

Promouvoir la diversité permet-il vraiment de combattre les inégalités sociales ?

L'élection de Barak Obama à la présidence des Etats-Unis a remis sur le devant de la scène la notion de diversité. En France, ce concept fait depuis quelques années partie du vocabulaire des entreprises, en parallèle avec celui de responsabilité sociale (cf. la *Charte de la diversité* de 2004). Toutefois, on voit de nouveau se développer des actions prônant la promotion de la diversité tel le collectif France109 et son *Manifeste pour l'égalité réelle* de novembre 2008. Une initiative aussitôt critiquée par l'Observatoire du communautarisme et son *Manifeste républicain pour l'égalité des droits et contre les discriminations "positives"* par exemple. Par ailleurs, le président de la République s'est exprimé fortement sur la diversité le 17 décembre dernier, notamment en nommant un Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, un signe politique important.

La promotion de la diversité vient peu à peu remplacer la lutte contre les discriminations : ce changement de vocabulaire a-t-il un sens et lequel ? Que recouvre le vocable de "diversité" ? Quels moyens sont envisagés pour promouvoir la diversité, et avec quelle efficacité ? N'existe-t-il pas des dérives à défendre une telle idée ? Diversité et égalité sont-elles compatibles ?

De la "lutte contre les discriminations" à la "promotion de la diversité" : des mots sur des maux...

Ce changement de vocabulaire apparaît dans les discours politiques et médiatiques. D'un vocabulaire traduisant violences, souffrances et inégalités subies par des personnes du fait d'une caractéristique personnelle, on passe à un vocabulaire positif : la différence est une chance, une richesse à mettre en avant. Et ce changement de vocabulaire ne semble recouvrir ni les mêmes populations, ni les mêmes méthodes.

En effet, si le champ des discriminations est précisément défini, notamment dans l'article 225-1 du Code pénal, celui de la diversité telle que présentée jusqu'à présent ne semble prendre en compte que la composante "origine", voire les différences hommes/femmes. Quitte à parler de diversité, faisons en sorte qu'elle ne soit ni partielle, ni partielle ! Et les personnes en situation de handicap ? Et les personnes malades ? Et les personnes homosexuelles ? Des oubliées ?

En outre, alors que la discrimination est sanctionnée juridiquement, la diversité semble, elle, exprimer une solution par la mise en place de politiques volontaristes (RSE par exemple). Reste à savoir lesquelles, et si elles sont pertinentes...

Les chartes sont le nouvel outil, symbole de la prise de conscience et de la bonne volonté politique. Elles se multiplient, sur tous les sujets, à tous les échelons du territoire, dans tous les milieux... Souvent signées en concertation avec les partenaires concernés, elles permettent d'affirmer engagements et actions à mener. Evitons de douter ici de la réalité de ce volontarisme pour nous attarder sur un constat : les chartes se résument souvent à de l'affichage et sont rarement suivies d'effets. Et pour cause : elles se réduisent

Chartes et discrimination positive : entre affichage et fausse bonne idée

la plupart du temps à une énumération de mesures qui prennent en réalité leur source dans des dispositions législatives alors qu'elles devraient se centrer sur des mesures concrètes permettant d'aller au-delà des obligations légales. Ainsi, la diversité dans les entreprises doit-elle être mesurée par de réels indicateurs, outils de contrôle de l'effectivité de la politique mise en place, susceptibles de valider les démarches faites et le cas échéant de les sanctionner. C'est à ce prix qu'il est possible de parler d'engagement !

Autre idée en vogue : la discrimination positive. Une idée en réalité contraire au principe républicain d'égalité ! Plutôt que d'accorder un traitement préférentiel à une catégorie de personnes, n'est-il pas préférable de prendre des mesures appropriées et de développer des actions positives en amont (accès à la formation prenant en compte les besoins spécifiques par exemple...) afin de permettre à la catégorie de personnes en rupture d'égalité de parvenir à celle-ci ?

Enfin, peut-être faut-il aussi penser la diversité en termes de visibilité. Visibilité médiatique bien sûr, parce que la télévision est le reflet de la société et de ses composantes. Mais plus largement visibilité dans toutes les instances politiques et décisionnelles.

Diversité : des dérives possibles et des écueils à éviter

Promouvoir la diversité repose toutefois sur un mécanisme qui fait exister une population par sa différence. De ce fait même, apporter une réponse ciblée à cette population peut comporter le risque de renforcer sa catégorisation et sa stigmatisation. De plus, la promotion de la diversité si elle s'appuie sur la revendication de l'égalité des chances doit prendre garde à ne pas laisser s'installer une dynamique fondée uniquement sur la compétition et le mérite. Enfin, la promotion de la diversité n'est qu'un des volets de la politique à mener pour lutter contre les inégalités sociales. En ce sens, elle ne doit pas servir d'alibi à l'Etat pour pallier l'absence de politiques sociales globales répondant aux difficultés de tous.

Face aux enjeux et aux écueils, il semble alors indispensable de casser la logique de politiques "à part" et de tendre vers des politiques transversales, c'est-à-dire des politiques sociales basées sur la non-discrimination, le droit commun, l'égalité de traitement, des actions positives et la solidarité nationale.

Jean-Marie Barbier, président de l'APF

Brèves d'actu

Emploi et formation : l'APF interpelle le gouvernement

Alors que la crise touche encore plus durement les plus démunis et notamment les personnes en situation de handicap, l'APF interpelle le président de la République et le gouvernement. L'association attend une concrétisation du pacte national pour l'emploi présenté à la Conférence nationale du handicap le 10 juin dernier.

Pour l'APF, il existe 8 axes prioritaires d'amélioration, notamment :

- la prise en compte d'une véritable "chaîne d'accès à l'emploi" tout au long du parcours de formation et d'emploi ;
- la simplification des dispositifs de reconnaissance et de compensation ;
- l'impulsion d'une véritable politique d'accès à l'enseignement (y compris supérieur), à l'apprentissage, à la formation et à la qualification ;
- le respect de l'obligation d'emploi comme objectif prioritaire.

Toutefois, pour l'association, ces revendications sont indissociables de la nécessité d'un revenu d'existence égal au montant du Smic brut pour les personnes en situation de handicap ou de maladie invalidante qui ne peuvent pas ou plus se procurer un emploi du fait même de leur handicap ou de leur maladie.

La crise met en péril des entreprises adaptées !

Si la crise financière touche fortement le secteur automobile, les entreprises adaptées (EA) – en sous-traitance directe dans ce secteur – subissent de plein fouet le contrecoup ! Une situation inquiétante pour certaines EA de l'APF, et de fait pour l'emploi de leurs travailleurs handicapés !

Quelques chiffres significatifs

⇒ Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est encore de plus de 18 % contre 7,8 % pour les personnes valides.

⇒ Le taux de chômeurs de longue durée des personnes en situation de handicap est près du double de celui observé pour les personnes valides (46 % contre 26 %).

⇒ La qualification des demandeurs d'emploi en situation de handicap est faible : 80 % ont un niveau égal ou inférieur au CAP / BEP (60 % pour l'ensemble de la population).

Sortie du premier hors-série *Faire Face* tout en images

7 Ailleurs, Un Tour du monde du handicap en images. Voilà le titre du premier hors-série photo publié par *Faire Face*, le magazine de l'APF. Il comprend 46 photos, prises en Chine, en Algérie, au Bénin, au Togo, en Suède, en Pologne et en Hongrie, par Jacques Grison et Jérôme Deya. L'occasion, loin de tout voyeurisme et en l'absence de tout jugement, de mettre des images sur les conditions de vie des personnes handicapées à travers le monde. L'occasion, aussi, de prendre du recul sur nos différences et notre humanité, au travers des textes originaux de Gilles Lhuillier, juriste humaniste, et de Jean-Louis Fournier, prix Femina 2008 pour *Où on va, Papa ?*

Pour le commander, envoyez un chèque d'un montant de 9,20 € (7 € + 2,20 € de frais de port), à APF Communication, 17 boulevard Auguste Blanqui, 75013 Paris.

Réformes des secteurs social et médico-social : l'APF extrêmement vigilante !

L'APF n'a eu de cesse de faire évoluer ses structures dans une logique d'offre de services de proximité qui répondent aux aspirations et aux parcours des personnes en situation de handicap. Cette évolution fondamentale ne doit pas être remise en cause par les réformes de la gestion des politiques publiques qui se préparent actuellement dans le champ social et médico-social : la mise en place des agences régionales de santé (ARS), le 5^e risque, mais aussi la modernisation de l'Etat et la révision générale des politiques publiques. En effet, ces réformes tendent à redéfinir tant les droits et la place des personnes que les droits et la place des associations du secteur.

Si la logique économique, la culture de performance et de résultats qui sous-tendent les réformes questionnent les fondements de l'APF, c'est forte de ses valeurs et de son réseau d'adhérents, de bénévoles et de salariés que l'association se présente aujourd'hui comme une force d'inflexion et de proposition, et entend proposer des alternatives.

Ainsi, les 10 et 11 décembre derniers, près de 500 dirigeants de l'APF (directeurs de délégations départementales, d'entreprises adaptées, d'établissements et services médico-sociaux et de structures Handas) ont débattu de ces enjeux lors de la Convention nationale des directeurs de structures APF & Handas à Montpellier.