* Nombreux sont les citoyens belges qui voient dans l'immigration une concurrence sur le marché de l'emploi et dans le secteur du logement, ainsi qu'une détérioration du système d'éducation et de sécurité sociale. Des inquiétudes apparaissent aussi à propos de la capacité d'intégration de certaines populations étrangères. D'aucuns souhaiteraient enrayer un phénomène vieux comme le monde en rendant les frontières plus hermétiques par une série de mesures drastiques. Pourtant, la réalité telle qu'observée par les recherches est nettement plus nuancée. Ces études se répètent depuis des années et montrent que les mouvements de population génèrent une plus-value économique en proposant de la main-d'œuvre, particulièrement dans les secteurs en pénurie. Les observations sont nombreuses et indiquent que l'emploi des migrants a des effets bénéfiques en termes de promotion du travail dans les pays d'accueil. Toutefois, le prix à payer semble être la division du marché de l'emploi. Les chercheurs nomment ce phénomène *ethnostratification* pour expliquer la faible concurrence entre natifs et migrants sur le marché. Cette division se reflète sur l'ensemble de la société qui finit lui aussi par se dualiser, clivant « autochtones », d'une part, et « allochtones », d'autre part qui ne finissent pas d'être ostracisés, malgré le fait qu'ils ancrent leur foyer en Belgique. Les observations que nous synthétisons montrent qu'il est possible de tirer un meilleur parti des migrations tout en dépassant les dissensions sociales. *Nous insistons sur la nécessité de s'informer, car quand nous jugeons sans connaître, nous condamnons sans preuve.* Il appartient au pays récepteur d'organiser l'accueil et l'intégration des populations concernées afin de fluidifier l'insertion des migrants à l'emploi, dans le logement et à l'école. C'est à ce prix seulement que la potentialité que représente l'immigration pour l'économie, les sociétés et la démographie de nos régions peut éclore. À défaut, nous ne ferons qu'aggraver les coûts que l'immigration non régulée et non accueillie représente.

Notre travail permet au lecteur d'accéder à une synthèse proposée en une vingtaine de brèves parties thématiques. Ces textes ont été revus par autant de spécialistes et universitaires de la Belgique francophone à qui nous avons demandé de faire l'effort d'identifier la pertinence de cette littérature internationale pour nos régions, dont le fonctionnement est forcément imbriqué dans un système au moins européen. Les acteurs des Centres Régionaux d'Intégration de Wallonie nous ont, quant à eux, aidés à adapter ces textes au milieu des intervenants sociaux. Ces analyses sont issues de notre ouvrage, « *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants* », publié chez L'Harmattan (<http://urlz.fr/6jzG>). Elles ont été présentées au public le 23 mai 2017 lors d'un colloque tenu à Liège avec la participation de près de 300 personnes. La rencontre est disponible à l'écoute sur Radio 27 (<http://urlz.fr/6jzI>). C'est dans le même effort de diffusion que nous avons le plaisir vous proposer ces analyses sur notre site. Bonne découverte.

Pour citer cette analyse :

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey, « Concevoir des politiques locales au bénéfice de tous :entre valorisation des diversités et lutte contre les inégalités », dans A. Manço et coll., *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants*, Paris, L'Harmattan, 2017, p. 149-160.

Concevoir des politiques locales au bénéfice de tous : entre valorisation des diversités et lutte contre les inégalités

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey

La mise en perspective des apports et coûts de la diversité culturelle dans l'espace urbain indique *qu'il ne tient qu'à la politique de la ville de diminuer les nuisances et d'augmenter les bénéfices de l'hétérogénéité socioculturelle*.

La littérature montre ainsi que les avantages de la diversité dépendent non seulement du nombre et de la taille des groupes culturels qui vivent dans la ville, ainsi que de leur disposition dans l'espace (ségrégation ou non¹), mais aussi, surtout, de leur degré d'intégration.

L'effet de l'environnement institutionnel et politique sur ces aspects est patent : l'ambiance politique générale encouragera ou non l'intégration en y injectant ou pas les moyens qui y sont nécessaires. L'absence d'une politique performante des diversités peut être une source de préoccupations et de pertes économiques pour la ville « diverse ».

Alesina et Zhuravskaya (2011) montrent, à travers une observation dans de nombreux pays, que c'est *la ségrégation spatiale de la diversité et non la diversité culturelle en elle-même* qui conduit à de l'instabilité sociale et à une baisse de la qualité de la vie des communautés concernées. Toutefois, pour Wallman (2011), selon les contextes, une « même » composition de population peut conduire à des situations socioculturelles différentes, comme une « même » politique sociale ou économique pourra impacter diversement deux localités différentes.

Vers la gouvernance de la diversité

Une large littérature en sciences sociales suggère ainsi qu'une politique locale de la diversité ne pourrait se limiter à l'exercice *stricto sensu* de la démocratie représentative, compte tenu de la multiplicité et la complexité des intérêts, des sensibilités et des identités au sein des sociétés complexes. Aussi, le concept de gouvernance est mis en avant.

La *gouvernance de la diversité* se base sur le pluralisme des acteurs publics ou privés, issus de diverses origines, ainsi que sur la multiplicité des canaux d'action. Elle nécessite, par exemple, des initiatives à différents niveaux et dans une multitude de domaines : écoles, lieux de travail, espaces publics, etc. afin de favoriser la rencontre et la collaboration de populations socioculturellement hétérogènes.

Face à ce défi, les municipalités apparaissent comme se situant au niveau le plus approprié de pouvoir et c'est à celles-ci qu'il appartient de générer de nouvelles formes de participation politique (Lücken-Klassen et Heckmann, 2010 ; Wallman, 2011 ; Khovanova-Rubicondo et Pinelli, 2012).

Dans ce cadre, Sen (2006) montre qu'une politique et des pratiques qui se limiteraient à valoriser les diversités ethniques peuvent mener au renforcement des frontières culturelles au sein de la société, plutôt que de favoriser les interconnexions entre communautés. L'auteur examine le traitement de la question des religions dans des régions du monde où elles constituent l'objet de tensions importantes. Il fait valoir que la focalisation sur le religieux peut minimiser les liens non religieux qui peuvent exister entre habitants d'une région aux croyances diversifiées et augmenter la distance entre communautés. La promotion des communautés minoritaires a tendance à ériger ces groupes comme « autres » et non comme des « citoyens comme les autres ».

Si ces activités ont leur intérêt (reconnaissance culturelle, renforcement des compétences, lutte contre l'exclusion, etc.), il est indispensable qu'elles intègrent également *la nature multidimensionnelle des identités* (Licata, 2012) : l'entrée ethnique n'en constitue qu'une parmi d'autres. Par exemple, on pourrait davantage

¹ Cet aspect mérite quelques nuances. Cutler et Glaeser (1997) constatent que les communautés afro-américaines vivant dans des enclaves séparées des centre-ville, aux Etats-Unis, ont des résultats scolaires et une insertion professionnelle moins bons que leurs homologues installés dans les parties davantage mixées des villes. Cet effet est notamment expliqué par l'absence de ressources et de modèles appropriés au sein de ces espaces « racialisés ». Collins et Margo (2000), Edin et coll. (2003), etc. montrent, par contre, que les enclaves ethniques peuvent, dans certains cas, améliorer les conditions sociales et économiques des populations concernées (possibilité de devenir propriétaire, de lancer des commerces et des activités associatives...), ainsi que leur santé mentale (Wilkinson et Pickett, 2009). La variabilité des résultats peut être expliquée en prenant en compte la dimension du temps : au début de leur installation, les migrants peuvent préférer vivre à proximité de personnes de leur culture et cela peut les aider à obtenir un emploi et autres soutiens (Thernstrom, 1997 ; Ihlanfeldt et Scafidi, 2002 ; Cutler, Glaeser et Vidgor, 2008). Toutefois, l'enclave ethnique peut devenir préjudiciable à ses habitants sur le long terme : faiblesse des compétences linguistiques, des liens sociaux avec la société majoritaire, etc. (Korac, 2009).

favoriser la rencontre informelle de groupes locaux autour de préoccupations concrètes et partagées (environnement local, offre de transport en commun, éducation des jeunes dans la localité, etc.).

Une autre voie, préconisée par Crenshaw (1989), permet également de sortir de la définition monoréférentielle des diversités : il s'agit de valoriser *les intersections* entre identités ethniques, de genre, de génération, etc. afin de laisser une place à l'expression des divers vécus « au sein même de la diversité ». En effet, tout groupe ethnique est partagé entre sexes, groupes d'âge, groupes de sensibilités diverses. Ce sont les minorités au sein des minorités : elles portent des questions communes avec d'autres groupes avec lesquels elles partagent certaines caractéristiques, au-delà de l'ethnicité.

En synthèse, *les politiques de diversité qui ignorent les inégalités apparentes et sous-jacentes entre groupes ethniques et au sein de ces derniers peuvent avoir des effets négatifs imprévus*, renforçant les barrières plutôt que les affaiblir (Janssens et Zanoni, 2009).

Diversités et inégalités

Pour Martiniello (2011), la lutte contre les exclusions et les inégalités sociales ou économiques vise la création d'une société plus harmonieuse intégrant les populations heurtées par des discriminations. Selon le sociologue rencontré à l'Université de Liège début 2016, c'est notamment le cas, en Europe occidentale, des travailleurs issus de l'espace musulman et de leurs descendants qui (au moins) depuis les événements du 11 septembre 2001 souffrent d'une mise à l'écart socio-économique et culturel. Mais, c'est aussi la situation de toutes les populations qui vivent dans la précarité et dont l'inadéquation réside dans l'écart entre la culture de l'économie postindustrielle et celle de la pauvreté.

Le danger de dissocier le débat du multiculturalisme, d'une part, et de la lutte contre l'exclusion et les inégalités sociales, d'autre part, est d'augmenter l'affirmation nationale ou régionale exclusive de ces populations défavorisées (Martiniello, 2011). Des mouvements populistes alimentent cette dynamique en rejetant, à leur tour, les minorités ethniques. Pour contrer ces éventuels scénarios, l'auteur suggère des actions publiques qui auraient pour objectif la reconnaissance symbolique de la diversité.

Ainsi reconnus, les individus éviteraient l'enfermement dans un groupe d'appartenance. La reconnaissance symbolique est différente d'une reconnaissance formelle de groupes humains exclusifs porteurs de traits culturels spécifiques. Elle prend en considération les processus de changements et d'évolution des formes culturelles.

Par exemple, en Belgique, il faut reconnaître qu'il y a une évolution sociologique de l'identité nationale. L'image du Belge du début du siècle, blanc, francophone (ou néerlandophone), catholique ou libre penseur, ouvrier ou patron, a évolué tout au long de l'histoire de la Belgique. Le Belge d'aujourd'hui peut aussi être noir, musulman, arabophone, italophone... Admettre ce constat, c'est souligner la multidimensionnalité de l'identité nationale. D'après M. Martiniello, il est urgent d'intégrer la diversité culturelle et sa reconnaissance symbolique à la question de la justice sociale, car plus les inégalités et injustices augmentent, plus le risque de renfermement communautaire grandit. En revanche, si la perception identitaire évolue et si les ressources se voient réparties plus équitablement, les identités culturelles s'affirmeront plus ouvertes et plus inclusives.

Mise en pratique d'une gouvernance locale interculturelle

La gouvernance locale peut envisager de plusieurs manières la question des diversités qui traverse les citoyens (Janssens et Zanoni, 2009) : les ignorer ; tenter de les gommer ; les polariser, en considérer certaines et en oublier d'autres ; ou encore tenter de les valoriser dans leur ensemble. Il faut entendre par « *valorisation des diversités* » toute initiative visant à promouvoir les relations interculturelles comme sources d'enrichissement pour l'action locale.

La « *gouvernance interculturelle locale* » consiste ainsi à développer une démarche participative, proactive et préventive afin de créer ou soutenir des « *frottements* » entre personnes et groupes culturels différents (Manço, 2002, 2006). À tout le moins, elle doit : incarner les questions liées au « *vivre-ensemble* » ; inclure des questions spécifiques aux minorités dans les actions publiques ; permettre à des groupes spécifiques d'exprimer leurs sensibilités dans les prises de décision ; impliquer les immigrants dans le débat et l'action publics ; créer ou maintenir des espaces de concertation entre professionnels ; tenter un décloisonnement entre secteurs différents, entre professionnels et associations (coordination horizontale) ; rendre possibles les concertations entre professionnels, leur hiérarchie et leurs publics (coordination verticale) ; et, enfin, échanger avec d'autres localités développant le même type d'expériences, afin de diffuser des constats et réalisations...

Deux leitmotivs « prodiversité » doivent guider l'action au niveau local. Le *premier* consiste à valoriser les ressources et les compétences des intervenants de terrain (les travailleurs sociaux, les animateurs socioculturels) et de leurs publics, notamment les migrants et leurs associations (en première ligne). Le *second* vise à favoriser l'intégration des compétences interculturelles dans une vision globale des politiques communales : chez les acteurs de deuxième ligne, les acteurs-relais, les coordinations, les élus...

Wood et Landry (2007) proposent dix étapes concrètes pour développer une politique interculturelle locale qui doivent s'articuler avec des politiques de mixité, d'emploi et de justice sociale inclusives :

1. Déclarer publiquement que la ville développe une approche interculturelle explicite. Développer une action emblématique.
2. Examiner les principales fonctions de la ville à travers une « loupe interculturelle ». Établir des projets phares en matière d'éducation, dans la sphère publique, en matière de logement, dans les quartiers, au sein de la police, dans le domaine du commerce, du sport, des arts, des spectacles, etc.
3. Explorer et identifier les meilleures pratiques mises en place ailleurs.
4. Investir dans la formation linguistique afin de s'assurer que les migrants sont en mesure de pratiquer la langue de la majorité, mais aussi permettre aux membres de la majorité d'apprendre les langues minoritaires.
5. Mettre en œuvre une stratégie commune avec les médias en matière d'interculturalité.
6. Mettre en pratique une politique internationale qui proclame que la ville est à la fois ouverte aux idées et aux influences du monde extérieur et cherche également à présenter identité au dehors, établit des liens culturels, commerciaux, de solidarité, etc. avec d'autres pays, dont les pays d'origine des groupes minoritaires : la ville développe ainsi de nouveaux modèles de citoyenneté transnationale.
7. Mettre en place un observatoire de l'interculturel pour : développer la recherche de bonnes pratiques ; évaluer les situations et les pratiques locales ; offrir une guidance aux structures de la ville ; capitaliser les « bonnes pratiques »...
8. Lancer un programme de formation et de sensibilisation interculturelle pour tous les acteurs concernés en ce compris les hommes et les femmes politiques, les représentants du secteur privé, etc.
9. Organiser des forums consultatifs dans les quartiers, consulter la population.
10. Prévoir des initiatives de rencontre entre diverses composantes de la population, en y incluant les nouveaux arrivants.

Une approche interculturelle de la ville (Khovanova-Rubicondo et Pinelli, 2012) considère, de fait, la diversité comme un fait légitime, durable et un atout pour le développement local, plutôt qu'une menace : elle favorise la tolérance et l'ouverture aux différences culturelles, conditions préalables afin d'en recueillir les avantages pour les habitants et les organisations. Aussi, elle encourage la participation active des institutions publiques, des organisations professionnelles, des associations locales et ethniques à la détermination des politiques de la ville. Ces dernières visent l'intégration socioculturelle et l'autonomisation socio-économique des diverses communautés de la localité.

Ces politiques peuvent s'incarner par des rencontres (in)formelles entre résidents de toutes origines facilitées par la conception d'espaces et d'institutions *ad hoc*. Il s'agit de promouvoir les interactions entre habitants, briser les éventuelles « failles » socioculturelles, maintenir la confiance entre les uns et les autres et la confiance aux institutions, et ainsi renforcer la cohésion sociale, la créativité, le vivre-ensemble. L'action visera différents domaines comme l'enseignement, l'administration publique, le logement social, l'urbanisme et l'animation socioculturelle, la sécurité et la médiation des conflits, la santé, l'économie locale, les médias, etc. Elle incitera les citoyens à participer à sa mise en œuvre et à l'abord de questions d'intérêt commun, au-delà des diversités ethniques.

Cette approche a été testée, dès 2005 par 45 villes d'Europe occidentale et orientale, encadrées par le Conseil de l'Europe. Elles se sont efforcées de l'adopter, chacune en fonction de son histoire et contexte. Dans l'ensemble, l'expérience montre que le niveau élevé de confiance et de cohésion sociale contribue à prévenir les conflits et la violence, à accroître l'efficacité des politiques et à rendre la ville attrayante pour les habitants et les investisseurs. L'examen démontre que les avantages de l'approche peuvent être importants et ne sont pas uniquement économiques. Ils s'étendent de l'administration et de la gouvernance de la ville, à l'urbanisme et au logement, en passant par le système d'éducation. On constate la consolidation du capital social, une augmentation du nombre d'initiatives innovantes et de l'engagement civique, ainsi qu'un certain développement culturel et social (Khovanova-Rubicondo et Pinelli, 2012).

Exemples de politiques et leurs limites

En effet, le sociologue américain Florida (2002, 2003) montre que les villes où les diversités culturelles sont mises en avant comme une part de leur identité attirent non seulement davantage de migrants, mais aussi les plus qualifiés parmi eux. Il égraine ainsi les exemples de plusieurs grandes villes de la côte ouest des États-Unis qui s'enorgueillissent d'attirer, depuis l'étranger, des travailleurs et des investisseurs créatifs qui en sont devenus les moteurs de l'innovation économique. L'auteur cite de nombreuses études socio-économiques à l'appui de ses observations, montrant l'importance de la politique et des institutions d'accueil dans l'intégration des migrants et donc dans la possibilité qui leur est laissée d'épanouir leurs capacités créatrices.

Pour Esses et coll. (2010), un cadre socio-économique favorable est nécessaire pour rendre une société accueillante par rapport aux migrants. Elle doit à tout le moins disposer d'opportunités d'emplois, de logements abordables, de services de santé et d'éducation accessibles, d'une ouverture médiatique à la diversité culturelle et d'organismes dédiés aux nouveaux arrivants. Ce cadre comprend l'existence de politiques municipales participatives et de pratiques sociales concertées intégrant les migrants.

Vatz Laaroussi, Bernier et Guilbert (2013), tout en validant ces éléments, les organisent en système circulaire : le capital d'emploi et l'ouverture de l'économie à la diversité entraînent des structures de gouvernance ciblées et concertées autour des questions liées à l'immigration et l'intégration des migrants. L'exemple de la gouvernance de la diversité (espaces de dialogue, de médiation et de reconnaissance) finit par générer un capital social local investi par ces questions (ouverture de la collectivité à l'immigration et à la diversité, implication populaire dans des projets, etc.). L'ouverture sociale à la diversité renforce à son tour la diversité au sein des entreprises locales, et ainsi de suite.

Toutefois, selon Vatz Laaroussi et coll. (2013), l'enjeu éthique de la question est d'éviter une *vision purement utilitariste et fonctionnelle de l'immigration* (en termes seulement de réponses aux besoins de la communauté d'accueil). Il s'agit d'adopter, rapidement, une perspective de *développement réciproque des communautés migrantes et natives*, sans quoi l'interaction ne peut être saine et durable. Cela passe notamment par le partage du pouvoir (décider de l'usage des ressources communes) dans une préoccupation de concertation et d'équité.

Selon Collier (2001), ainsi que Alesina et La Ferrara (2005), en effet, seules les démocraties pluralistes sont en mesure de faire fructifier les diversités ethniques en bénéfices socio-économiques pour tous. Ainsi, Easterly (2001) insiste sur la nécessité d'une gouvernance interculturelle afin d'atténuer les éventuels effets négatifs de la diversité sur la croissance économique.

Deux grandes *limites* se dressent pourtant lorsqu'il s'agit de concevoir des politiques de diversité.

Premièrement, rappelons-le, la recherche soutient qu'un certain encadrement politique et pratique de la diversité renforcerait les barrières en divisant la société plutôt que de favoriser les interconnexions. Selon Hamde et Wahlin (2010), en effet, dans la Suède des années 70, la création d'un certain nombre d'organisations ayant pour but la promotion de la langue et des activités culturelles des migrants aurait abouti à la séparation des communautés plutôt qu'à leur interconnexion. Des résultats similaires (Küchler, Kürti et Elkadi, 2010) montrent un niveau inférieur de relations interculturelles dans les quartiers lorsque les autorités publiques organisent des festivals pour la promotion du dialogue interculturel. Ce genre d'événements renforcerait les distinctions entre cultures.

En ce sens, les politiques et les pratiques devraient davantage promouvoir les rencontres informelles et aider les groupes locaux à organiser des événements au-delà des différences ethniques. Ces rencontres peuvent se produire à tout moment dans différents environnements (écoles, salles de sports, cafés, espaces publics, etc.) massivement fréquentés par la population.

Deuxièmement, comme le montre Bourdieu (1979), les groupes dominés se mesurent à travers les normes sociales instaurées par la classe dominante. C'est une des façons par lesquelles les comportements, les attitudes et les valeurs perpétuent des hiérarchies socio-économiques. Basée sur la pensée féministe, la littérature sur l'intersectionnalité notamment explique comment les différences se renforcent dans un contexte de domination (Crenshaw, 1989 ; Mc Call, 2005) : par exemple, des femmes noires des quartiers populaires des grandes villes américaines évoluent dans une double oppression parce qu'elles sont femmes et noires. Elles sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination au niveau de l'emploi, etc. (Browne et Misra, 2003). Afin de renforcer les initiatives de valorisation de la diversité, les politiques doivent également envisager les questions d'inégalités sous-jacentes qui touchent des personnes issues de certains milieux socio-économiques (Khovanova-Rubicondo et Pinelli, 2012).

Actions positives à Bruxelles...

En ce sens, Andrea Rea, professeur de sociologie à l'Université Libre de Bruxelles, rencontré en mars 2016, évoque une prometteuse action de réduction des inégalités socio-économiques dans des quartiers défavorisés de la capitale.

Bruxelles est une région riche, mais dualisée économiquement et ségréguée ethniquement. Sous l'impulsion de directives européennes² peu à peu transposées dans les lois locales, la dernière décennie y a vu la mise en œuvre d'une double politique de diversité dans le domaine de l'emploi. Loin d'être le fait d'un lobbying d'élus issus de l'immigration — nombreux parlementaires³, tout origines et partis confondus, ont travaillé pour ces actions positives —, ces mesures novatrices de lutte contre les discriminations concernent, d'une part, le secteur public bruxellois (« *affirmative action* ») et, d'autre part, le secteur privé (« *diversity management* »)⁴.

Cette ordonnance datant du 9 juin 2006 et votée le 19 juillet 2012 est une réaction aux enquêtes sur la discrimination à Bruxelles (Deboosere et coll., 2009) qui montrent qu'il existe une spatialisation de l'inégalité sociale avec une proportion de demandeurs d'emploi très variable selon les quartiers.

Prenant en compte la plupart des critères de discrimination signalés dans les directives européennes (origine ethnique, handicap, sexe, âge, orientation sexuelle et religion), l'objectif de ces réglementations est de renforcer la mixité socioculturelle dans les pouvoirs publics (région et communes), ainsi qu'au sein de l'emploi privé, par l'intermédiaire d'incitants financiers⁵. Comparativement à d'autres politiques de discrimination positive développées dans des pays tels que la Suède, les États-Unis, le Canada ou les Pays-Bas, à Bruxelles, le critère ne repose pas sur les personnes, mais bien sur le territoire (Rea, 2015).

Dans le secteur privé, la politique menée se rapporte moins à la lutte contre la discrimination qu'au management de la diversité. Elle est basée sur le volontariat. Pas moins de 83 entreprises ont cependant introduit des « *plans de diversité* » à l'administration bruxelloise, dès la première année de la mise en exécution de la loi.

Des financements publics ont subventionné 454 travailleurs répondant aux conditions. Une évaluation de cette action positive devra estimer dans quelle mesure les minorités ethniques sont représentées dans les secteurs public et privé, et si la mesure permet de rééquilibrer les discriminations à l'embauche, avant d'étendre éventuellement cette politique, au-delà de 2019. Selon Rea (2015), néanmoins, cette incitation ne semble pas contribuer efficacement à lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi. Malgré une forte mobilisation des différents partenaires sociaux, le nombre de nouveaux recrutements issus des groupes cibles paraît faible tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

En France ou aux États-Unis, des constatations vont dans le même sens. Pour Kalev, Dobbin et Kelly (2006), par exemple, les effets du « *diversity management* » sont inexistantes sur le recrutement des travailleurs objet de discriminations. Elderman, déjà en 1964, parle de « politiques symboliques » pour toute initiative qui manque de *dispositifs contraignants, de contrôle et de sanction*. En effet, Rea (2015) insiste aussi sur la nécessité de trois démarches au moins, à Bruxelles comme ailleurs : *une politique d'emploi positive pour les générations issues d'immigrés ; un partenariat public/privé afin d'intégrer rapidement les demandeurs d'asile et les primo-arrivants sur le marché du travail ; et, enfin, une politique d'évaluation des mesures mises en œuvre en termes d'intégration tant dans le secteur privé que dans le secteur public*.

² Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (J.O. n° L 180, 19.07.2000) et la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (J.O. n° L 303, 2.12.2000).

³ Rachid Madrane (PS) en association avec Jan Beghin, Didier Gosuin, Vincent de Wolf (MR), Alain Daems (ECOLO), Adelheid Byttebier (Groen).

⁴ L'« *affirmative action* » consiste à accorder un avantage aux membres de groupes cibles défavorisés (par exemple : des quotas obligatoires d'embauche régulièrement évalués). En revanche, le « *diversity management* » est une pratique managériale mettant en avant le caractère davantage productif d'une entreprise qui contient une diversité de profils des travailleurs (Wrench, 2002).

⁵ Ainsi, l'administration qui compte, dans les rangs de ses nouvelles recrues, un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus de quartiers dont les taux de chômage sont élevés par rapport à la moyenne régionale, perçoit un financement. La mesure est contractuelle et non-contraignante. Un subside unique de 3000 € est perçu pour l'engagement à durée indéterminée d'un agent et de 1500 € pour tout emploi à mi-temps. En plus de ces subsides, des consultants en diversité, désignés pour six ans, accompagnent les administrations locales à préparer, à élaborer, à exécuter et à évaluer des plans de diversité qui concernent quatre axes principaux : le recrutement et la sélection, la gestion du personnel, la communication interne et le positionnement externe. Le montant global du financement public est fixé à un million d'euros par an.

Vers l'inclusion : au-delà de l'interculturel ?

Droits humains, diversité, égalité, interculturalité... sont le menu quotidien dans bien des localités en Belgique, en Europe et ailleurs, où des populations de plus en plus diversifiées se brassent en permanence. Dans le même temps, des attentats terroristes aux conséquences dramatiques, mais aussi la répétition de ces mêmes violences dans de nombreux endroits du monde, rendent de plus en plus compliqué l'abord des questions du vivre-ensemble et d'intégration, face aux majorités/minorités qui composent nos sociétés et aux appartenances idéologiques, culturelles et religieuses ou philosophiques qui en découlent⁶. *Comment favoriser la participation, promouvoir le bien-être et le développement de tous, en veillant au besoin de sécurité de chacun ?*

Le but ultime d'une société inclusive serait en effet d'en finir avec toute forme de discrimination et de favoriser la cohésion sociale. C'est évidemment un idéal. Il s'agirait de faire en sorte que les acteurs individuels et collectifs puissent vivre et travailler ensemble au-delà de leurs diversités.

Quels seraient les critères de l'inclusion ? Par rapport à la *dimension organisationnelle*, l'essentiel serait d'assurer la représentation, les brassages des diversités. Quant à la *dimension sociétale*, il s'agirait de s'assurer que tous, au sein de la société, aient les mêmes possibilités d'évolution et de bien-être, en veillant à l'égalité des chances. C'est à la *dimension gestionnaire*, enfin, que revient de garantir la confiance : promouvoir le dialogue et la participation de chacun.

L'inclusion de tous nécessite des espaces de participation et d'appropriation formels et informels de la citoyenneté, animés pour inclure et non diviser (Manço, 2015) : *c'est le moindre que la diversité peut apporter à nos démocraties*⁷.

Bibliographie

- Alesina A. et La Ferrara E. (2005), « Ethnic diversity and economic performance », *Journal of Economic Literature*, v. 43, p. 762–800.
- Alesina A., Zhuravskaya E. (2011), « Segregation and the quality of government in a cross section of countries », *American Economic Review*, v. 101, n° 5, p. 1872–1911.
- Bourdieu P. (1979), *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Paris : Les éditions de minuit.
- Browne I. et Misra J. (2003), « The intersection of gender and race in the labour market », *Annual Review of Sociology*, n° 29, p. 487–513.
- Collier W. J. (2001), « Implications of ethnic diversity », *Economic Policy : A European Forum*, n° 1, p. 27–55.
- Collins W. J., Margo R. A. (2000), « Residential segregation, socioeconomic outcomes : When did ghettos go bad ? », *Economics Letters*, v. 69, n° 2, p. 239–243.
- Crenshaw K. (1989), « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Anti-racist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, n° 140, p. 139–167.
- Cutler D. M., et coll. (2008), « Is the Melting Pot still hot ? Explaining the Resurgence of Immigrant Segregation », *Review of Economics and Statistics*, n° 90, p. 478–497.
- Cutler D. M., Glaeser J. L. (1997), « Are Ghettos Good or Bad ? », *The Quarterly Journal of Economics*, v. 112, n° 3, p. 827–872.
- Deboosere P., Eggerickx T. et coll. (2009), « La population bruxelloise : un éclairage démographique. », *Brussels Studies*, Note de synthèse des États Généraux de Bruxelles, n° 3.
- Easterly W. (2001), « Can institutions resolve ethnic conflict ? », *Economic Development, Cultural Change*, n° 49, p. 687–706.
- Edin P. A. et coll. (2003), « Ethnic enclaves and the economic success of immigrants – Evidence from a natural experiment », *The Quarterly Journal of Economics*, v. 118, n° 1, p. 329–357.
- Elderman M. (1964), *The Symbolic Uses of Politics*. Urbana : University of Illinois Press.
- Esses V. M., Hamilton L. K., Bennett Abu Ayyash C. et Burstein M. (2010), *Caractéristiques d'une collectivité accueillante*, Ottawa : CIC.
- Florida R. (2002), « Bohemia and economic geography », *Journal of Economic Geography*, n° 2, p. 55–71.
- Florida R. (2002), « The economic geography of talent », *Annals of the Association of Economic Geographers*, n° 92, p. 743–755.
- Florida R. (2003), « Cities and the Creative Class », *City and Community*, n° 2, p. 3–19.
- Hamde K. et Wahlin N. (2010), « Managing diversity conceptually : Shifting conceptualizations of diversity in the context of Immigrant Organization in Sweden », Janssens M., Bechtoldt M., de Ruijter A., Pinelli D., Prarolo G., Stenius V.M.K. (éds), *The sustainability of cultural diversity*, Cheltenham : Edward Elgar Publishing Limited, p. 262–280.
- Ihlanfeldt K. et Scafidi B. (2002), « Black self-segregation as a cause of housing segregation : evidence from the multi-city study of urban inequality », *Journal of Urban Economics*, v. 51, p. 2, p. 366–390.
- Janssens M., Zannoni P. (2009), « Facilitating intercultural encounters within a global context : towards processual conditions », Janssens M. et coll. (éds), *Sustainable cities. Diversity, economic growth, social cohesion*, Cheltenham : Edward Elgar, p. 26–44.

⁶ Pour le professeur de psychologie Laurent Licata (Université Libre de Bruxelles), rencontré en mars 2016, la construction d'une identité positive nécessite de se sentir reconnu socialement. L'identité sociale ne peut pas émerger sans l'intervention des autres et sans la nécessité de s'intégrer dans la société. Or, la reconnaissance sociale se base clairement sur l'emploi. Si l'on empêche des groupes de personnes de travailler, ils ne se sentiront pas reconnus. L'exclusion économique est la mère de frustrations et de possibles réactions violentes.

⁷ Si les migrations permettent de faire évoluer la perception du « vivre-ensemble », elles incitent aussi à imaginer d'autres modèles de partage de richesses. « *Consommer moins, plus durablement, mieux, moins cher* » sont des réflexes que certaines communautés migrantes, entre autres, ont incorporés par habitude ou nécessité : en produisant plus par soi-même, récupérant, réparant, échangeant, consommant et produisant de manière collaborative, développant et renforçant des réseaux sociaux et de solidarité, localement et globalement... Certains groupes immigrés construisent ainsi des systèmes résilients, hors du marché et de la logique de la croissance sans limites. De nombreux exemples foisonnent et doivent être approfondis et articulés entre eux, selon Altay Manço (IRFAM) qui parle de la dynamisation de tissus urbains et de commerces de proximité, d'un travail appréciable de conservation du bâti, des jardins urbains communautaires, de nouvelles formes de sociabilité et de solidarité... On s'aperçoit que *la diversité culturelle est une ressource pour nos sociétés, comme la biodiversité est nécessaire à la préservation des milieux*.

- Kalev A., Dobbin F. et Kelly E. (2006), « Best Practices or Best Guesses ? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies », *American Sociological Review*, n° 71, p. 589–617.
- Khovanova-Rubicondo K. et Pinelli D. (2012), *Evidence of the Economic and Social Advantages of Intercultural Cities Approach. A Meta-analytic assessment*, Strasbourg : Conseil de l'Europe.
- Korac M. (2009), *Remaking home : reconstructing life, place and identity in Rome*, Amsterdam : Berghahn Books.
- Küchler S., Kürti L. et Elkadi H. (éds) (2010), *Every day's Festival ! Diversity on show*, London : Sean Kingston Publishing.
- Licata L. (2012), « Des identités à la lutte pour la reconnaissance : quels enjeux pour les minorités culturelles ? », FWB, *Conceptions du dialogue interculturel en Wallonie et à Bruxelles*, n° 16, p. 187-197.
- Lücken-Klassen D. et Heckmann F. (2010), *Intercultural policies in European cities*, Dublin : Eurofound.
- Manço A. (2002), *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration. Perspectives théoriques et pratiques*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A. (2006), *Processus identitaires et intégration. Approche psychosociale des jeunes issus de l'immigration*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A. (dir.) (2015), *Pratiques pour une école inclusive. Agir ensemble*, Paris : L'Harmattan.
- Martiniello M. (2011), *La démocratie multiculturelle. Citoyenneté, diversité, justice sociale*, Paris : Presses de Sciences Po.
- Mc Call L. (2005), « The Complexity of Intersectionality », *Signs : Journal of Women in Culture and Society*, n° 3, v. 30, p. 1771–1800.
- Rea A. (2015), « Les politiques de diversité à Bruxelles : entre politique symbolique et action positive », Ringelheim J., Herman G. et Rea A. (dirs), *Politiques antidiscriminatoires*, Louvain-la-Neuve : De Boeck.
- Sen A. K. (2006), *Identity and violence. The illusion of destiny*, New York : Norton.
- Thernstrom S. et Thernstrom A. (1997), *America in black and white : One nation, indivisible*, New York : Touchstone.
- Vatz Laaroussi M., Bernier E. et Guilbert L. (2013), *Les collectivités locales au cœur de l'intégration des immigrants : enjeux identitaires et stratégies régionales*, Québec : PUL.
- Wallman S. (2011), *The capability of places. Methods for modelling community response to intrusion and change*, Londres : Pluto Press.
- Wilkinson R., Pickett K. (2009), *The Spirit Level. Why equality is better for everyone*, Londres : Penguin Books.
- Wood P. et Landry C. (2007), *The intercultural city : planning for diversity advantage*, Liverpool : Comedia.
- Wrench J. (2002), *Cultural and Ethnic Diversity in Europe – New Perspectives for Business Strategies*, Bruxelles : Commission européenne.