

"Stéréotypes et représentations : Quels impacts sur l'insertion des jeunes issus de l'immigration"

Le vendredi 17 décembre 2004 à l'UNESCO


Deuxième Edition du Colloque de l'AFIP en faveur de l'emploi

MATINÉE

Ouverture du colloque	p .4
Ouverture des stands animés par des professionnels	p. 12

APRÈS-MIDI

Ouverture de la séance	P. 17
Présentation de l'Action parrainage au sein de l'association AFIP	p. 31
Débat 1 : Quelles stratégies dans la gestion des ressources humaines ?	p.42
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Catégorisation, stéréotypes et racisme ordinaire - Catégorisation, sens commun et construction sociale de la réalité - Catégorisation, altérisation et minorisation - Catégorisation, reproduction et changement social 	<ul style="list-style-type: none"> P. 44 P. 44 p.46 P.48
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Enquête sur la France de la diversité : décalage sur les préjugés et les réalités - Comment les noirs gèrent-ils l'identité stéréotypée et dévalorisante que leur assigne la télévision, reflet d'une certaine représentation sociale ? - La mobilisation du groupe ADIA, en tant qu'entreprise d'intérim sur la problématique et les moyens mis en oeuvre 	<ul style="list-style-type: none"> p. 51 p .55 p .62
Débat 2 : Constat, actions et perspectives des institutions publiques	p.69
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Comment fonctionne un projet EQUAL ? ✚ Comment développer un projet EQUAL ? ✚ La gestion des stéréotypes et des représentations en milieu scolaire : impact sur l'orientation des jeunes, constats, actions et évolution ✚ La gestion des stéréotypes et des représentations au sein de la fonction publique et de la Réforme de l'Etat ✚ Partage d'expériences et parcours professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> p .77 p.78 p.78 p.81 p.85

 QUESTIONS	p. 88
1) Ne faudrait-il pas positionner la discrimination comme valeur éthique ?	p.89
2) Que font les politiques ?	p.90
 CONCLUSION GENERALE	 p .100

OUVERTURE DU COLLOQUE

MATINÉE

Ouverture de la séance

Carole DA SILVA, directrice fondatrice de l'AFIP

L'AFIP est très heureuse de vous accueillir pour la deuxième journée en faveur de l'emploi. Nous avons l'honneur de démarrer la matinée avec Mme Fadila MEHAL, conseillère technique auprès de Mme Nelly OLIN, Ministre chargée de l'Intégration, Mme Khéidja BOURCART, adjointe au Maire de la Ville de Paris, chargée de l'Intégration et des Étrangers non communautaires, Mme Sylvie BOUVIER, chargée de mission au FASILD représentant M. Azzedine M'Rad, délégué régional Ile-de-France du FASILD.

Khéidja BOURCART, adjointe au Maire de la Ville de Paris, chargée de l'intégration et des étrangers non communautaires

Je vous remercie de m'avoir invitée à ce colloque. Il était normal que la Ville de Paris réponde présente. Au nom du Maire de Paris, Bertrand Delanoë, je salue cette initiative. La lutte contre le racisme et les discriminations nous tient à cœur. C'est une de nos priorités, mais les discriminations à l'emploi nous concernent aussi. Sur le champ de l'emploi, les discriminations s'exercent de différentes manières : au moment du recrutement, dans l'accès au stage, et à l'alternance pour les jeunes, dans le déroulement des carrières, dans l'accès à la formation professionnelle ou, tout simplement, dans les relations professionnelles. C'est un sujet extrêmement ardu que nous devons considérer sous toutes ses facettes.

Aujourd'hui, vous êtes réunis sur l'accès à l'emploi, mais il ne faut pas oublier les autres moments. Au niveau de la Ville de Paris, nos missions locales en direction des jeunes accueillent quelque 200 jeunes habitants dans les quartiers prioritaires de Paris, des jeunes particulièrement touchés par les discriminations. Ces personnels des missions locales reçoivent des formations, afin de mobiliser les dispositifs juridiques de lutte contre les discriminations et de faire remonter, au sein de la CODAC, les pratiques discriminatoires qu'ils ont relevées.

Je reviendrai aussi sur toutes les formes d'accompagnement, mais la dénonciation, au moyen d'outils juridiques, est aussi très importante dans la formation de ces fonctionnaires. Des discriminations existent aussi au sein de l'emploi. Nous nous sommes associés à un projet européen avec la CFDT parisienne, lequel a pour ambition de combattre les discriminations, réduire les inégalités pour une meilleure cohésion sociale, en partenariat avec le MEDEF. Ce projet, essentiellement centré sur les discriminations raciales sur le lieu de travail, a pour but aussi de former des équipes de travail collectif. 1 500 délégués syndicaux sont concernés au niveau parisien, mais aussi des centaines d'employeurs, des agents des services publics, des agents des sociétés d'économie mixte de la Ville de Paris ; vous voyez que nous travaillons beaucoup sur des partenariats.

Tout ceci est extrêmement important. C'est une partie des actions menées au sein de l'emploi même, mais il faut aussi augmenter les chances d'accès à l'emploi. Nous nous efforçons de signer, chaque fois que c'est possible, des conventions avec les entreprises : parmi ces conventions, nous mettons en premier lieu la lutte contre les discriminations. Il s'agit de permettre à des jeunes, surtout ceux issus de l'immigration, de pouvoir bénéficier de stages ou de parcours en alternance ; beaucoup de jeunes dans les missions locales se plaignent de ne pouvoir trouver, dans le cadre de leur formation, des stages en alternance.

Nous menons aussi des actions pour le recrutement. En lien avec l'ANPE, nous avons aussi expérimenté des méthodes de recrutement basées sur le test, et non sur le curriculum vitae ou sur les adresses ; ce sont des tests de compétence professionnelle, une méthode de recrutement qui participe à la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Nous pratiquons au sein de nos missions locales l'accompagnement individualisé et des parrainages, puisque nous travaillons avec un certain nombre de DRH d'entreprises situés au niveau parisien. Nous avons aujourd'hui un peu moins de 250 parrainages, et nous aimerions les augmenter.

Ces parrainages sont extrêmement importants pour ces jeunes qui sont, certes discriminés sur le plan racial, mais aussi discriminés, parce que d'origine sociale défavorisée, donc sans réseau. C'est aussi important pour nous et dans les quartiers politiques de la Ville, nous développons au maximum ce genre d'initiatives. Le FASILD mène actuellement une étude dans ces quartiers, plus précisément dans le 19^e arrondissement de Paris, que nous soutenons et accompagnons avec les directeurs de projets de la Ville.

La Ville de Paris va lancer un certain nombre d'informations concernant les métiers des collectivités territoriales : très peu de jeunes sont informés qu'ils peuvent passer des concours, formuler des demandes auprès des municipalités, auprès des départements. Ce peut être au niveau de Paris, mais aussi au niveau régional, voire national. À la ville de Paris, j'ai remarqué qu'il y avait très peu, voire pas de jeunes issus de l'immigration dans le personnel fonctionnaire. Ce n'est pas parce qu'ils ne réussissent pas au concours, mais parce qu'ils n'ont pas l'information. Ceci représente aussi une forme de discrimination à l'emploi, à laquelle nous devons remédier.

Je ne vais pas passer en revue toutes les actions que nous pouvons mener, mais je voulais, par ma présence, vous apporter le soutien de la Ville de Paris, vous dire que cette préoccupation nous concerne tous. Pour vivre ensemble, chacun doit pouvoir trouver sa place, aussi dans l'emploi. En effet, nous ne pouvons pas avoir une ville à deux vitesses, et c'est en cela que je suis avec vous. Je vous souhaite de bons travaux tout au long de cette journée. Il se tient actuellement une réunion de la CODAC, au niveau départemental, sur les discriminations à l'emploi ; il est important, qu'au niveau de la préfecture, nous puissions continuer nos actions et sensibiliser les différents intervenants. Je vous prie de m'excuser de ne pas rester parmi vous ce matin, mais c'est pour la bonne cause.

Carole DA SILVA

Je vous remercie Mme BOURCART. Nous avons été très sensibles à votre présence et à l'intérêt que vous portez aux actions de l'AFIP. Je vais maintenant passer la parole à Mme BOUVIER du FASILD.

Sylvie BOUVIER, chargée de Mission au FASILD, représentant M. Azzedine M'Rad, directeur régional Ile-de-France du FASILD

Bonjour à tous. Je représente mon directeur régional, qui vous prie de l'excuser de ne pas être parmi vous ce matin. Notre directeur général Monsieur Olivier ROUSSELLE interviendra plus amplement, en ouverture, cet après-midi.

Au nom de la direction régionale Ile-de-France, je tiens à assurer à l'AFIP et à sa directrice, Mme Carole Da SILVA, de tout notre soutien et nos encouragements à poursuivre son action dans la voie qu'elle a tracée. De plus, je voulais dire que l'AFIP fait la preuve chaque jour son utilité sociale, par son objet même, l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration, mais aussi par la dynamique d'évolution des représentations des acteurs privés et publics qu'elle impulse ; dans ce domaine, son action se montre exemplaire à bien des égards.

La lutte contre les discriminations n'est pas une affaire de bienveillance ou de générosité. Ce n'est pas non plus une question d'idéologie personnelle, c'est une responsabilité collective, qui doit se constituer comme garant de la cohésion sociale. C'est à ce titre que le FASILD, dont l'une des missions concerne la lutte contre les discriminations, veut marquer, aujourd'hui, son engagement.

Pour terminer, je salue l'ambition et la détermination de Carole Da SILVA et de tous les parrains et marraines de l'AFIP, pour que les jeunes issus de l'immigration puissent prendre leur part dans notre société et puissent offrir leur participation active au monde économique français. Je vous souhaite une bonne journée et que celle-ci soit riche en débats et en échanges.

Carole DA SILVA

Merci beaucoup. Nous avons la très grande surprise et l'honneur d'accueillir Mme Fadila MEHAL, qui représente Mme Nelly OLIN, ministre de l'Intégration, de l'Égalité et de la Lutte contre l'Exclusion. Elle nous dira un mot de la part de la Ministre.

Fadila MEHAL, conseillère technique auprès de Mme Nelly OLIN, Ministre chargée de l'intégration

Merci Madame Da SILVA. Il n'est pas coutumier que la tribune soit constituée exclusivement de femmes et je vous félicite aussi de cette initiative. Je voulais vous présenter les félicitations de Mme Nelly OLIN pour l'initiative importante que vous prenez aujourd'hui, pour ces échanges qui seront, sans doute, très riches puisqu'ils porteront sur les stéréotypes, les représentations et leurs impacts sur l'insertion des jeunes issus de l'immigration.

Vous savez sans doute que la question de la discrimination se joue essentiellement dans le regard de l'autre et dans le regard qui est porté sur ce que l'on considère, parfois, malheureusement, comme des handicaps ou des menaces pour l'insertion professionnelle et pour la vie de l'entreprise.

Je vais vous lire le message que Madame la ministre, en déplacement actuellement à Londres.

« Je vous remercie de m'avoir invitée à participer à un colloque que vous organisez sur le thème de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration. Retenue par d'autres obligations, je ne peux malheureusement être parmi vous et le regrette.

Le thème de votre colloque s'inscrit directement dans le troisième volet du Plan de Cohésion Sociale, concernant l'égalité des chances et, plus particulièrement, le programme que nous avons dédié à la lutte contre les discriminations.

Le Président de la République et le Premier Ministre souhaitent combattre vigoureusement toutes les formes de discrimination, notamment celles que vous appréhendez aujourd'hui, qui sont dues à l'origine, réelle ou supposée, de certaines personnes. C'est pourquoi une Haute Autorité indépendante, compétente sur toutes les discriminations, la HALDE, va être créée par la loi qui sera votée et mise en place en ce début 2005, pour aider les victimes de discriminations à faire reconnaître leurs droits, mais également pour susciter et reconnaître les bonnes

pratiques, en matière de promotion de l'égalité, parce qu'il faudra parler aussi de pédagogie en la matière.

Vous le savez, de plus en plus, le monde du travail devra refléter la composition et la représentativité de la société française. Les entreprises et les administrations ne peuvent définitivement se priver des compétences, dont elles ont besoin dans le présent, et surtout dans l'avenir. C'est un enjeu majeur pour notre cohésion sociale, mais aussi pour la bonne santé économique de notre pays, pour que ces questions deviennent des réalités tangibles, car vous le savez, les uns se nourrissent des autres.

Combattre les discriminations, introduire la diversité, donner les mêmes chances à tous dans leur carrière, c'est de l'intérêt de l'entreprise : il ne s'agit pas d'actions philanthropiques, il s'agit de jouer une relation « gagnant gagnant ». Beaucoup de grandes entreprises l'ont compris et ont signé, le 22 octobre dernier, la Charte de la Diversité, mise au point dans le cadre de la mission que le Premier ministre a confiée à Claude BEBEAR.

Pour aller plus loin, le Premier ministre a décidé de me confier l'organisation de la première conférence nationale de l'égalité des chances, qui se tiendra fin janvier prochain. Les thèmes centraux seront l'accès à la formation, l'accès à l'emploi et la gestion des carrières pour tous, de façon égale, et je crois que les travaux que vous menez aujourd'hui seront, sans doute, une contribution tout à fait précieuse. Vous le savez, pour moi, la cohésion sociale n'est pas un concept abstrait.

La difficulté d'accès aux droits fondamentaux, que sont le droit au logement, à l'emploi, les discriminations dont sont victimes bon nombre de nos concitoyens génèrent trop de souffrances et de ressentiments, qui peuvent engendrer des attitudes de rejet, de repli communautaire, ou même des violences dans la société.

Vous le savez, le travail que vous menez aujourd'hui, contribuera grandement à l'évolution des mentalités dans le monde du travail afin que chaque personne, quel que soit son âge, son sexe, la couleur de sa peau ou de son lieu d'habitation, ne soit pas, consciemment ou non, jugée à l'une de ces critères, mais bien au regard de ses aptitudes et de ses compétences. Pour vivre et faire vivre la cohésion sociale, c'est un combat qui nécessite l'engagement de tous ; en effet, se mobiliser pour cette cohésion et pour l'égalité des chances, c'est aussi faire preuve de cœur et d'imagination pour donner à chacun sa chance de construire une société forte et solidaire. Merci. »

Ouverture des stands animés par des professionnels

Ouverture des stands animés par des professionnels

Carole DA SILVA

Je remercie Mme MEHAL. Toute l'équipe de l'AFIP est très sensible à cette preuve de reconnaissance du travail fourni au quotidien. Nous livrons tous les jours le combat et nous y croyons fort, et il est vrai que la reconnaissance des personnalités et des autorités est une forme d'encouragement pour nous. En effet, la tâche est immense ; la contribution de toutes les personnes, de toutes les compétences, à tous les niveaux, amènera à une concrétisation, afin que, dans quelques années, nous puissions organiser d'autres colloques, non pas dans cet esprit de lutte, de combat, mais peut être sur d'autres sujets.

Le souhait, au niveau de l'AFIP, est que, dans quelques années, ce type de colloque puisse paraître irréaliste aux jeunes des générations futures, que ceux-ci réalisent le travail qui a été effectué, pour qu'ils puissent se sentir citoyens à part entière de la Nation française.

Je remercie toutes les personnes qui nous ont soutenus, Fadila MEHAL, Sylvie BOUVIER, ainsi que l'ensemble de la direction régionale du FASILD, d'avoir cru en ce colloque, de nous avoir accompagnés, de nous avoir soutenus, aussi bien financièrement que moralement, et de nous avoir apporté des idées pour mettre en place cette journée.

Je vous invite à une visite des stands. L'ANPE est représentée par Emma DUTOUR et Guillaume REGRAIN. Il y a également le stand de la Boutique de Gestion, mais le représentant est resté sur son stand. Nous avons créé des stands, parce que notre priorité est l'emploi. À ce titre, nous avons pensé qu'il était important d'avoir des stands avec des acteurs qui travaillent sur l'emploi.

Vous trouverez sur le stand de l'ANPE une mine d'informations, des plaquettes. Vous verrez ce que propose l'ANPE concrètement, outre les traditionnels entretiens. Vous constaterez qu'il existe beaucoup d'outils dans le cadre de l'accompagnement au quotidien.

La Boutique de Gestion a un stand parce qu'elle est spécialisée dans l'aide à la création d'entreprise, qui peut aussi être un moyen de contourner la discrimination, de s'affirmer, de pouvoir se reconnaître en tant que professionnel. Je ne veux pas idéaliser la création d'entreprise, puisque ce n'est pas un parcours facile. Cependant, à partir du moment où l'on y croit vraiment, où l'on a les compétences et où l'on se donne les moyens, on peut arriver à créer une entreprise. Vous avez sur ce stand toutes les informations utiles sur ce sujet.

Sur le stand de France 5 Emploi, vous découvrirez tous les métiers et les formations qui recrutent. Certains secteurs d'activité souffrent d'une pénurie d'emplois. La transformation des parcours professionnels peut aussi être un moyen de s'épanouir dans la vie professionnelle. Avec une formation donnée, il est possible de déboucher sur d'autres types de métiers, auxquels l'on n'a pas forcément pensé ; nos compétences initiales peuvent nous aider à pouvoir y parvenir.

Vous pouvez déposer vos CV sur le stand de l'AFIP. Nous mettons en place une collaboration avec un certain nombre d'entreprises. Les entreprises présentes aujourd'hui ne vont pas faire du recrutement en direct, cette démarche n'est pas appropriée et il y a beaucoup de monde. Vous avez aussi la possibilité de déposer vos CV sous format informatique sur notre site, si vous avez votre clé USB. Vous pouvez aussi le déposer sous format papier. Nous ferons une présélection ; par la suite, nous rencontrerons les entreprises dans les locaux de l'association ou dans leurs locaux, en petits comités, de manière à ce que vos attentes correspondent vraiment à leurs besoins.

Emma DUTOUR, ANPE Stendhal

Bonjour, mon collègue et moi-même, nous ne représentons pas l'ANPE dans sa globalité, mais l'équipe Insertion, créée il y a environ trois ans par Bruno GARCIA à l'ANPE Stendhal - rue des Prairies dans le 20e arrondissement. Elle a pour vocation essentielle d'aider l'insertion par l'activité économique.

Ma présence aux côtés de Carole da SILVA consiste à pointer les éléments, au niveau de l'accès à l'emploi des jeunes issus de l'immigration. Nous voyons ces jeunes à un moment où ils sont démobilisés. Surdiplômés, ils se retrouvent contraints à des emplois alimentaires, que l'on peut proposer par l'intermédiaire des entreprises d'insertion, des associations intermédiaires ou des entreprises de travail temporaire d'insertion. Notre équipe est là pour se mobiliser et leur permettre d'accéder à l'activité par l'insertion économique, tout en leur conseillant de ne pas oublier leur savoir-faire, de ne pas oublier qui ils sont, d'où ils viennent et le parcours d'études qu'ils ont réalisé. Ceci leur permettra de déclencher un processus d'accompagnement, soit avec l'AFIP, soit avec d'autres partenaires, parce qu'il est hors de question de rester dans l'alimentaire quand on a fait de telles études. Notre spécificité se tourne aussi au niveau du dispositif des femmes et de l'accompagnement de toute femme issue de l'immigration au travers de partenariats divers, aussi bien avec la Maison des Femmes que le Bus des Femmes etc. Nous aidons toute personne qui, à un moment donné, se sent discriminée et qui a absolument besoin de se réinsérer, puisque les partenaires sociaux lui demandent cette insertion professionnelle.

Guillaume REGRAIN, ANPE Stendhal

Ma collègue vous a parlé de l'équipe Insertion. Je ne représente l'ANPE ni sur le plan national, ni sur le plan régional, mais je vais vous expliquer notre participation quotidienne à la lutte contre les discriminations. L'ANPE, en qualité de service public de l'emploi, prend à peu près 3 millions d'offres d'emploi, chaque année, qu'elle diffuse gratuitement sur son site anpe.fr. Toute personne, inscrite ou pas à l'ANPE, a la possibilité de consulter notre site.

Lorsque nous prenons les offres d'emploi que les employeurs nous confient en rapport avec leurs besoins de recrutement, il n'est absolument pas question d'inclure dans ces offres, des critères discriminants, que ce soit par rapport à l'origine, à l'âge, ou tout autre critère qui n'est pas en lien direct avec le recrutement.

Ceci fait partie intégrante de notre mission de service public : en effet n'importe quel employeur qui souhaite diffuser une offre d'emploi sur un support privé a la « possibilité » de préciser les critères qu'il souhaite par rapport à l'âge. À l'ANPE nous avons une charte écrite. Chaque conseiller, qui entre à l'ANPE, est initié à cette charte et se doit de formaliser les offres d'emplois dans ce cadre. Tous les jours, à travers nos offres d'emploi, et les entretiens que nous menons, nous participons au combat de la discrimination. Nous réalisons 5 à 6 millions d'entretiens par an, au niveau national. Sur le plan régional, je n'ai pas les chiffres.

En ma qualité de conseiller principal, je travaille tous les jours sur le terrain. Nous recevons des personnes qui souhaitent se positionner sur des offres d'emploi et qui nous font part de leurs difficultés : ils envoient des CV qui restent sans retour. Pourtant le CV est bien construit, le profil et les compétences sont là. Tous les jours nous faisons le même constat : cette situation est liée au nom, à un lieu d'habitation, à une origine, éléments qui font qu'un employeur ne va pas retenir la candidature. Notre combat se situe au départ. Nous diffusons des offres d'emploi non discriminantes. Faire le contraire constituerait une faute professionnelle de notre part. Faire comprendre à un employeur que sa décision doit être objectivée par la compétence n'est pas toujours facile. Pour la recherche d'un technicien ou d'un ingénieur, il ne va pas considérer l'origine du candidat, mais seulement ses compétences. Dès lors qu'il y a plusieurs candidats, il peut y avoir des positionnements discriminatoires, ce qui est vraiment dommage. Tous les jours, nous contribuons à cette lutte, qui est inscrite au cœur de notre charte.

Carole DA SILVA

Vous avez la matinée pour échanger, visiter les différents stands. L'après-midi démarrera par l'allocution de M. Olivier ROUSSEL, directeur général du FASILD.

APRÈS-MIDI

Ouverture de la séance

Carole DA SILVA

J'ai le grand plaisir d'inviter à la tribune M. Olivier ROUSSELLE, Directeur général du FASILD à la tribune. Ensuite nous rejoindrons à la tribune, dans le cadre du parrainage par l'AFIP, Serge MADOLA, Corinne BAZEMO, Arnaud IGAYE et Hervé HIMMER.

Olivier ROUSSELLE, directeur général du FASILD

Merci beaucoup de cette invitation, merci à l'AFIP, et en particulier à sa directrice fondatrice, Carole DA SILVA, que je salue à cette occasion. Je salue également son président M. DA SILVA, ainsi que les nombreuses personnalités qui ont bien voulu se joindre à cette manifestation aujourd'hui, en particulier, Mme Christiane TAUBIRA, qui aura le plaisir de conclure ces travaux. Je sais qu'elle apporte un intérêt tout particulier à l'action du FASILD. Je saisis cette occasion également pour la remercier de son intervention particulièrement percutante à l'Assemblée Nationale, en faveur de notre établissement.

Je voulais aussi remercier Khédidja BOURCART qui est venue ce matin pour l'ouverture des travaux, qui est prise par plusieurs manifestations, ainsi qu'un certain nombre de participants présents, que je ne citerai pas, mais qui sont tous chers à mon cœur.

Je voudrais vous dire en quelques mots comment le mariage entre l'AFIP et le FASILD s'est réalisé, sur quels fondements, et où se situe actuellement le FASILD par rapport aux problématiques de l'intégration et de la lutte contre les discriminations.

Voici quelques rappels de doctrine. Je le dirai avec beaucoup moins de pertinence que Christiane TAUBIRA. Aujourd'hui nous sommes à un point historique extrêmement important, sur un débat entre les modèles d'intégration et de lutte contre les discriminations. À cette occasion, je voudrais dire un mot du rapport de la Cour des Comptes, qui a eu le mérite de poser les termes du débat, mais également introduit un certain nombre d'ambiguïtés sur ce qu'était le modèle français, sur ce qu'il pourrait être, et sur les façons de le décliner. Nous verrons, avec les actions de l'AFIP, qu'il ne s'agit pas de sombrer dans un modèle différentialiste qui connaît les limites et les avatars que nous connaissons.

Concernant la défense du modèle français, je crois que nous sommes dans une double contradiction. Premièrement, nous sommes sur une contradiction par rapport à un modèle européen introuvable, auquel nous sommes confrontés tous les jours. En Europe, un certain nombre de pays, parfois d'immigration très récente comme l'Italie, parfois d'immigration plus ancienne, et parfois, comme notre pays doté de modèles plus républicains, mais aussi d'un passé colonial, essaient de confronter, dans un contexte de crise économique et de crise démographique, des modèles censés structurer un modèle européen. Ce dernier, pour le moment, ne s'affirme qu'à travers des politiques de régulation des flux ; dans l'espace Schengen, ce sont des politiques de migration et non des politiques d'intégration.

De ce point de vue, le modèle anglo-saxon pèse aujourd'hui sur les débats. Il s'agit d'un modèle de différentialisme à géométrie variable, avec tous les risques d'instrumentalisation et les risques de ré-éthnicisation qu'il comporte. C'est un sujet d'actualité, notamment avec les Domiens qui se retrouvent dans ces processus de ré-éthnicisation, sur lequel je reviendrai. La confrontation de ces modèles est un point particulièrement important : certains défendent, dans le rapport de la Cour des Comptes, la réactivation d'un modèle d'immigration strictement économique et d'immigration du travail, selon le modèle italien, lequel vient percuter les principes qui, jusqu'à présent, tentaient de présider au modèle d'intégration à la française, et notamment au principe d'égalité.

Cette question du principe d'égalité est au centre de vos travaux, puisque dans le modèle français et, ce depuis les travaux du Haut Conseil à l'Intégration de 1990, nous avons posé les termes d'une intégration interactive. L'intégration est un effort personnel de personnes immigrées pour rentrer dans le modèle républicain à la française, laquelle suppose un travail de la société d'accueil sur elle-même, pour éviter les représentations négatives et la production de mécanismes de discriminations systémiques qui, au-delà des principes, mettent en place des mécanismes de mise à distance, de façon industrielle.

Les modèles, qui sont venus se percuter à cette époque, se retrouvent dans les débats sur la jurisprudence, sur l'Article 14 de la Convention européenne des Droits de l'Homme. Cette jurisprudence, extrêmement particulariste, traite de cas particuliers, à travers des phénomènes de discriminations, qui sont des discriminations individuelles.

Le débat a rebondi avec l'article 13 du Traité d'Amsterdam, qui est venu sur le champ de la lutte contre les discriminations. Le FASILD, en changeant de nom, à travers la loi du 16 novembre 2001, est sorti de son appellation antérieure, qui était le Fonds d'action sociale pour les travailleurs Immigrés et leur famille, articulé autour de la constitution de 1958, qui avait créé le Fonds d'action sociale pour les travailleurs algériens musulmans en métropole et leur famille. Vous voyez les circonvolutions utilisées pour tenter de traiter un problème, en contournant la loi de 1905, jamais appliquée dans les départements d'Algérie, et des problèmes de cohabitation dans un contexte historique de tension.

Le sujet aujourd'hui est assez simple : le principe d'égalité ne peut perdurer avec les discriminations systémiques. L'un des pièges dans lesquels on s'enferme dans les actions menées est le suivant : le soutien de l'établissement aux grandes associations antiracistes établi voilà une vingtaine d'années est arrivé à enfermer le débat dans l'antiracisme structurel. Celui-ci n'est cependant pas articulé avec les mécanismes de production des discriminations systémiques, qui minent la société française ; d'où les débats sur la discrimination positive qui semblent être

un cadeau offert à certains, pour masquer le fait qu'un très grand nombre est dans la discrimination négative, c'est-à-dire tenu à l'écart du principe d'égalité. Cette sorte de rattrapage individualisé et centré sur un nombre de cas donne l'impression d'un glissement dans un certain différentialisme. En dehors du fait qu'il se donne bonne conscience, celui-ci permet d'éviter le cœur du système : comment les administrations, les entreprises privées, la société dans son ensemble, en mettant ses représentations négatives en adéquation avec ses modes de production, arrivent à tenir à l'écart un certain nombre de populations, pour la plupart françaises, en fonction de leurs origines ethniques, raciales ou religieuses ?

De ce point de vue, nous avons tenté de mettre à plat l'ensemble de ces dispositifs au FASILD pour travailler sur la source de la production de ces discriminations.

La première source de production est la question de l'emploi. Il est vrai qu'avec le service public de l'emploi, nous avons eu des débats extrêmement rudes sur la réalité des phénomènes de discrimination et de la validation, par les grands intermédiaires de l'emploi, notamment l'ANPE, de ces mécanismes de discrimination et de mise à l'écart.

Dans un premier temps, - c'est toute la difficulté des processus de mise en accusation - nous n'avons pas pu débloquer la dénégation généralisée de ces processus, malgré des productions écrites, maintenant plus rares, de fiches de poste à caractère discriminant parfois de façon extrêmement brutale : au-delà des dialectes locaux exigés, nous avons vu des « race blanche exigée » et des mentions écrites ou répertoriées comme telles.

Tout ce travail de déminage s'est fait à travers des enquêtes sur la souffrance des agents du service public au travail, puisqu'eux-mêmes, faute de système référentiel et de rapport à la loi, souffraient moralement de la validation de ces mécanismes. Évidemment, dans la hiérarchie de leurs propres normes, y compris

de leurs propres primes, on voyait que l'efficacité du système et l'impératif de rentabilité primaient sur la réalité du respect de la loi. Dans le cadre d'un certain nombre de programmes européens, nous avons mis en place, dans des programmes écoles, des processus de formation, de sensibilisation des agents. Des formations-actions sont engagées pour que des référents soient mis en place, que la hiérarchie soit impliquée dans le respect de la loi, dans le but de diffuser un savoir sur les principes constitutionnels et supra constitutionnels, sur les grands engagements internationaux de la France, le Code Pénal ou les prérogatives de l'Inspection du Travail. Le but est de faire appliquer des lois ou des engagements internationaux.

Je salue particulièrement ADECCO et ADIA pour la prise de risques, qui part toujours d'un incident, raison pour laquelle les actions dites brutales comme le *testing* sont évidemment nécessaires : comme pour le délit de grande vitesse, la peur pèse sur les consciences et la pédagogie fait ensuite son œuvre. Nous avons, avec ADECCO, à la suite d'une opération de *testing*, convaincu la direction générale de cette entreprise, de mettre en place des mécanismes qui permettaient de mettre ses intérêts économiques en phase avec ses intérêts moraux. Dans les dix ans qui viennent, un certain nombre de branches professionnelles vont connaître une pénurie dramatique, même si celle-ci est moindre qu'en Italie ou en Allemagne. Il fallait, simplement, de façon lucide, anticiper ces mécanismes.

Je peux citer également, pour reprendre votre thématique des représentations, le travail réalisé avec EIFFAGE (groupe de BTP) sur les représentations réciproques négatives : les jeunes issus de l'immigration mettant en accusation les groupes de BTP sur la mort des ancêtres et les accidents du travail ; EIFFAGE traînant un certain nombre de représentations négatives sur les jeunes non blancs et leurs défauts bien connus parmi lesquels la paresse, l'inapplication au travail, l'absence de responsabilité, les relations conflictuelles. Ces dernières ont été déminées, à travers certaines études sociologiques, telles que celle de Roxane SILBERMAN, qui a pris, en fonction des origines des gens, dix ou onze *items* de représentation négative, les a tous déminés, pour arriver au seul problème réellement posé pour

un certain nombre de jeunes dans ce pays : l'absence de réseaux relationnels permettant à certains d'entrer dans certains processus et à d'autres d'en être tenus à l'écart, nonobstant la question du racisme.

Nous avons voulu également, à travers certains travaux, notamment en collaboration avec la FASS ou des associations comme Maghreb Ressources Humaines, casser la représentation, en vertu de laquelle des jeunes diplômés qui ne seraient pas des Franco-Français, des Gaulois de souche, n'existaient pas : c'est le grand thème de la génération virtuelle. Ils sont là, ils n'ont pas de diplôme, ils ont beaucoup de défauts, ils ont des problèmes de pratique de la langue, d'où tous les mécanismes de formation linguistique par lesquels on renvoie, un certain nombre de Français ou d'immigrés, en fonction de la couleur de la peau, aux défauts linguistiques.

Nous avons travaillé avec Maghreb Ressources Humaines sur le coaching et sur le portage, ce que vous faites également, au cas par cas, pour un certain nombre de jeunes à fort potentiel « scotchés » dans les banlieues. Quelques années après, un *press-book success story* comporte 60 cas de réussites assez exceptionnelles de jeunes, pour lesquels on pouvait constater objectivement certaines carences. La première série concerne la pratique de la langue anglaise, indispensable pour travailler à l'export ; la conception d'un CV ; la capacité à tenir un entretien ; la confiance en soi, lourd problème lié à d'autres facteurs sur lesquels je reviendrai ; l'anticipation de l'échec, à travers une sorte de victimisation avant l'heure, qui tient à toutes sortes de processus que nous avons voulu déconstruire.

Le deuxième thème tourne autour de la formation. Un certain nombre d'actions tendent à lutter contre les discriminations systémiques : citons tout simplement la certification linguistique : le suivi des formations linguistiques financées par le FASILD une fois, deux fois, trois fois, et que l'on ne veut pas poursuivre. L'une des questions est précisément la sortie de ces mécanismes institutionnels, quand on a le sentiment qu'ils sont des mécanismes d'enfermement. Le défaut dit d'assimilation, que l'on retrouve lors de la naturalisation, tient souvent également

à des représentations négatives, questions lourdes également dans l'Éducation Nationale. Nous avons la question de la certification linguistique : je suis certifié, ne me renvoyez pas au défaut d'assimilation linguistique en fonction de la couleur de ma peau. Nous avons par ailleurs le travail avec les Chambres des Métiers, l'ensemble des opérateurs, et notamment tous ceux qui, d'une certaine manière, désinvestissent les jeunes en fonction de leur origine, de tous les mécanismes de formation, dits mécanismes efficaces, qu'il s'agisse de l'apprentissage, des formations qualifiantes ou des formations « haut de gamme ».

En matière de logement, un travail sur les constats s'impose : constats qui touchent le logement social. Nous travaillons, dans le cadre d'un programme européen, avec l'Union Sociale pour l'Habitat sur tous les mécanismes validés, par les préfetures, par les élus et par les pouvoirs publics, notamment sur la pré-affectation des primo arrivants ou d'un certain nombre d'immigrés dans le logement social le plus dégradé pour solvabiliser des programmes, mais également pour les tenir à distance. Ainsi nous avons aujourd'hui dans ce pays des immeubles turcs, des immeubles marocains ; il suffit de voir en terme d'organisation les ravages qu'ils induisent avec, implicitement, l'accusation de communautarisme qui va avec et qui, d'une certaine manière, disqualifie les personnes, avant même toute action.

Un second travail a été réalisé récemment sur le logement privé à Paris et à Bordeaux en collaboration avec la FNAIM, sur le thème des mécanismes d'écartement. J'entends le logement privé digne parce que, malheureusement, beaucoup de mécanismes permettent de réaffecter les populations dans les logements les plus dégradés ou non réhabilités. Nous voyons comment, d'une certaine manière, on assigne au communautarisme des personnes que l'on regroupe, que l'on pré-classe en fonction de leur origine, mais aussi en fonction de leur milieu social.

Un autre type d'action a trait à la culture et l'Éducation Nationale. Pour sortir des mises en accusation mal vécues par l'Éducation nationale, qui nous renvoie à ses absences de moyens, aux difficultés d'intégrer des jeunes qui viennent de loin et

qui n'ont pas de pratiques linguistiques et autres, il est nécessaire de travailler sur les mécanismes de discriminations indirectes.

Le premier de ces mécanismes concerne le contournement de la carte scolaire, mécanisme en sens inverse à Paris ou à Marseille. À Paris, les personnes n'habitent pas près des collèges et des lycées prestigieux, ce qui est le cas à Marseille. Ils sont, dans les deux cas, expurgés selon les mêmes mécanismes, validés d'ailleurs par les inspections d'académie, au motif qu'on ne veut pas mettre en danger de décalage de niveaux un certain nombre de personnes. Quand vous créez des filières spécialisées haut de gamme allemand renforcé, latin, grec, vous n'obtenez pas d'avantage de résultats. Comment travailler sur les discriminations systémiques ? Comment travailler sur la question de l'ethnisation par groupe de niveau, avec toujours le critère de la compétence, sujet que vous retrouverez en matière d'emploi ? Ainsi, une fois levé le tabou du racisme direct clair et net, ce sont d'autres critères plus sophistiqués qui entrent en ligne de compte, tels que la compétence, la sociabilité, l'aisance dans les relations, la tenue ou l'âge. Le croisement de ces critères aboutit à des mécanismes extrêmement pervers : *in fine*, vous tombez sur des déqualifications successives et, plus récemment, sur la question de la religion : celle-ci est implicitement posée pour un certain nombre de personnes et, d'une certaine manière tranchée, par le rejet.

Nous devons évoquer un autre sujet de même nature, la question des représentations des enseignants : je lis dans le regard de ces jeunes que leurs parents les désinvestissent dans leurs connaissances scientifiques ; ce doit être religieux, ce doit être culturel ; d'une certaine manière, je ne les pousse pas au bout de la logique car le milieu culturel d'origine est beaucoup trop lourd. Notons des phénomènes exceptionnels de regards quasi religieux sur de jeunes Domiens qui n'ont pas de grands rapports avec la religion musulmane et à qui on donne une vision de l'histoire totalement décalée par rapport à la réalité.

Un travail s'impose ensuite sur les contenus et les programmes : beaucoup d'associations travaillent sur la question de la mémoire, des parcours identitaires. Nous nous heurtons à trois questions : la question coloniale, la réécriture de l'histoire coloniale largement éludée ; les grandes questions concernant l'Humanité. Il s'agit évidemment des grandes causes mais pas uniquement les plus récentes : il s'agit de reconsidérer la question de l'esclavagisme. Citer Victor Schoelcher permet à tous, d'une certaine manière, de s'en sortir puisqu'un Français a réglé le problème. Mais la question de la production économique et sociale à un moment donné, dans un certain nombre de villes de l'Ouest de la France, est un sujet toujours subtilement éludé, sans parler de phénomènes plus récents comme la guerre d'Algérie.

Il faut examiner aussi un autre phénomène, celui de l'enseignement du fait religieux, non pas dans des cases théoriques mais au regard de la construction des processus historiques.

Je me réjouis que vous ayez invité Yamina BENGUIGUI que nous avons aidée en son temps. Elle se sentait bien seule dans le paysage audiovisuel. Elle se sent d'ailleurs toujours seule, avec quelques autres, pour produire certains films : citons *Mémoire d'Immigrée* maintenant en haut de l'affiche. Il a provoqué un processus extrêmement violent avant de convaincre un certain nombre de partenaires de prendre ces productions. Citons les semaines de partenariat avec France 3, les semaines des discriminations, de l'intégration avec un certain nombre de productions, sur lesquelles le partenariat doit s'étendre.

En effet, nous avons vu comment le cantonnement de ces questions pouvait se résoudre, il y a quelques années, à travers des émissions comme *Mosaïque*. Cette émission était clairement assignée à un certain public, et nous avons découvert qu'elle n'était pas du tout dans la mémoire de l'INA. Nous finançons une association qui tient la mémoire audiovisuelle de ces émissions, ce qui montre bien la segmentation historique de ces productions et leur déqualification implicite.

En matière de culture, nous travaillons sur la mémoire en liaison avec la création de la Cité de l'Immigration, mais aussi à travers toutes ces associations qui travaillent sur les parcours identitaires. Nous travaillons également sur la psychanalyse : j'ai vu dans votre programme que vous aviez repris la citation suivante : « *Une jeunesse sans modèle est une jeunesse désœuvrée* ». Selon le psychanalyste Feti BENSLAMA, la discrimination est l'anéantissement social. Un certain nombre de personnes dans ce pays sont anéanties socialement. D'une certaine manière, toute la question posée aujourd'hui à la société française est la sortie de l'invisibilité, la sortie de l'anéantissement.

En matière de fonction publique, on s'est aperçu que 90 % des jeunes très généralement issus de l'immigration africaine échouaient à l'écrit en fonction d'un choix d'épreuve, notamment d'épreuves de culture générale clairement discriminantes. On voit bien qu'il ne suffit pas de mettre en place un CV anonyme, il faut savoir comment contourner ce type de dispositif. Des dispositifs beaucoup plus performants sont menés avec l'ANPE, tels que la simulation d'embauche. Un jeune est mis à l'essai en simulation sur un poste.

Il apparaît que les salariés de l'entreprise marqués par la couleur de leur peau, en général, ont des taux d'adhésion extrêmement fort : ils sont reçus et ils sont conservés. Il est vrai que l'ANPE essaye d'envoyer des gens particulièrement performants. Ce mécanisme de volontarisme extrêmement fort est la solution, au moins dans un premier temps.

Il faut donc déverrouiller ces concours qui sont très décalés avec le type de recrutement que l'on souhaite. Les concours de la fonction publique, très opérationnels, y compris pour les pompiers, comportent des épreuves de culture générale ou de connaissance du droit qui ont vocation indirectement de mettre à l'écart d'un certain nombre de personnes, en fonction de leur référentiel culturel. Enfin nous participons, par notre soutien, à la lutte contre les discriminations au sens large du terme. Nous finançons les grandes associations antiracistes et de lutte contre les discriminations, dont on a peut-être tendance à penser aujourd'hui

que leur heure est passée. Je peux affirmer qu'il n'en est rien, et que le chantier est tellement vaste que l'ensemble de ces mobilisations est nécessaire dans la société française. Pour terminer et tenir dans le temps que Carole DA SILVA m'a imparti, je voudrais dire que dans le travail réalisé par votre association, il faut prendre en considération plusieurs éléments, et c'est tout l'intérêt de la mise à plat des phénomènes :

Premièrement, des phénomènes objectifs caractérisent l'ensemble de la société française et relèvent, caricaturalement, de la lutte des classes, mais plus précisément de la segmentation sociale, de la différenciation sociale ou d'un certain nombre de politiques générales ou de situations d'ensemble. En ce qui concerne les jeunes, nous avons en France un des taux de chômage des moins de 25 ans les plus forts d'Europe. Deuxièmement, nous avons un des taux de chômage des plus de 50 ans les plus forts. On dit que le modèle français est performant parce qu'il expurge des deux côtés et qu'il se concentre sur le cœur du système avec les désastres sociaux qu'il engendre.

En segmentant ce qui est l'analyse générale, de l'analyse de nos problématiques, on voit que les jeunes, issus de l'immigration, en fonction de leur origine, du lieu de naissance des parents, d'un certain nombre de critères objectifs, atteignent des taux de chômage supérieur à 45 %. C'est sur la production de ce différentiel dans la société française qu'il nous faut travailler.

Considérons maintenant la question du différentialisme, du particularisme et du communautarisme. C'est une question sur laquelle le piège est ouvert. La mise en accusation du communautarisme est liée à la couleur de la peau ou à des mécanismes de ségrégation sociale. Voir quatre personnes noires ensemble dans la société française, c'est évidemment du communautarisme. Nous avons des mécanismes beaucoup plus insidieux et communautariste de contournement du principe d'égalité, concernant notamment les réseaux de toute nature qui caractérisent nos élites. C'est la fameuse loi d'airain des oligarchies.

Elle représente un mécanisme de contournement et de violation des grands principes républicains beaucoup plus violent et beaucoup plus malsain.

Considérons aussi la carte scolaire. Comment, en fonction de son origine sociale et de sa force d'abattage à Paris, à Lyon, à Marseille, arrive-t-on à contourner la carte scolaire ? Comment, de façon quasi industrielle à Marseille, arrive-t-on à la contourner à l'envers, c'est-à-dire à expurger par collèges entiers et par classes entières qui sont ethnicisées, des jeunes dont le potentiel n'a évidemment rien à voir avec cette exclusion ? Comment procède-t-on au rhabillage scientifiquement, techniquement ? Entre le racisme scientifique le plus condamnable et le plus violent, et des formes de racisme indirect, on arrive à peu près aux mêmes résultats.

Enfin de nombreux particularismes caractérisent certaines personnes ou certains groupes : particularisme religieux, particularisme jeunes, et en particulier jeunes « colorés », qui sont en dénonciation permanente dans les représentations, notamment des médias. Nous avons réalisé une étude très intéressante à Toulouse sur la question de la représentation par la presse écrite des phénomènes liés à l'existence culturelle des jeunes de ce pays. Les deux thématiques - faits divers, folklorisation - scandent la représentation d'un certain nombre de jeunes, quelles que soient leur origine et leur ancienneté dans la société française.

Cette thématique est évidemment importante puisqu'on vous encense lorsque vous soutenez tel jeune, individuellement, dans les phénomènes de parrainage. On va pouvoir mettre l'exemplarité en première page mais, en même temps, implicitement, on cherche le mécanisme communautaire par lequel vous poussez ces mécanismes de promotion. C'est ce que nous avons vu avec Maghreb Ressources Humaines, organisme accusé de ne s'occuper que des jeunes d'origine marocaine. Non, il s'occupe de jeunes Français, essentiellement d'origine marocaine, puisque les premières entreprises, qui ont accepté d'embaucher, travaillaient sur le Maroc, comme le groupe ACCOR, et d'autres, et avaient besoin de jeunes qui, par leur pratique de la langue, par leur système culturel, présentaient un plus qui permettait, à un moment donné, de débloquer leur embauche.

Enfin, je voudrais aborder pour conclure, la question de la représentation politique au sens large du terme, que ce soit les prud'hommes, les conseils économiques et sociaux, les conseils régionaux, nationaux et toutes les instances de représentation. Ce point est évidemment important puisque, le FASILD, qui n'est pas exempt de procès d'intention comme on l'a vu récemment - je remercie Mme TAUBIRA de nous avoir défendus sur ce point - est le seul organisme paritaire, dans lequel la voix d'un certain nombre de personnes, de par leur origine, est en capacité d'être écoutée, pas seulement dans la consultation, mais dans la décision, notamment financière. Nous nous trouvons pris dans une dialectique infernale, avec l'impression que ceci permet de régler la question définitivement, et de ne pas la poser ailleurs sur cette question de la représentation politique. Aujourd'hui la génération virtuelle existe, et vous en êtes la meilleure preuve puisque vous portez vous-mêmes des cas individuels ; vous pouvez toucher ces gens qui ne sont pas de la génération virtuelle. Dans un colloque que nous avons organisé sur les « écrans pâles », la question que l'on se pose est évidemment la suivante : où sont-elles ? Où sont-ils ?

Nous le savons, puisque nous voyons par quels processus industriels ils sont mis à l'écart, mais évidemment les quelques rescapés que nous tentons de porter ensemble depuis plusieurs années, et sur lesquels les traitements ne peuvent être que des traitements de principe, non pas des traitements de cas particuliers, sont les enjeux d'aujourd'hui.

Il faut ensemble, et c'est évidemment le rôle de votre association, briser la loi du silence. Il faut ensuite travailler à des mises à plat à distance : il est toujours très difficile de garder sa passion pour soi, face à des mécanismes aussi violents et aussi inacceptables. Il faut, en même temps, essayer, de façon la plus professionnelle possible, de poser les termes du débat pour arriver à déminer ces représentations négatives et parvenir à faire que, selon les mots de Mme TAUBIRA, « la République vive » ; elle ne peut vivre qu'avec sa jeunesse, son futur et avec ce qu'elle pourra produire, et non ce que nous voulons qu'elle produise.



Faire de la diversité culturelle
un atout de réussite

Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle
Centre de ressources et de recrutement pour les jeunes diplômés issus des minorités visibles

Je vous remercie de cette invitation. Je voudrais en profiter pour saluer, si vous me le permettez, la Direction régionale du FASILD, Azzedine M'RAD et Sylvie BOUVIER qui m'a tiré par la manche depuis de nombreux mois pour que je vienne aujourd'hui, ce que j'ai fait avec un très grand plaisir. Nous sommes entièrement à votre disposition pour pousser tous ces projets et les amplifier, et je ne doute pas du succès de votre entreprise.

Présentation de l'action parrainage au sein de l'AFIP

Présentation de l'action parrainage au sein de l'AFIP

Carole DA SILVA

Je vais laisser la parole à deux témoignages de parrains. L'accompagnement que nous faisons est pertinent, parce qu'il existe un réseau de parrainage que l'on a mis en place ; nous avons pensé qu'il était intéressant de vous présenter deux parrains qui ont conduit des accompagnements au sein de l'association : M. Serge MADOLA et M. HIMMER. Nous avons aussi trouvé pertinent de vous les présenter, en terme de valorisation de parcours de réussite. En effet, nous avons constaté, que pouvoir s'identifier à des parcours de réussite, à des personnes qui ont déjà réalisé des projets auxquels nous aspirons était une dimension très importante pour les jeunes que nous accompagnons.

J'ai le plaisir de vous présenter M. HIMMER d'AREVA, qui va nous exposer son parcours, en quoi il a trouvé l'association AFIP intéressante et la raison de sa présence ici. Ensuite, M. Serge MADOLA de Meryll Lynch, parrain depuis pas mal de temps, a suivi Arnaud IGUE. Il vous expliquera comment il a vécu son accompagnement, ce qu'il a compris du parrainage et ce qu'il en a tiré. Nous aurions souhaité également vous présenter M. Brice AKANATI d'IBM. Malheureusement, ce dernier a eu un empêchement professionnel de dernière minute. Il a suivi Corinne MAZEMO qui, aujourd'hui, occupe un emploi chez ADP. Ce sont quelques cas concrets que l'on vous présente rapidement. Je vous remercie.

Hervé HIMMER, parrain de l'association, directeur général d'une société du groupe AREVA

Je vais vous faire partager modestement mon expérience. Je suis né à Fort-de-France en Martinique et j'ai 41 ans. Je suis arrivé en France à l'âge de trois ans avec ma famille, j'ai passé les 15 premières années de ma vie en région parisienne. Il se trouve que je suis issu d'une famille modeste, monoparentale, de 5 enfants.

Je suis le seul des 5 enfants à avoir réussi des études, puisque je suis le seul à être bachelier ; mais je suis le dernier de la famille, ce qui peut expliquer ma réussite, car les derniers sont toujours les plus chouchoutés.

Je dois mon parcours à ma famille, car nous sommes une famille très soudée et très unie. J'habitais la région parisienne et la période de mon adolescence n'a pas été facile à vivre. La présentation de parcours, de métiers en classe de 5^e et 4^e a éveillé mon attention, et la présentation d'une école d'ingénieurs a provoqué chez moi un déclic.

Ce terme était un peu barbare pour moi au début, mais je me suis intéressé progressivement à ce métier d'ingénieur, je me suis documenté, et le sujet m'a passionné. C'est ainsi qu'à l'âge de 14 ou 15 ans, j'ai pris la première décision importante de ma vie : devenir ingénieur. Deux ans plus tard, ma famille a déménagé. Nous avons quitté la banlieue parisienne pour nous installer dans la région de Melun, à Nangis, un petit coin complètement perdu, où le car ne circule que toutes les deux heures. Finalement, si je n'avais pas fait ce déménagement, je ne serais peut-être pas ici pour vous en parler.

En tout cas, cela a remis un peu d'ordre dans ma tête, et je me suis lancé à corps perdu dans les études. J'ai eu mon bac, j'ai fait une école d'ingénieur classique. J'ai choisi celle-ci parce que c'était la seule qui permettait à un élève boursier d'y accéder. J'ai fait une classe préparatoire toujours en étant boursier. Les écoles de commerce ne donnant pas la possibilité de faire des études sans apport financier, j'ai donc fréquenté l'école d'ingénieurs des Arts et Métiers, qui s'adresse à des gens de catégorie tout à fait modeste.

Je suis sorti des Arts et Métiers en 1987. Après mon année de service militaire, je suis rentré dans le grand groupe VALEO. On m'a donné tout de suite des responsabilités, on m'a fait confiance, mais j'étais mesuré. Il fallait des résultats et beaucoup de travail. Ces valeurs, dans lesquelles je crois beaucoup, m'ont toujours permis d'avancer et de garder une vision positive sur les événements. J'ai eu la chance d'avoir une première responsabilité et de bénéficier de l'aide d'un supérieur hiérarchique pour parfaire ma formation.

Progressivement, j'ai pris des responsabilités. En 1997, j'ai rejoint le groupe AREVA au poste de directeur de production. Aujourd'hui j'occupe un poste de directeur général dans une société du groupe. J'ai eu la chance de voyager à l'étranger et de passer deux années aux Etats-Unis. Ma femme est originaire de Beauvais, et nous avons des enfants. Nous avons dû nous intégrer aux Etats-Unis. J'ai trouvé cette épreuve particulièrement intéressante. L'intégration ne m'a pas paru aussi difficile que cela, mais il faut distinguer l'intégration dans le milieu professionnel et celle dans le milieu civil. Il est beaucoup plus difficile de s'intégrer dans le milieu civil, d'autant plus à l'étranger. Je reviens sur ce qui vient d'être dit sur la langue : aux Etats-Unis, vous parlez souvent l'anglais avec un accent français, vous faites donc partie d'une minorité. Vous ne parlez pas bien la langue, vous êtes encore une minorité qui ne parle pas bien la langue. Vous vous retrouvez ainsi dans la situation du jeune diplômé qui arrive sur le marché du travail et qui est confronté à certaines difficultés.

Vivre et travailler à l'étranger est aussi une école de la vie. J'avais presque 38 ans lorsque j'ai accepté de laisser mon confort en France pour relever de nouveaux défis. Ceux-ci m'ont permis d'avancer. J'ai toujours été guidé par l'envie de réussir, de me surpasser, d'atteindre des objectifs. Je voulais me conforter dans l'idée et aussi montrer à tout le monde que l'on peut y arriver sans être sportif de haut niveau ou fonctionnaire.

Serge MADOLA, parrain, responsable du *middle office*, MERRYL LYNCH

J'ai 35 ans et, contrairement à Hervé HIMMER, je suis un pur produit de la banlieue française. Je suis arrivé en France à 12 ans, j'ai fréquenté le collège de Garges-lès-Gonesse. Puis, j'ai habité Cergy où j'ai continué mes études secondaires au lycée. J'ai poursuivi mes études supérieures à l'université d'Epinau-Villetaneuse où j'ai obtenu un DESS Banque Finance. Mon envie de participer à cette aventure d'aide à l'intégration professionnelle est assez profonde, puisque j'ai moi-même été confronté à ces problèmes. J'ai commencé par trouver du travail en Intérim, sous forme de contrat d'une semaine, renouvelable. Je travaillais dans une grande banque, la BNP.

Je travaille actuellement dans une banque d'affaires américaine, MERRYL LYNCH, dans laquelle je suis responsable du *middle office* ; je couvre également la partie produit court terme sur la zone Europe-Afrique. Je travaille dans cette banque depuis plus de 7 ans. Mon parcours a été vraiment atypique, mais je me rends compte que c'est celui de beaucoup de personnes lorsque j'entends le récit des uns et des autres.

Pendant mes études, j'ai pu faire des stages au sein de certaines institutions, comme le Crédit Lyonnais ou la Caisse des Dépôts où je m'occupais de la clientèle. Je souhaitais travailler dans les activités de marché. Comment m'est venue cette envie ? Les cours d'un professeur m'ont passionné au point de me décider d'en faire mon métier. J'ai essayé de passer par les annonces classiques. Une banque, en particulier, doit encore se souvenir de moi : en effet, lorsque j'envoyais un courrier de candidature, il m'envoyait une réponse négative, j'en renvoyais une deuxième ; bref, on me jetait à la porte, je rentrais par la fenêtre. En fait, c'est ainsi que, dans les années 97-98, je suis entré en contact avec une société d'intérim qui m'a confié une première mission. J'avais un contrat d'une semaine ; le vendredi, je ne savais pas si j'étais renouvelé. Cela a duré 5 mois. J'ai ainsi acquis une expérience sur les activités de marché : je faisais du *back-office* et on me demandait de superviser une petite équipe sur les marchés japonais, américains et anglais. Fort de cette première expérience, j'ai pu me vendre dans une autre banque où je me suis occupé des produits dérivés, des produits financiers. J'ai obtenu un CDD de 12 mois. Jusqu'au 9^e ou 10^e mois, je n'ai été informé de rien ; je faisais mon travail et mes collègues me reconfortaient en me disant de ne pas m'inquiéter, que ma situation allait se débloquer. Je me suis mis en recherche active parallèlement à ce travail, et j'ai été contacté un jour par un chasseur de têtes, lequel m'a proposé d'aller passer un entretien dans une société. J'ai demandé de quelle société il s'agissait, il m'a répondu que c'était une très belle banque. Est-ce CCF, Paribas, lui ai-je demandé ? Il me répondit que c'était beaucoup mieux. Lazare ? Beaucoup mieux que ça ! Merrill Lynch ! Désabusé, je me suis dit que je n'avais aucune chance pour cet entretien mais que ce serait l'occasion pour visiter leur belle installation et leurs beaux locaux.

Je me suis présenté à cet entretien très détaché, convaincu que l'issue ne serait pas favorable ; c'est je pense la raison pour laquelle l'entretien s'est aussi bien passé. Le jour où ils m'ont dit qu'ils retenaient ma candidature, je suis retourné dans la banque qui m'employait en CDD pour leur annoncer mon départ, ne sachant pas ce qu'il allait advenir de moi à la fin de mon contrat. Mes employeurs se sont montrés surpris et ils ont voulu savoir pour quel employeur je les quittais. Quand j'ai parlé de MERRYL LYNCH, la DRH a immédiatement changé mon contrat de travail, me proposant les fonctions de directeur financier, avec un alignement sur ce que me proposait MERRYL LYNCH. Vous n'existez pas pendant toute une période et, d'un coup, ils se rendent compte vous avez peut-être un potentiel que d'autres ont su voir mais pas eux.

La raison pour laquelle je me suis beaucoup investi avec Carole est la suivante : j'ai eu la chance de rencontrer une personne installée à Londres et qui a pu me guider pas à pas dans mon parcours professionnel. Lorsque je lui disais que je n'avais qu'un contrat d'une semaine, elle me réconfortait en me faisant valoir que l'important était d'avoir un pied dans l'entreprise, que mes futurs contrats dureraient un mois, puis deux mois. Elle me disait aussi qu'il était toujours important d'étoffer son CV même avec de petites expériences, car elles me permettraient d'aller beaucoup plus loin.

C'est dans cet état d'esprit que j'ai travaillé avec Carole et que j'essaye d'aider autant que possible tous les jeunes, qu'ils soient noirs, blancs ou autres. Par exemple, dans ma société, je participe à des séminaires de recrutements, je recrute des stagiaires et des employés. J'ai eu conscience de reproduire les mêmes stéréotypes. J'ai rencontré plusieurs candidats stagiaires blancs, noirs, asiatiques. L'une d'entre elle, particulièrement brillante, était une jeune ivoirienne. Ce jour-là, je me suis dit, que c'est cette personne que je retiendrais. Je n'ai pas dormi de la nuit car je revoyais le visage des autres candidats, je me sentais confronté au problème de « communautarisme » plus ou moins avoué. Je me suis demandé si je ne commettais pas une erreur en retenant la candidature de cette personne, même si professionnellement, elle était bien meilleure que les autres. Ma femme m'a convaincu de la prendre si elle était vraiment la meilleure.

C'est finalement cette personne que j'ai choisie. Quelques jours après, un de mes collègues m'a fait remarquer que mon département était devenu très « coloré ». Ses paroles ont été aussi brutales et violentes que cela. Vous procédez au recrutement d'un candidat sur la base de ses compétences, de son cursus universitaire ; celui-ci est largement supérieur aux autres candidats, et vous vous entendez dire le premier jour que votre département s'est coloré. J'ai pris la jeune fille à part, lui demandant de bien faire son travail. J'ai pris ensuite deux semaines de vacances. À mon retour, le président m'a complimenté sur mon excellent choix de recrutement, car cette jeune fille avait été performante. D'un coup, tous les stéréotypes s'étaient envolés. Cela a été possible, ce qui signifie que c'est encore possible. Depuis, j'ai procédé au recrutement d'une quinzaine de stagiaires. Cette jeune fille était la meilleure, elle l'est toujours mais, jusqu'à présent, elle n'a toujours pas de travail.

Cet exemple pose clairement le problème que l'on rencontre en France, aujourd'hui. Il ne faut pas dire que les personnes compétentes n'existent pas. Elles existent. La société française ne leur a donné comme seul espoir que l'école pour arriver. Elles ont fait des écoles au prix de sacrifices énormes, que personne ne peut imaginer. Au bout du compte pourtant, la société continue de leur fermer ses portes. Telle est la situation qui prévaut aujourd'hui.

Je me bats aujourd'hui aux côtés de Carole pour enfoncer des portes. Parmi les candidats qu'elle reçoit, Carole m'envoie les profils finance. J'en sélectionne deux ; je les rencontre ; nous travaillons sur le CV ; nous envisageons les différentes pistes possibles ; nous réalisons des tests. Nous envoyons ensuite quelques CV et, au bout d'une ou deux semaines, nous nous rencontrons à nouveau pour faire un point, ou j'appelle la personne pour savoir où en sont ses démarches, quels résultats elle a obtenus par rapport aux sociétés contactées. Ces contacts sont très valorisants pour la personne en phase de recherche active, car ils attestent qu'elle n'est pas seule.

Une ancienne stagiaire diplômée de HEC, en phase de recherche active, a envoyé 200 courriers, qui n'ont abouti qu'à 4 ou 5 entretiens. Elle m'a appelé pour me faire part de son désarroi et de son sentiment de ne pas exister dans ce pays. Je lui ai conseillé d'aller à Londres. C'est ce qu'elle a fait avec, en poche, quelques adresses de cabinets de consultants et qui lui ont permis de décrocher deux entretiens. J'ai reçu un appel de cette stagiaire de Londres qui me disait en substance : « J'ai le sentiment ici d'exister. Je n'ai pas trouvé de travail, mais ils m'ont fait comprendre que j'étais importante et que je comptais pour eux » C'est quelque chose que l'on ne dit pas en France. Il est donc nécessaire de modifier les comportements dans ce pays. Actuellement, dans la phase de recrutement, on a toujours l'impression que l'un domine l'autre alors que ce n'est qu'un échange de services. Je travaille beaucoup avec Carole et Arnaud actuellement. Celui-ci a un potentiel assez exceptionnel. J'essaye de le pousser ; il a rencontré plusieurs amis qui sont également dans le milieu financier. Nous progressions à petits pas, mais nous espérons pouvoir aboutir bientôt.

Arnaud IGUE, jeune diplômé accompagné par l'AFIP

Je remercie beaucoup Serge, ses propos me vont droit au cœur. Je ne sais pas si j'ai un aussi gros potentiel qu'il veut bien le dire. Je suis en situation de recherche d'emploi. Je suis sorti de Dauphine il y a exactement 2 ans. J'ai effectué quelques stages dans le milieu financier. J'ai connu Carole par un ami commun alors que j'étais en recherche d'emploi. Celui-ci m'a conseillé de contacter son association. Comme tous les jeunes en recherche d'emploi à la sortie d'une fac, j'avais certes une idée de mon projet, je savais concrètement ce que je voulais, mais ce n'est pas suffisant. Encore faut-il savoir l'exprimer et savoir définir un projet cohérent. Carole, dans un premier temps, m'a rassuré en me disant que je n'étais pas le premier à qui cela arrive, que tout le monde passait par les mêmes étapes. Il est très rassurant, psychologiquement, de savoir que l'on peut bénéficier du soutien de personnes qui sont là quand vous en avez besoin. Concrètement, j'ai adhéré immédiatement à l'association.

J'ai bénéficié de plusieurs séries d'entretiens qui ont été l'occasion d'améliorer le contenu de mon CV et mes lettres de motivation, et de pouvoir définir mon projet professionnel. Par la suite, Carole a mis à ma disposition un certain nombre d'outils de recherche d'emploi, notamment les sites classiques que tout le monde connaît, du type ANPE, mais aussi des ressources documentaires dont dispose son association. J'ai pu profiter, ce qui me paraît essentiel, de son réseau relationnel, ce qui m'a donné l'occasion de rencontrer des gens comme Serge, qui font partie des parrains de l'association.

La démarche de l'AFIP m'a énormément plu. Elle m'a permis de rentrer en contact avec Serge MADOLA, Serge EKOUA ou Brice que j'appelle affectueusement mes « grands frères ». Les « grands frères » vous recadrent, vous rassurent en vous disant qu'ils sont tous passés par là, que ces étapes de recherche sont incontournables, mais qu'elles finiront par aboutir. La première fois que j'ai rencontré Serge, il m'a invité à déjeuner chez MERYLL LYNCH. Dans un premier temps, il m'a aidé à mieux recadrer mon projet. J'avais évidemment une idée de ce que je voulais faire, mais nos entretiens très informels m'ont permis de mieux cerner et de mieux définir mon projet.

Après ces entretiens, Serge m'a mis en contact avec certaines de ses relations, chasseurs de têtes. Je suis entré en contact avec le réseau de Carole, à qui j'ai envoyé mon CV. Voilà ce que je peux dire actuellement de ma situation. Je suis toujours à la recherche d'un emploi, mais mon état d'esprit a radicalement changé car Serge et Carole sont là à tout moment pour me soutenir. Je les informe de l'évolution de ma situation une fois par mois, et je reste très confiant. Je tiens à dire à Carole que son initiative est vraiment très pertinente, que nous sommes là pour l'aider et surtout qu'elle est une grande sœur. Aujourd'hui elle nous soutient, mais un jour, nous viendrons la rejoindre pour la soutenir.

Corinne BAZEMO, ADP ; ancienne jeune de l'AFIP

Je suis juriste de formation. J'ai découvert l'AFIP en février, cette année. À la base, j'ai fait un DESS de droit du Commerce extérieur, à l'issue duquel j'ai eu un stage de fin d'études, qui a débouché sur un CDD avec une mission à l'étranger.

Je suis rentrée en France mi-janvier, confiante et persuadée qu'avec mon expérience à l'étranger, mon insertion allait être facile et que dans deux mois maximum je serais « casée ». J'étais vraiment pressée. Au bout d'une semaine, je me suis inscrite à l'ANPE, à l'APEC. Une amie, qui connaissait Carole et l'AFIP m'a conseillé de m'adresser à l'AFIP, et de me faire aider par son système de parrainage. C'est ainsi que j'ai découvert l'AFIP. J'ai été mise en relation avec mon parrain Brice. Au début de ma recherche, j'étais très motivée, j'envoyais des candidatures, une bonne cinquantaine, dans l'espoir d'avoir des réponses positives. Pourtant rien n'est venu. Heureusement que Brice m'a soutenue et m'a rassurée, m'encourageant à poursuivre ma démarche, me disant que lui-même avait eu les premières réponses au bout de 200 candidatures.

Sans Brice, je ne suis pas sûre que je serais arrivée à 200 candidatures. L'intérêt du parrainage, c'est déjà cela. C'est aussi d'avoir un œil extérieur sur son CV, mais également d'avoir des pistes à explorer. Il est vrai que j'avais un profil bancaire au départ ; j'ai donc proposé mes services aux services juridiques des banques, BNP, Société Générale, CCF, ce qui n'a pas donné grand-chose. La plupart des recruteurs m'ont dit que j'avais un profil international, parce que j'avais un DU de droit anglo-américain et ils m'ont conseillé de m'orienter vers les banques étrangères. Au bout de 50, 100 candidatures, on commence à penser que son profil n'est pas très intéressant, qu'il faut peut-être reprendre des études, ou changer d'orientation. Brice était là pour me rassurer, d'où l'intérêt d'avoir un parrain à ses côtés. J'en étais arrivée au point de postuler pour des postes d'assistante juridique ou de simple chargée de recouvrement, alors que j'ai un DESS.

Au bout de 200 candidatures, j'ai eu un premier entretien aux ADP, où je suis maintenant. Je n'ai pas eu de chance, parce que, cinq jours plus tard, c'était l'écroulement du 2 E. De nouveau, Brice m'a encouragée, me persuadant de continuer d'écrire, d'envoyer des candidatures. Par la suite j'ai eu un deuxième entretien dans une banque, dans le cadre d'un travail de lutte contre le blanchiment d'argent. Lorsque j'ai été en poste, une de mes collègues m'a affirmé que le jour de l'entretien tout le monde était sûr que je serais prise.

Elle disait cela par rapport à mon patron, notoirement connu pour aimer l'Afrique. Sur le coup, j'ai souri, mais j'ai franchement été vexée car dans ma tête, je n'avais pas été prise parce que j'étais africaine, mais parce que j'étais compétente dans la lutte contre le blanchiment. Entre-temps, ADP m'a rappelée et, depuis, je travaille avec eux.

Je voulais remercier personnellement Carole qui a toujours pris de mes nouvelles, qui a toujours cherché à savoir comment se passait ma relation avec Brice. Aujourd'hui, j'ai trouvé un emploi, j'espère rejoindre le rang des parrains et des marraines de l'AFIP pour aider quelqu'un à mon tour.

Carole Da SILVA

Les sorties doivent permettre aux anciens parrainés ou filleuls d'entrer dans le réseau, de devenir parrain ou marraine pour que cette action puisse se pérenniser, qu'on puisse se soutenir (puisque'on est dans une société qui fonctionne en terme de réseaux), car le déficit de réseaux est une de nos barrières, en ce qui concerne la recherche d'emploi des jeunes issus de l'immigration. Il faut donc continuer dans ce sens.

Je remercie encore M. ROUSSELLE du FASILD pour son soutien, puisque c'est grâce au FASILD que nous avons pu organiser ce colloque. L'AFIP étant une jeune association financièrement fragile ; un minimum de moyens était nécessaire pour mettre en place cette journée que nous trouvons très importante et pertinente, et le FASILD a toujours été présent. Par la même occasion, nous remercions tous nos autres partenaires et nos parrains qui nous soutiennent.

DEBAT 1

Quelles stratégies dans la gestion des ressources humaines ?

DEBAT 1

Quelles stratégies dans la gestion des ressources humaines ?

Animatrice : Nelly CAMBERVELLE, directrice associée ALTIME CONSEIL

Intervenants : Christian POIRET, Jean-Christophe DESPRES, Marie-France MALONGA, Claude-Hélène FOY, Philippe VIVIEN

Nelly CAMBERVELLE

Vous avez le plaisir d'avoir une animatrice aphone, je ne garantis donc pas les aigus et les graves de ma voix, mais je vais faire de mon mieux. Je suis Nelly CAMBERVELLE, Directrice associée des sociétés ALTIME.

ALTIME est une société française de conseil en management, avec des ambitions internationales. Nous intervenons dans des grands groupes : banques, assurances mais aussi *utilities*, etc.

Le sujet de la table ronde aujourd'hui tourne autour de la question suivante : quelle stratégie dans la gestion des ressources humaines ? Je vous propose d'essayer de gagner un peu de temps. Nous allons demander à chaque intervenant de nous présenter son sujet en dix minutes pour laisser place à un échange certainement très fructueux avec vous sur ce sujet en fin de séance.

Nous allons garder l'ordre du programme, ce qui sera plus simple pour vous. Je demande à Christian POIRET, Sociologue, Maître de conférence à l'Université de Rennes II et membre de l'unité de Recherche Migrations et Société de nous rejoindre.

Catégorisation, stéréotypes et racisme ordinaire

Christian POIRET, sociologue, Maître de conférences à l'Université de Rennes II et membre de l'Unité de Recherche Migrations et Société (URMIS), CNRS, Paris VII et VIII

Carole Da SILVA m'a demandé de présenter un arrière-plan théorique à cette journée sur la question des stéréotypes et des représentations. Je vais donc la replacer dans un cadre plus large, celui de la catégorisation ethnique et raciale dont il constitue une des composantes.

Catégorisation, sens commun et construction sociale de la réalité

La catégorisation est d'abord un outil de connaissance que nous utilisons tous dans la vie quotidienne. Nous avons besoin de catégoriser pour penser l'univers, le communiquer et y agir. Pour cela, nous sélectionnons, à propos des objets qui nous entourent, des aspects considérés comme significatifs qui sont ensuite simplifiés, agrégés et réduits dans des types caractérisés par quelques traits réputés communs. Ces types sont eux-mêmes désignés sous la forme de catégories : ainsi voyons-nous des arbres, des chiens, des casseroles... Bref, la catégorisation est un processus de simplification, qui procède par l'accentuation des ressemblances internes et des différences externes au groupe d'objets désigné comme catégorie. Mais, lorsqu'il s'agit de catégorisation sociale, visant à classer des êtres humains et non plus des objets, la catégorisation s'accompagne toujours de jugements de valeur, de hiérarchisation et souvent d'attitudes discriminatoires. De la sorte, selon que nous catégorisons une personne comme un homme ou une femme, jeune ou vieille, riche ou pauvre... Nous allons agir différemment. Nous construisons ainsi, au jour le jour, la réalité sociale qui nous entoure. Ce processus suppose que nous nous basions sur la connaissance que nous avons tous de l'univers symbolique dominant dans un contexte donné et de l'ordre social qu'il reflète.

La catégorisation peut être populaire, savante, politique ou institutionnelle, mais elle présente toujours des points communs. Alfred Schütz, un des pères fondateurs de la sociologie phénoménologique, a écrit que *"toute interprétation de ce monde est basée sur une réserve d'expériences préalables, les nôtres propres ou celles que nous ont transmises nos parents ou nos professeurs : ces expériences, sous forme de "connaissances disponibles" fonctionnent comme schémas de référence."* Or, pour ce qui concerne notre sujet, les expériences transmises – directement et indirectement – qui nous servent de base pour interpréter notre environnement social, s'inscrivent dans une longue histoire de relations inégales et violentes entre peuples et entre groupes sociaux au sein des États nationaux. Ces expériences transmises s'inscrivent dans une histoire qui est celle du colonialisme et dans celle de l'esclavage. Notre perception est ainsi orientée par une connaissance préalable des caractéristiques supposées des groupes catégorisés, qui fait que l'on tend à ne voir chez l'autre ce que l'on croit en savoir déjà.

Le stock de connaissances disponibles, dont parlait Schütz, constitue le sens commun de nos sociétés, c'est-à-dire un ensemble de croyances, d'idées, de types et de catégories, souvent vagues et contradictoires. C'est ce sens commun, pour partie socialement transmis, et pour partie issu de l'expérience de chaque individu, qui va délimiter les contours de notre monde familial. Pourtant, ce qui est commun dans le sens commun, ce n'est pas son contenu – puisqu'il varie en partie selon les expériences individuelles – mais le mode de raisonnement par lequel nous construisons quotidiennement notre vision du monde social. Ce qui caractérise ce raisonnement, c'est que les connaissances qui constituent le stock de chaque individu sont censées être communes et aller de soi pour tous les autres membres de la société.

C'est en s'appuyant sur ce sens commun que les acteurs sociaux, sans même s'en rendre compte, développent des schémas interprétatifs pour comprendre autrui et pour interagir. Ainsi, par exemple, nous savons tous que, bien souvent, une même action n'aura pas le même sens, selon qu'elle est le fait d'un homme ou d'une femme et nous n'y réagissons pas de la même manière.

Il y a donc un travail incessant et discret d'interprétation du monde qui oriente nos conduites. À travers ce travail, nous reproduisons ou nous aménageons en permanence les distinctions, les hiérarchies et les règles sociales qui organisent les identités et les rôles. On voit donc que la catégorisation est au cœur des processus de reproduction de l'ordre social et de ses inégalités, un travail occulté, non conscient qui fait apparaître cet ordre comme un ordre naturel.

Catégorisation, altérisation et minorisation

La catégorisation sociale fonctionne donc toujours par référence à un contexte de sens sous-jacent qui n'a pas besoin d'être explicité, dans la mesure où il est censé être tacitement partagé par tout le monde. Ce "savoir commun" est surtout un savoir pratique, routinier, et essentiellement non conscient. ***Nous ne nous posons pas en permanence des questionnements sur la manière dont nous construisons notre environnement.*** C'est d'ailleurs la mobilisation implicite de ce "savoir social" qui autorise le passage d'un registre de classement à un autre. C'est ainsi que, dans la vie quotidienne, s'opèrent, tout "naturellement", ces glissements de sens caractéristiques du racisme ordinaire, du registre juridique (les étrangers) au registre ethnique ou racial (les Noirs, les Arabes, les Chinois) et de celui-ci au registre du social (la pauvreté, les handicaps et les problèmes sociaux).

L'histoire le montre, les catégories ethniques ou raciales sont arbitraires : leurs appellations, leurs limites et leurs contenus changent dans le temps et dans l'espace. Cependant, au quotidien, les acteurs les utilisent pour classer les personnes qui les environnent : nous voyons des "Noirs", des "Arabes", des "Chinois"... En fait, le processus de catégorisation ethnique ou raciale ne suppose pas des critères bien définis pour identifier les personnes dans la vie courante. Il repose plutôt sur une interprétation des apparences (les traits physiques, la manière d'utiliser son corps, les comportements, les vêtements...) comme si ces apparences étaient significatives d'un état sous-jacent.

Ces interprétations fonctionnent par référence à des notions de sens commun, quant à l'allure supposée des membres des groupes catégoriels et quant à ce qu'ils sont censés faire et surtout ne pas faire : nous avons tous une vague idée de ce à quoi doit ressembler une femme et de comment elle doit ou ne doit pas se comporter ; il en va de même pour ceux qui sont ethnicisés ou racisés. Ainsi, les individus et les groupes désignés par des catégories ethniques ou raciales sont posés comme particuliers face à un référent implicite, considéré comme la norme. C'est ce qu'exprime bien l'expression "gens de couleur" qui fonctionne par opposition à une improbable non couleur. En fait, les différences entre les individus et les groupes sont multiples. La catégorisation en sélectionne certaines, qu'elle manipule ou invente, et elle les désigne comme typiques d'une catégorie. Les catégories ethniques ou raciales fonctionnent donc comme des symboles d'altérité, utilisés dans la construction des frontières, plus ou moins mouvantes, qui séparent des "Nous" et des "Eux" et qui définissent les contours des groupes concrets, composés d'individus réels.

Ces différences n'existent pas dans l'absolu. Elles sont socialement produites dans la dynamique de constitution des catégories et des groupes. Mais ces différences sont ensuite redécouvertes et perçues, comme s'il s'agissait de faits objectifs, intrinsèques aux personnes considérées. Il n'y a donc pas d'abord des catégories et des stéréotypes exprimant des préjugés ou reflétant la méconnaissance de l'autre, puis des pratiques discriminatoires. C'est bien une relation dialectique qui lie, dans un même mouvement, catégorisation, altérisation et minorisation. La spécificité de ce processus de domination, comme dans les rapports de sexe, est d'être le plus souvent "masqué" par des arguments qui renvoient sur les victimes l'explication des discriminations qu'elles subissent.

La catégorisation ethnique ou raciale, comme celle de sexe, assigne un statut fondé sur la naissance ou l'origine, sur ce que *sont* les individus et non pas sur ce qu'ils *font* : statut majoritaire (majoré) pour celui qui catégorise et minoritaire (minoré) pour le catégorisé.

Ces statuts, qui sont à la fois concrets, notamment économiques, et symboliques, font sens, non pas pris isolément, mais dans la relation inégale qui les constitue.

C'est bien en cela que le système catégoriel exprime un rapport social de domination : les personnes qui sont désignées par ces catégories ne sont plus vraiment considérées comme des individus, c'est-à-dire des êtres à nuls autres pareils, mais plutôt comme l'incarnation de la représentation que le majoritaire se fait de ce groupe.

Ce déni d'universalité s'exprime de manière privilégiée dans l'utilisation des stéréotypes. Les stéréotypes peuvent être positifs ou négatifs, élogieux ou dépréciatifs mais, dans tous les cas, ils sont restrictifs. Ils limitent le répertoire des caractères du groupe, tels qu'ils sont conçus dans les représentations dominantes à un moment donné. De leur côté, les dominants ne se pensent généralement pas comme groupe, mais comme la référence implicite, générale et universelle. Celle qui n'est différente de rien et par rapport à laquelle s'organise la hiérarchie des autres, des catégorisés.

Catégorisation, reproduction et changement social

D'une manière ou d'une autre, bon gré mal gré, nous devons tenir compte de ces catégories, pour interpréter les actions des autres et pour agir nous-mêmes, afin que nos actions soient comprises, en fonction du contexte. Le sens commun inclut des conceptions dominantes quant aux attitudes et aux activités appropriées à chaque catégorie ethnique ou raciale, conceptions qui reflètent la position sociale de ces groupes. Et, même pour les transgresser, nous devons prendre ces normes en considération. Puisque les acteurs sociaux savent, qu'à moins de prendre le risque d'être considérés comme des anormaux, ils sont comptables de leurs actions, ils vont donc les concevoir, de sorte qu'elles soient compréhensibles et acceptables par les autres, en fonction des normes dominantes. Du point de vue minoritaire, cela va se traduire en particulier par des effets d'autocensure, notamment en matière d'embauche professionnelle.

Du point de vue majoritaire, ce processus permet de percevoir les attitudes et les activités des minoritaires comme découlant de leurs caractéristiques individuelles

et de considérer leur position subordonnée normale, naturelle, cohérente avec les stéréotypes attachés à leur catégorie.

Cependant, les activités et les attitudes des minoritaires ne correspondent pas toujours aux conceptions dominantes de ce qu'elles devraient être. Lorsque les normes et les pratiques des minoritaires ne coïncident pas, cela peut avoir plusieurs effets : il peut en résulter un certain désarroi des majoritaires ; il peut surtout en résulter des situations dans lesquelles les minoritaires sont vus et se ressentent comme n'étant pas à leur place, avec un risque de sanctions symboliques ou matérielles à la clef. Mais, d'un autre côté, lorsque ces décalages entre normes et pratiques se multiplient, ils peuvent être facteurs de changement et modifier la catégorisation. D'où l'importance d'une contestation systématique des discriminations à l'embauche ou au déroulement de carrière qui, à défaut d'avoir des effets immédiats, peut contribuer à transformer la vision des minoritaires par les majoritaires.

Une des spécificités de la situation française, tient à l'omniprésence d'un jeu de "montré-caché" de l'ethnicité et de la race. Nous savons tous que deux registres de catégorisation coexistent : l'un officiel, de type juridico-administratif, et l'autre, plutôt populaire, de type ethnico-racial. Pourtant, dans les faits, la frontière entre ces deux systèmes n'est pas étanche. Les catégories du registre officiel passent en grande partie dans le langage courant tandis que les institutions - administrations publiques ou entreprises privées - censées être aveugles aux "origines" font officiellement usage de catégories ethnicisantes et racisantes dans l'orientation et la justification de leurs pratiques. Il faut souligner que, ce faisant, elles confèrent à ces catégories une légitimité certaine, tout en renforçant leurs effets inégalitaires dans la détermination des hiérarchies sociales. Il y a en ce domaine, une responsabilité particulière des acteurs institutionnels, et en particulier de l'État, dont le discours actuel, en se focalisant sur les discriminations systémiques, arrive à occulter les discriminations institutionnelles et le rôle de ses propres agents dans la diffusion des catégories ethnicisantes ou racisantes avec les stéréotypes qui leur sont rattachés.

Je voudrais conclure en revenant à la question du "sens commun" qui sous-tend la catégorisation ethnique, l'usage des stéréotypes et le racisme ordinaire. Nous l'avons dit, une part de ce sens commun est transmise et une part est expérimentée. Or, s'il n'est pas possible de se passer du sens commun au quotidien, il est possible de modifier son contenu et d'en limiter les effets.

Modifier son contenu suppose de jouer sur ses deux dimensions : pour la part transmise, il faut interroger en particulier le rôle du système d'enseignement et de formation, mais aussi la responsabilité des médias et des politiques dans l'usage des catégories ethniques ou raciales.

Pour la part issue du vécu, face à l'usage de stéréotypes, l'important n'est pas de chercher à savoir si l'on a affaire ou non à des interlocuteurs racistes, mais de les amener à prendre conscience de leurs représentations, en contestant ce qu'ils prennent pour des évidences. Dans les deux cas, il importe que la protestation des dominés s'exprime, qu'elle soit dite, écrite, diffusée parce que, quel que soit l'accueil qui lui est réservé, rien ne peut plus, alors, être exactement comme avant.

Maîtriser les effets du sens commun, ici en matière de recrutement et de déroulement de carrière, suppose de commencer par cesser de nier la discrimination – qui en France, on le sait, est toujours censée être située chez les autres, et de préférence chez les seuls patrons de boîtes de nuit... Cela suppose aussi de former les recruteurs et de repenser les dispositifs d'embauche et d'avancement : en objectivant les critères de décision et, y compris, en imposant des obligations de justification des choix qui sont faits, au vu de ces critères.

Enquête sur la France de la diversité : décalage sur les préjugés et les réalités

Jean-Christophe DEPRES, PDG de SOPI Communication

Nous organisons depuis 2 mois une enquête sur la France de la diversité et je vais vous présenter les conclusions provisoires auxquelles nous sommes parvenus. Il s'agit d'une enquête privée à finalité principalement commerciale, dont le but est de connaître en quoi l'origine d'un individu a des conséquences sur ses comportements sociaux et ses comportements de consommation. Avant de parler de la France de la diversité, il faut la connaître, et la seule façon de la connaître est d'interroger les principaux intéressés. Cette enquête, comme le veut la loi et notamment la loi de 1978, Informatique et Liberté, repose sur une base déclarative et volontaire. Cette loi comporte une soixantaine de questions à la fois sur le statut socioprofessionnel et le comportement des individus ; elle comporte deux questions spécifiques, une sur le pays d'origine de la personne ou celui de ses parents et celui des groupes auxquels elle s'identifie. Un certain nombre de groupes y sont mentionnés ainsi que les pluri-appartenances, tout comme les non-réponses sont permises.

La méthodologie et les conclusions partielles de cette enquête reposent sur 200 entretiens en face-à-face que nous avons déjà réalisés, et qui nous permettent d'avoir une approche un peu qualitative des attentes des uns et des autres. Elle est établie aussi sur des bases e-mail, sur 50 000 questionnaires papier distribués pour lutter contre le biais Internet. C'est un plan média national.

Aujourd'hui, nous sommes à peu près à 2 000 réponses, c'est un plan d'une assez grande ampleur, que nous allons mener sur plusieurs mois et dont nous souhaitons faire bénéficier les chercheurs et les associations qui pourraient être intéressées par des résultats massifs sur cette question.

Alors que constatons-nous suite aux premiers résultats ? Je précise tout de suite que je ne vais pas parler en pourcentages, car il s'agit d'un nombre de réponses, et ce n'est pas du tout échantillonné. Pour l'instant, les principaux relais ont été les sites Internet Green.com et Afrique.com. Nous avons donc une forte proportion de personnes originaires d'Afrique subsaharienne et un peu moins des Caraïbes. Sur 2 000 personnes, 1 250 d'entre elles ont un niveau Bac +2 et plus, et plus de 700 ont un niveau Bac +4 et plus ; même si nous ne parlons pas en pourcentage, ces chiffres montrent que le préjugé de sous-diplôme de cette population peut être contesté.

Ensuite, que voit-on sur la base des entretiens ? Le parcours d'un jeune, a fortiori d'un jeune noir dans la société française, relève de la course à obstacles. Le premier obstacle rencontré se situe, en général, en classe de troisième ou de seconde, au moment de l'orientation : on propose à ces jeunes, surtout quand ils habitent dans ce qu'on appelle les banlieues, des filières professionnelles et des filières courtes indépendamment de leur niveau scolaire. Il doit donc éviter ce premier écueil, tenir bon pour être orienté, s'il le souhaite vers l'enseignement général. Une fois ce premier obstacle franchi, tout semble marcher, surtout que l'on encourage ces jeunes, comme cela a été dit à la tribune, pour obtenir des diplômes. Il apparaît qu'un jeune qui porte un nom à consonance étrangère ou un jeune de couleur a du mal à trouver son premier travail. C'est ainsi que des jeunes diplômés issus des meilleures universités cherchent du travail pendant deux ans et plus.

Cette situation paraît proprement hallucinante, et les témoignages que nous avons entendus à la tribune sont totalement corroborés par la grande majorité des gens que nous avons interviewés. Cette insertion professionnelle finit par se faire pour ces jeunes qui font des carrières liées à leur mérite, à leurs talents, qui sont inégaux. Reste à franchir un troisième obstacle que peut de monde parvient à surmonter en France, et qui est celui du plafond de verre. Je ne sais pas si vous pouvez me citer beaucoup de patrons du CAC 40 qui soient Noirs ; pour ma part, je n'en connais pas. Cette représentation de la diversité n'apparaît pas à un

certain niveau économique, pas plus qu'elle n'apparaît sur le plan politique, mis à part les élus des DOM-TOM.

Le plafond de verre est, pour l'instant, le troisième obstacle qui n'a toujours pas été franchi en France. L'observation sur le parcours de ces personnes montre que quels que soient les groupes et les parcours, la logique assimilatrice, qui est à l'œuvre en France, produit des effets très forts et structurants, qui font que ce pays a des spécificités y compris pour ces minorités visibles.

Nous avons identifié à peu près 5 groupes distincts. Le premier est constitué par les primo arrivants qui conservent des modes de vie et de consommation assez analogues à ceux qu'ils avaient dans leur pays d'origine. Un deuxième groupe regroupe les révoltés identitaires qui sont des personnes issues des quartiers difficiles, mais aussi les diplômés qui « galèrent » trop longtemps sur le marché de l'emploi et qui font un retour aux origines qu'ils connaissent mal souvent.

Il est intéressant de constater que ce retour et cette demande d'information s'effectuent notamment au nom des valeurs bafouées de la République qu'on leur a promis. Ce rapport, ce renouveau du communautarisme qui n'est pas massif, mais certain, s'effectue au niveau d'un contrat social qui n'est pas rempli. Le troisième groupe, très important en France, est celui de ceux qui veulent être considérés, qui se considèrent eux-mêmes comme des Français à part entière : dans la communauté noire, on les appelle les « bounty ». Ils ne sont pas très bien vus, mais ils existent et manifestent des habitudes, des comportements de consommation qui sont assez similaires à celui de la population en général.

On a, par ailleurs, une puissance émergente chez les plus jeunes, notamment à partir des 20 et 30 ans. Ceux-ci vivent naturellement une double identité, une double culture. Ce modèle va certainement s'imposer dans la société française et la France va devoir s'habituer à ce que des gens se définissent comme Noirs et Français, comme Arabes et Français. Ces deux termes de la définition ne sont pas incompatibles, et cette double identité tend progressivement à émerger.

La catégorie des gagnants est celle de ceux qui veulent aller vite, qui sont dans une logique à l'américaine, qui savent que la discrimination existe, mais qui passent outre et vont de l'avant.

À travers ces profils, ces parcours différents, parmi ces publics hétérogènes, on constate simplement une persistance des discriminations. Que peut-on observer dans ces discriminations liées à l'embauche ?

Ce sont les constats déjà faits par les intervenants précédents, à savoir la minimisation des souffrances historiques, les déficits sur l'histoire de la traite des noirs et l'histoire coloniale. C'est aussi l'assignation identitaire. Qu'ils la revendiquent ou la refusent, les gens ne supportent pas d'être enfermés dans une identité préconstruite et que véhiculent les stéréotypes médiatiques, tels que l'islamiste, le jeune de banlieue, le dealer, le voleur de voitures, le sportif ou celui qui bouge bien son corps. Un autre constat est celui du déficit d'identification, c'est-à-dire le déficit de modèle positif d'une élite, à laquelle on peut s'identifier pour se dire que l'on peut faire soi-même, ce que d'autres ont déjà réalisé.

On a beau essayer d'être positif et chercher des pistes d'action, le premier constat, qui rejoint ce que je disais au départ, est qu'il n'y a pas de consensus désintéressé autour de la prise en compte des variables ethno-raciales dans cette lutte contre la discrimination. Au niveau des questions relatives à l'origine, les obstacles rencontrés sont moins importants qu'on ne le pensait initialement, mais en même temps, certaines personnes nous disent : « Je ne veux pas qu'on fasse ma promotion, parce que j'appartiens à une minorité, je ne veux pas de quotas. ». D'autres tiennent un discours inverse. Je pense personnellement que ce n'est pas une raison pour ne pas aller de l'avant. Il faut vraiment considérer que cette question est en débat, non seulement au sein de la société française, mais aussi à l'intérieur des communautés. Les réticences que l'on voit surgir s'expliquent par le fait que les institutions publiques aujourd'hui sont remises en question et ne bénéficient plus de la confiance d'une grande partie des intéressés.

Je préconise donc des actions au niveau de la société civile : dans l'entreprise d'un de mes clients, nous avons passé un contrat, selon lequel à niveau égal, quand des jeunes Noirs ou de jeunes Arabes sont aussi bons que les autres, nous les prenons. C'est ainsi que 30 ont été recrutés en un an.

Je ne crois pas qu'il faille signer de chartes. Lorsqu'un parrain noir, comme nous l'avons vu, souhaite recruter des Noirs, parce qu'il pense qu'ils sont valables, il ne doit pas hésiter.

Par ailleurs, le club auquel j'appartiens, le club Averroès, est en train de réaliser des avancées considérables au niveau de l'embauche dans les médias, dans les chaînes de télévision : en effet beaucoup d'appels venus des chaînes, même décriées, comme TF1 sont lancés actuellement pour diversifier les recrutements, pour établir de nouveaux programmes. Tout ceci résulte à la fois d'un mouvement positif d'incitation, mais aussi clairement militant qui dénonce des pratiques ou des représentations discriminantes ; il ne faut pas aussi hésiter à bousculer ceux qui ne bougent pas ou ceux qui persistent dans leurs représentations passéistes. Une certaine radicalité fonctionne, si elle est intelligente, et je peux en témoigner à partir de cette expérience du club Averroès. Pour finir, l'AFIP marche et marchera encore mieux grâce à vous tous.

Comment les Noirs gèrent-ils l'identité stéréotypée et dévalorisante que leur assigne la télévision, reflet d'une certaine représentation sociale ?

Marie-France MALONGA, doctorante à l'Institut Français de Presse, Centre de recherche en Sciences de l'information et de la Communication - Université Paris 2

Je vais vous énoncer quelques points concernant mon travail de thèse qui porte sur la représentation des Noirs à la télévision française et la perception de cette représentation par la République. Mon travail comporte deux grands axes : un premier concerne une analyse de la représentation des Noirs dans les différents programmes, les journaux télévisés, la publicité, la fiction. Le second concerne l'enquête de réception sur un échantillon d'une quarantaine de téléspectateurs d'origine africaine et antillaise, vivant à Paris et en Ile-de-France.

Il est intéressant de travailler sur la télévision, car cette dernière occupe une place très importante dans l'environnement culturel de chacun. J'imagine que, dans cette salle, tout le monde regarde la télévision. Elle est d'ailleurs pour un certain nombre de personnes le moyen d'information principal et le seul moyen qui permet d'être en contact avec des populations différentes ou d'origine étrangère.

La télévision est donc bien le premier contact avec « la différence ». Elle véhicule une influence non négligeable, dont la formation des opinions, des représentations sociales. Elle a aussi un rôle dans la transmission des stéréotypes et des représentations dévalorisantes. Elle est, d'autre part, intéressante car elle n'est pas le miroir de la réalité, mais elle renvoie un certain reflet de la réalité. Elle constitue donc un formidable outil d'analyse pour essayer de comprendre notre société, pour approcher son fonctionnement, pour comprendre comment elle se voit et comment elle se pense. Malheureusement, en la regardant, on peut conclure qu'elle se pense blanche et qu'elle n'est pas forcément mélangée et multiculturelle.

J'en arrive à mon premier point, relatif à la représentation des Noirs dans les programmes. Les raisons pour lesquelles j'ai décidé de me concentrer sur la représentation des Noirs à la télévision sont complexes. J'ai repéré 5 grandes figures, 5 caractéristiques de la représentation des Noirs à la télévision : la première est celle du Noir invisible, c'est-à-dire qu'on ne voit pas beaucoup. Pourquoi ? Ces personnes font partie du décor, de l'image : ce sont des passants, un figurant, un balayeur qui va passer dans le cadre d'un reportage, de façon très furtive. Il est donc assez difficile de se rendre compte de leur présence.

La deuxième grande figure est celle du Noir et de la minorité : parlons de « l'étranger », pour prendre un terme plus générique. Ainsi, on lui assigne en permanence une identité d'étranger, comme si la personne n'était pas assimilable ou intégrable dans la société française. Nous en trouvons la traduction, par exemple, lorsque des journalistes vont faire mention des origines ethniques d'un personnage, qui ne vont rien apporter à l'information. Citons aussi les fictions, les

séries policières, où les personnages sont des sans papiers, des réfugiés politiques si possible, ne maîtrisant pas bien la langue française, habillés en tenue traditionnelle, et qui ne vivent que pour leurs traditions ancestrales. Un regard critique sur la télévision permet de détecter ce genre de représentations qui reviennent fréquemment à l'écran.

La troisième grande figure consiste à enfermer les Noirs dans leur couleur, dans leur origine. En fait on ne montre pas *des* Noirs, mais le Noir, c'est-à-dire un personnage enfermé dans sa couleur de peau, auquel on attribue toujours les mêmes caractéristiques, la plupart du temps stéréotypées, dévalorisantes. Tout se passe comme s'il y avait des choses réservées au Noir, par exemple des rôles de Noir dans les films.

Il est intéressant de remarquer que nous avons une prolongation des stéréotypes d'antan, de l'esclavage, de la colonisation. Ceux-ci n'ont pas perdu une ride et sont toujours présents à l'antenne, mais empruntent des formes modernisées. Le meilleur exemple est celui de la publicité pour la marque Banania véhiculée par l'image du tirailleur sénégalais. Tout le monde connaît cette publicité, même si celle-ci a changé aujourd'hui. Le personnage est le même avec ses yeux ronds, son regard ridicule, son large sourire et sa peau colorée. Nous avons une prolongation dans le temps des stéréotypes, même si ceux-ci sont masqués par la modernité.

La quatrième figure est celle des Noirs assimilés à des contextes dévalorisants. Citons les reportages sur les banlieues difficiles, le trafic d'armes, la drogue etc., que l'on voit, y compris sur des chaînes culturelles comme Arte. Les fictions diffusées après 20 h 00 à l'antenne sont un festival de thématiques très dévalorisantes : ce sont des histoires de sorcellerie, d'enfants abandonnés, de délinquance, d'enfants dans le besoin, et j'en passe.

La dernière représentation assez spécifique aux Noirs est celle des Noirs américains. Sans les feuilletons d'Arnold et Willy, *Cosby show*, *Miami vice*, etc., nous n'aurions quasiment pas de Noirs à la télévision française ; c'est aussi le cas

des personnes d'origine maghrébine ou asiatique. Cette caractéristique est assez intéressante.

J'en arrive au deuxième axe, qui concerne le public. Comment cela se passe-t-il du côté du public, et particulièrement des téléspectateurs noirs que j'ai pu interroger ?

Comment perçoivent-ils ces représentations dévalorisantes, inexistantes, stéréotypées, négatives ? Quel rôle peuvent-elles jouer dans la construction de leur identité, leur image de soi ? Renforcent-elles un sentiment d'exclusion, des replis communautaires ? Quelles stratégies, quelles réactions sont mises en œuvre pour gérer toutes ces identités que la télévision leur renvoie ? Je souligne que ces représentations télévisuelles ne sont que le reflet quelque part de certaines représentations sociales plus globales.

Qu'ai-je pu constater en interrogeant cette quarantaine de personnes ? Tout d'abord ; deux réactions systématiques : ma question « Que pensez-vous de la représentation des Noirs à la télévision ? » est assortie de la réponse suivante « Je n'en ai pas vu ». L'impression de ne pas se voir aboutit à dire qu'il n'y en a pas. S'il n'y en a pas, c'est comme si on n'existait pas. C'est donc vraiment un sentiment d'inexistence, d'exclusion symbolique qu'expriment les gens interviewés, qui sont par ailleurs intégrés socialement et économiquement. Il s'agit vraiment d'une exclusion symbolique, l'impression de ne pas exister.

C'est la raison pour laquelle j'ai été très intéressée par l'intervention du parrain qui expliquait qu'une jeune fille l'avait appelé, en lui disant qu'elle avait le sentiment d'exister. C'est juste cela, être là, faire partie de la société. Cette impression de ne pas exister renforce un sentiment d'exclusion, qui est déjà vécu dans la réalité, notamment à cause des expériences racistes que tout le monde a vécues, notamment dans l'enfance et qui sont les plus marquantes.

La deuxième réaction systématique est celle de la contestation de l'image dévalorisante qu'on leur renvoie : en fait, ils ne se retrouvent absolument pas

dans les représentations télévisuelles que j'ai évoquées tout à l'heure. Ils ont le sentiment d'être représentés en permanence comme des guignols, des clowns, selon leurs propres termes. Ils passent pour être des gens peu sérieux, qui ne pensent pas, qui sont tout juste là pour faire la fête et faire de l'animation. Ils passent pour être les « bouffons de service » autrement dit. Il faut noter le manque, le déficit de héros, de personnages valorisants qui auraient des rôles importants.

À la télévision le héros est constamment le blanc. Excusez-moi de schématiser, mais ce sont des propos que j'entends régulièrement. Il existe donc un décalage entre les identités qu'on peut leur assigner, la façon dont ils sont vus et les identités personnelles, vécues. Comment peut-on gérer ce décalage ?

Il est impossible de parler de toutes les stratégies qui peuvent être mises en place. Je vais juste en évoquer deux, lesquelles me paraissent les plus intéressantes. Une réaction me semble importante : celle de l'intériorisation. Certaines personnes intériorisent ces représentations dévalorisantes et négatives. Comment cela se traduit-il ? Cela se traduit par des propos souvent négatifs, à la limite de la schizophrénie à l'intention des personnes noires. Ce peut être le refus d'aller dans telle association parce que les Noirs sont nuls, qu'ils ne savent pas s'organiser. Certaines personnes tiennent même des propos très agressifs tels que : « De toute façon, on ne les voit pas à la télévision parce qu'ils sont moches et qu'ils sont bêtes ». Encore aujourd'hui, certains se sentent toujours complexés par leur couleur de peau et ont l'impression d'être moins intelligents que les Blancs, d'être inférieurs intellectuellement.

Je me souviens de ce jeune homme, qui m'expliquait que, pendant des années, il avait ressenti un complexe d'infériorité, en raison de son environnement et de l'éducation qu'il avait reçue. L'histoire est un peu compliquée, mais le fait est que, jusqu'à l'âge de 20 ans, il n'a pas porté de lunettes de soleil, parce qu'il avait l'impression que tout le monde allait le voir et que l'attention allait se porter sur lui.

Il essayait de se faire le plus petit possible pour qu'on le voie moins, tant il était complexé par la couleur de sa peau. Il a postulé un jour à Monoprix pour un job d'été. Il était dans un tel état de stress avant l'entretien que, pendant tout le trajet, il se disait qu'il ne serait pas pris parce qu'il était noir, trop moche et trop nul. Sa prestation a été très mauvaise pendant l'entretien parce qu'il n'a pas cessé de bafouiller. De fait, il n'a pas été pris, ce qui venait confirmer ce qu'il pensait de lui-même.

Je voudrais, pour finir, m'attarder sur une stratégie qui me paraît très intéressante. Un certain nombre de personnes, notamment les jeunes, vont s'identifier à des modèles noirs américains. Ils vont chercher leurs héros, leurs modèles valorisants à travers certains supports télévisuels. L'identification est importante : même si la plupart d'entre eux n'ont jamais mis les pieds aux Etats-Unis, ils se sont appropriés cette culture afro-américaine. Les modèles de ces jeunes ne sont pas Senghor ou Aimé Césaire. Ce sont Denzel Washington, Wesley Snipes, entre autres.

Je ne constate pas de repli communautaire qui pourrait se traduire par la consommation médiatique. Elle ne concerne en tous les cas qu'une extrême minorité de personnes ou alors des immigrés de la première génération qui éprouvent une sorte de nostalgie du pays et qui vont écouter Média Tropical par exemple. Il n'existe pas de repli communautaire massif, et je rejoins en ce sens, ce que disait Jean Christophe. Il y a vraiment une intériorisation de l'universel abstrait. On entend partout que le communautarisme déferle dans notre société. Non, je ne partage pas ce point de vue. Il n'existe pas de repli communautaire massif, de stratégie collective.

Il faut noter un certain nombre d'évolutions à la télévision française depuis l'an 2000. Malgré le travail réalisé et les efforts consentis, il reste encore beaucoup à faire. L'évolution dans la visibilité est cependant réelle : on a coloré les publics, on a vu des Noirs, des Arabes un peu partout. Reste maintenant à travailler sur la représentation, sur l'image en terme qualitatif, afin de sortir des caricatures et des représentations qui sont toujours très ancrées dans les esprits.

Tout le monde a sûrement vu la pub Apéricube où on voit des jeunes noirs indigènes habillés d'un simple cache-sexe, ou encore la publicité Leerdammer dans laquelle une jeune femme blanche va se faire désenvoûter parce qu'elle aime trop le Leerdammer. Je ne suis pas naïve au point de croire que si on avait une meilleure représentation des minorités à la télévision française, tout irait bien dans le meilleur des mondes et que, d'un coup de baguette magique, il n'y aurait plus de problèmes de discrimination.

Bien entendu, je ne pense pas cela, mais ce changement de représentation pourrait participer à un changement des mentalités, et faire en sorte que la société française se pense autrement que blanche.

Ces représentations négatives et dévalorisantes ont un impact sur les populations concernées, en l'occurrence les populations noires, mais aussi la population de façon générale. Pour montrer que ces clichés sont encore bien ancrés dans les esprits, je vais conclure par une citation du président de la République, Jacques Chirac qui, le 16 Novembre 2004, s'est exclamé à Marseille : «Les Africains sont joyeux par nature, ils sont enthousiastes, ils ont le sourire, ils applaudissent, ils sont contents !»

Nelly CAMBERVELLE

Nous venons de voir, de façons différentes et variées, comment cette discrimination est vécue de l'intérieur et de l'extérieur, mais dans le monde de l'entreprise, dans le monde de l'emploi plus concrètement, quel est l'impact sur la gestion des Ressources humaines ? Je vous présente Claude-Hélène FOY responsable des Ressources humaines chez ADIA et qui va nous parler plus particulièrement du programme LATITUDE.

La mobilisation du groupe ADIA, en tant qu'entreprise d'intérim sur la problématique et les moyens mis en œuvre

Claude-Hélène FOY, responsable Ressources Humaines Intérimaires et programme LATITUDE au sein du Groupe ADIA

Je vais vous parler de notre expérience d'un autre point de vue : celui d'un intermédiaire privé sur le marché de l'emploi. Nous sommes sortis dans un programme européen, ce qui représente une véritable opportunité pour nous. En effet, on nous demande très souvent pourquoi nous nous engageons sur ce terrain. Nous avons un partenariat avec le FASILD en 2000 : il s'agissait de réaliser en partenariat avec le groupe ADECCO, un diagnostic, à partir duquel sont ressortis des éléments extrêmement intéressants, lesquels nous ont fait prendre conscience qu'il y avait un travail à accomplir sur ces questions de discrimination, surtout auprès de nos collaborateurs permanents.

Selon notre premier constat, il apparaît que la discrimination est un phénomène courant et régulier dans la demande de nos clients, discrimination directe, indirecte, explicite, non explicite, donc récurrente.

Deuxièmement, nos collaborateurs en agence chargés de recrutement et les commerciaux sont confrontés à cette discrimination ; on parle de dissonance cognitive. Ils sont partagés entre des résultats économiques et des objectifs économiques à réaliser -et une partie de leur rémunération est liée à ces objectifs économiques- et leurs convictions.

Nous avons pris conscience également que si la discrimination faisait partie du quotidien ou presque dans nos agences, c'est un phénomène dont nous ne parlions pas à nos collaborateurs. Nous ne les prévenons pas, lors de leur recrutement, qu'ils vont être confrontés à des demandes discriminantes de la part des entreprises. Non seulement ils ne sont pas prévenus, mais nous ne les formons pas à ces questions, sur la manière de résister, de réagir face à un client

qui demande des intérimaires BBR, pour reprendre l'expression que vous avez citée tout à l'heure. Mon propos sur ce diagnostic est très succinct, mais il est à disposition sur le site du FASILD, sur le site d'ADIA.

Nous avons également eu la réaction de protection de nos collaborateurs permanents qui consistait à dire : « Je ne vais pas faire prendre de risque à tel ou tel intérimaire, qui est potentiellement discriminable par sa couleur de peau, par son âge, par son handicap ; je ne vais donc pas le déléguer dans telle entreprise où je sais qu'il aura des difficultés ».

Suite à ce diagnostic réalisé par le COFACE, et avec le soutien du FASILD, notre directeur de la communication a décidé de communiquer sur des sujets forts, tels que le racisme, l'homophobie et le harcèlement sexuel. Cette campagne a été bien accueillie en externe, mais en interne, elle semble ne pas avoir été comprise.

On s'est rendu compte qu'il était nécessaire que nos collaborateurs puissent se reconnaître dans la communication que faisait l'entreprise à l'extérieur. Un point était évident : on parlait déjà de l'étude de la DARLS, nouvellement sortie, on savait déjà qu'il y aurait des problèmes de pénurie de compétences et que "discriminer" à l'embauche représentait un sacré gâchis. Enfin, on nous proposait de rentrer dans un programme école, donc de pouvoir travailler sur les discriminations et d'avoir un soutien.

Suite à la promulgation de la loi du 16 novembre 2001, nous ne savions pas ce qui allait se passer sur le terrain. Est-ce que rapidement il allait y avoir des plaintes et donc des procès ? Nous étions en 2001, et nous nous disions que la loi était une menace pour nous, à moins que nous puissions en faire une opportunité. La position du directeur général d'ADIA a été de dire que la discrimination n'était pas dénoncée directement auprès des entreprises- clientes avec lesquelles ADIA réalise son chiffre d'affaires-, et qu'il fallait plutôt former les permanents à pratiquer le devoir de résistance. Je dois dire que nous sommes plutôt bien placés en tant qu'intermédiaires du marché de l'emploi, notre métier, par définition, étant de discriminer mais de discriminer sur les compétences.

Qu'avons-nous fait depuis 2002, depuis que nous sommes dans ce programme européen ? Il était essentiel rapidement que le comité de direction d'ADIA et l'encadrement intermédiaire soient formés sur ces questions. Nous avons fait appel, dans le cadre du catalogue du FASILD, à un intervenant sur un module, dont les sujets concernent essentiellement la législation et tout ce qui touche à la représentation. Il fallait aussi, bien évidemment, un engagement formel du directeur général, engagement pris déjà dès 2001 et renouvelé cette année dans le journal interne. Concernant la campagne de communication, je ne m'attarde pas : les campagnes que nous avons réalisées en 2003 et en 2004 ont été très remarquées. Nous avons signé la charte de la diversité. Même si cet acte ne permet pas en lui-même de changer grand-chose, il permet de mettre en place des plans d'action.

Nous sommes surtout parvenus à une étape essentielle dans notre plan de formation : je veux parler de la formation des équipes agences sur ce que nous avons appelé une formation-action, laquelle me semble extrêmement innovante, pour la bonne raison que nous l'avons intégrée dans ce séminaire, et dans les entreprises clientes.

Nous proposons à nos clients de venir débattre de ces questions dans le cadre du séminaire, formation toutefois destinée à nos permanents. L'objectif, il ne faut pas le cacher, est que nos salariés permanents se rendent compte qu'on peut aborder ces questions avec les entreprises clientes, donc de dédramatiser la question. Notre métier, je vous l'ai dit, est un métier de gestion des compétences : il est ainsi facile, dans notre argumentation vis-à-vis des entreprises clientes, d'aborder la question de leur gestion des compétences. Dire que nous allons discriminer, évaluer des compétences dans notre métier, c'est comprendre les besoins des entreprises, faire des analyses de postes, évaluer les candidats, rapprocher leurs profils des besoins des entreprises, gérer des fichiers. C'est évidemment faire évoluer nos intérimaires et aussi les former à l'aide de formations complémentaires.

Nos critères reposent sur des compétences, des connaissances, des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être comportementaux liés à la mission proposée et à l'intégration dans l'entreprise. Notre objectif, et ce sera ma conclusion, est de faire changer les comportements des entreprises clientes, la priorité vous l'avez compris, étant que tout notre plan d'action soit avant tout tourné vers nos recruteurs et nos commerciaux, vers nos salariés permanents, pour qu'ils puissent eux-mêmes changer leur propre comportement et faire changer les entreprises, qu'ils osent aborder cette question des discriminations avec les clients.

Nelly CAMBERVELLE

Nous allons continuer dans le même contexte avec Philippe VIVIEN, directeur des Ressources Humaines de l'entreprise AREVA.

Philippe VIVIEN, directeur des ressources humaines AREVA

Je vais essayer de contribuer au rattrapage du timing, ce qui n'est pas facile lorsque l'on passe le dernier et que beaucoup de choses ont déjà été dites. J'essayerai vraiment de ne pas répéter ce qui a déjà été dit.

Je vous remercie d'abord d'accueillir une entreprise à la tribune ; il est vrai que l'entreprise est un creuset si je puis dire. Je vous remercie aussi d'accueillir un DRH. Au-delà de l'intervention, je répondrai à toutes les questions que vous pourrez nous poser.

À travers ce qui a été dit lors de la première table ronde, chacun a présenté les limites de nos politiques de Ressources humaines. Vos propos ont montré combien il est important pour nous DRH, de nous engager, d'être présents sur le terrain, et pas simplement sur le terrain du gestionnaire, terrain sur lequel on peut se laisser emporter. Madame FOY de ADIA a montré aussi la contradiction dans laquelle se trouvent ont les acteurs : la contradiction entre le modèle économique et le modèle intégratif qui doit être important. Je vais m'essayer dans l'angle un peu particulier de la spécificité.

Cette fonction des DRH nous place véritablement aux confluents de la représentation qu'a la collectivité sur notre entreprise. Je dirige les Ressources humaines d'une entreprise qui travaille dans le nucléaire. Travailler dans une entreprise de haute technologie, dans une entreprise nucléaire, une entreprise de gens sérieux qui travaillent sur le long terme induit clairement une grille de lecture particulière dans la façon d'appréhender le recrutement et le développement professionnel. À ce titre, me semble-t-il, les politiques de Relations humaines ont un double enjeu.

Le premier est de créer un socle commun, un code de conduite commun à l'entreprise et à ses salariés pour concourir à notre objectif, en l'espèce celui de réaliser des produits.

Le second élément, souvent mis de côté, est de favoriser la diversité. Il s'agit de favoriser les initiatives locales ou par pays qui permettent d'éviter ce que j'appelle le « clonage ». Il est tellement simple de continuer à recruter des ingénieurs sur le modèle que ceux qui, au fil des années, ont réussi. Je crois que notre spécificité est là. Vous l'avez dit à travers ce que vous avez vécu. C'est vrai pour la politique de recrutement, la politique de l'intégration qui passe au final par le recrutement direct, le recrutement par le stage, le CDD, par l'intérim, par la politique d'intégration. Que signifie accueillir, intégrer des salariés dans l'entreprise ? Quels sont les enjeux ?

Dans les années 2010 2015, nous devons véritablement travailler de manière très différente et nous disposerons de ressources très différentes.

Il est important que les DRH soient présents sur ces sujets et essayent d'aider leurs collègues, les managers qui, par définition, ont une vision plus à court terme. Il est de notre responsabilité de nous positionner sur une échelle de temps plus longue. Je ne vais pas entrer dans la boîte à outils des politiques. Comment cela doit-il se traduire ?

La traduction passe, à mon sens, par un engagement de l'ensemble des cadres de la fonction Ressources Humaines, quelle que soit l'entreprise. Un engagement doit être véritablement défini, comme le rappelait le directeur général d'ADIA tout à l'heure. Ce processus ne peut pas être mis en place si nous n'en sommes pas convaincus au plan personnel. Ceci nous conduit à mettre en œuvre une charte des valeurs, qui est véritablement un code de conduite pour nous, qui doit être répercuté ensuite dans les politiques à mettre en place.

Il est extrêmement important et tout à fait essentiel de rester focalisé exclusivement sur la logique des compétences et des performances. Les DRH doivent être d'une extrême exigence ; l'impératif est catégorique. Leur positionnement dans l'entreprise doit être très clair sur cet engagement. La tâche primordiale, dans notre métier, est justement de participer à la modification de ces représentations bien ancrées dans le quotidien. Cela va se réaliser au jour le jour avec beaucoup de ténacité.

J'ai beaucoup aimé le terme "démminer" utilisé précédemment. Nous aussi, nous sommes là pour déminer et pour faire en sorte que les situations évoluent, que les stéréotypes s'envolent. C'est vraiment l'enjeu. Ces démarches nous inscrivent dans une progression.

Enfin, il faut que nous soyons exemplaires à titre personnel. Lorsque nous avons commencé à travailler avec Carole, je n'avais pas vraiment réfléchi à tous ces aspects, je dois le dire très honnêtement. Je travaille à Paris II et j'interviens dans un DESS de Ressources Humaines. Je me suis proposé, sur la base du volontariat dans ce DESS qui s'appelle le CIFFOP, de servir de coach à des jeunes qui sont aujourd'hui à l'association AFIP, qui ont besoin d'aide et de conseils dans leur recherche d'emploi et de conseils.

J'y vois un double avantage. L'association voit d'abord ses ressources s'étoffer. Ces jeunes vont être demain des recruteurs, j'espère aussi des décideurs, des DRH de grandes entreprises ; ils auront compris depuis le début de leur activité

professionnelle que tout cela est absolument essentiel. Si nous pouvons mettre ces étudiants dans une posture des DRH de demain sur le court et le moyen terme, ils feront bouger les représentations dans leurs entreprises, et je crois que nous aurons réussi.

Nelly CAMBERVELLE

Pour conclure, je souhaite intervenir, en tant qu'associée d'une entreprise. Je participe directement au recrutement du cabinet. Cela fait plus de 3 ans que je suis dans ce cabinet et vous parlez de l'engagement des DRH. Il est effectivement important que les responsables Ressources humaines mettent en place une stratégie qui permette de lisser quelque part ces différences, mais il ne faut pas oublier aussi, qu'à un certain niveau, les recrutements se font par les directeurs. Eux-mêmes doivent fortement faciliter le recrutement dans la mesure où, à ce moment-là, les Ressources humaines deviennent une formalité et un point final. Enfin, j'aurais aimé recruter une jeune Ivoirienne brillante, malheureusement je n'en ai pas eu une seule, ni ivoirienne ni domienne. Je propose de terminer cette table ronde et d'enchaîner sur la deuxième table ronde. Garder vos questions, nous allons toutes les traiter à la fin de la deuxième table ronde.

Débat 2

Constat, actions et perspectives des institutions publiques

Débat 2

Constat, actions et perspectives des institutions publiques

Animateur : Abdoulaye BARRO, Philosophe, universitaire

Intervenants : Paul-Edmond MEDUS, Jean-Claude TCHICAYA, Sébastien MENARD, Stéphane KEITA.

Carole DA SILVA

Nous allons passer à la seconde table ronde, ce qui nous laissera le temps de débattre avec la salle, chose que nous n'avons pas pu faire à la suite de la première table ronde. C'est un peu dommage, car nous avons la chance d'avoir des intervenants de qualité et que, par ailleurs, vous avez des questions intéressantes à leur poser. Il serait bien que nous puissions optimiser cette rencontre.

Nous trouvons difficile de parler de l'impact des stéréotypes et des représentations sans parler justement du rôle des institutions publiques. Nous avons le plaisir d'accueillir Paul-Edmond MEDUS, chef de la mission animation des politiques de Fonds social européen de la Direction générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Pourquoi une personnalité de haut niveau ? Latitude Experts constitue des programmes européens du Fonds social européen ; ils détiennent, à ce titre, une grande partie des fonds qui permettent de faire des actes ou de mener des politiques ou des réflexions dans le cadre de la lutte contre les discriminations raciales. Nous avons trouvé pertinent de rencontrer une personne qui pouvait nous en parler.

Nous aurons Jean-Claude FELIX TCHICAYA, adjoint au Maire à la Ville de Bagneux, qui travaille également sur la gestion des stéréotypes en milieu scolaire. Claude VALENTIN MARIE du GELD a malheureusement été retenu dans le cadre des travaux effectués actuellement par rapport à la Haute Autorité, laquelle a été choisie pour mener des actions en terme de lutte contre la discrimination.

Elle sera constituée d'une bonne partie des personnes qui travaillent au GELD, le Groupement d'Etudes de Lutte contre les Discriminations. Monsieur VALENTIN MARIE, le directeur du GELD, va travailler désormais à la HALDE.

Une intervention de M. Rachid MOKRAN, conseiller Technique auprès du Ministre de la fonction publique était aussi prévue. Ce dernier, en mission au Maroc avec le Ministre, s'est fait représenter par *Sébastien Menard* qui nous parlera du dispositif qui permet de faciliter l'accès dans la fonction publique des jeunes issus de l'immigration, notamment des jeunes des quartiers difficiles. Le débat sera animé par M. Abdoulaye BARRO.

Abdoulaye BARRO

Merci à vous tous. Ceux qui ont eu l'occasion de suivre la première table ronde ont eu le regard d'un intellectuel, celui d'un homme de la société civile, notamment du monde de l'entreprise, en la personne de Mme Claude-Hélène FOY et de celui des Ressources Humaines d'AREVA. Il s'agit maintenant d'entendre ceux qui peuvent porter la parole publique, la parole des États, par rapport à la lutte contre les discriminations, notamment par rapport aux préjugés et aux stéréotypes visant les jeunes issus de l'immigration.

L'Etat n'est pas bon pour créer de la richesse, c'est le travail des entreprises, mais il est bon pour créer de la justice. Nous allons commencer par entendre M. Paul-Edmond MEDUS, Chef de la Mission Animation des Politiques Fonds Social Européen. Il va nous dire un mot sur l'impulsion de l'Europe à travers la mise en place des programmes communautaires, que sont EQUAL, ESPERE et LATITUDE.

Paul-Edmond MEDUS, Chef de la mission Animation des Politiques, Département du Fonds Social Européen DGEEP

Merci Monsieur le Président. Je travaille effectivement à la Délégation de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et je m'occupe avec des équipes du Programme européen EQUAL, qui vise à lutter contre les discriminations dans le monde de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le programme EQUAL est cofinancé par la Commission Européenne, exactement par le Fonds Social Européen, et qui s'étend sur la période 2000/2008. Je vais vous présenter la vie de ce programme à travers trois éléments.

Je vais vous donner tout d'abord deux statistiques qui «motivent» l'intervention publique. Le second élément concernera le contexte législatif ; le troisième élément concernera la description de ce programme, surtout le fait que beaucoup de personnes sont les bienvenues dans ce programme, qu'elles soient porteuses d'expériences ou de bonnes idées.

L'une des deux statistiques que je viens d'évoquer est relative à l'emploi : le taux de chômage pour les personnes qui sont hors de l'Union européenne est trois fois supérieur à celui des personnes françaises. Pour les femmes, il est 4 à 5 fois supérieur. La chance d'accès aux stages de formation professionnelle pour un non ressortissant est cinq fois moindre dans une entreprise que par rapport à un ressortissant de l'Union européenne. Ces deux éléments reflètent toutes les disparités que l'on peut trouver dans ce champ de l'emploi et de la formation professionnelle. Les ethnologues et les sociologues pourront l'illustrer. Ces deux seuls chiffres motivent complètement des initiatives à la fois de l'État et de la Commission Européenne, pour essayer de lutter contre les discriminations dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

Je vais aborder le contexte législatif et des trois éléments sur lequel repose le programme EQUAL : le premier est l'article 13 du Traité d'Amsterdam, qui confère à l'Union européenne toutes les compétences spécifiques pour lutter et promouvoir l'égalité de traitement et combattre toute discrimination, quelle soit fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. A côté de ce contexte européen, nous avons un contexte national : en France, le 16 novembre 2001 est intervenu le vote de la loi contre les discriminations. Deux sous-alinéas sont relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle : l'un élargit les mesures discriminatoires et aménage la charge de la preuve ;

le second concerne les décisions en rémunération, formation et affectation, promotion, l'accès au stage ou à une période de formation en entreprise, qui peuvent être sanctionnées au titre de la discrimination.

Enfin, le troisième concerne la promotion ou la promulgation de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, qui est en cours en ce moment.

Le programme EQUAL, comme je vous l'ai dit, s'étale sur la période 2000-2008 et est cofinancé par le Fonds Social Européen. Ainsi, 50 % des moyens nécessaires à ce projet pourront être apportés par ce fonds. Les autres 50% seront apportés, soit par le projet lui-même, au titre de fonds privés, soit par des fonds publics dits nationaux. Ce programme vit sur la période 2000/2008 et comporte deux appels à proposition : l'un a eu lieu en 2001, l'autre est en cours.

Ce programme sert à promouvoir et à se développer des projets dans cinq champs discriminatoires. Le premier concerne l'insertion des plus défavorisés, quelle que soit leur origine. Le deuxième champ discriminatoire tourne autour des projets qui vont aider à lutter contre le racisme et la xénophobie dans le monde de l'entreprise, que celle-ci soit petite ou très grande comme celle des exemples qui nous ont été donnés tout à l'heure. Le troisième champ discriminatoire sera d'aider la création d'entreprises et d'activités par les plus démunis. Pourquoi ? Souvent les aides à la création d'entreprise bénéficient à des créateurs qui sont bien entourés. Les personnes qui sont au chômage, quel que soit leur âge, peuvent avoir de bonnes idées mais ne peuvent pas bénéficier du même type d'encadrement et de concours. L'une des idées d'EQUAL est d'essayer de créer des « maillages », de façon à ce qu'eux aussi puissent faire valoir leurs idées, qu'ils puissent essayer de les soumettre à des cofinancements et faire vivre leur projet de création d'activité. Le quatrième champ discriminatoire est d'aider les travailleurs vieillissant à se maintenir dans l'emploi, s'ils le souhaitent. Au-delà de 50 ans, on a pratiquement plus accès à l'emploi et à la formation professionnelle.

Par ailleurs, si on connaît une période de chômage à partir de 50 ans, on a 1 chance sur 8, voire sur 10 de retrouver du travail.

Le dernier champ discriminatoire est l'articulation des temps de vie, pour faire en sorte qu'il y ait moins de distorsion entre les temps de vie familiaux, personnels et les temps de vie du travailleur, du salarié, de l'entreprise. Il s'agit de créer un peu plus d'harmonie, de rendre les relations moins difficiles à vivre. Il faut développer un travail pour tous, qui soit plus porteur d'avenir et source de moins de difficultés dans le vécu quotidien.

Quelles sont les caractéristiques des projets EQUAL ? Etant à mi-chemin de ce programme, ces quatre caractéristiques portent en elles un message d'espérance. La première d'entre elles est le partenariat. La lutte contre toute discrimination, quelle qu'elle soit, ne peut se faire seul mais à travers un ensemble de personnes, d'entités, d'organismes, qui sont nécessaires pour lutter contre la discrimination. Sinon, on lutte contre un facteur de discrimination, mais le levier, l'impact manque pour franchir l'étape supplémentaire. D'où l'idée qu'un projet ne sera pas porté par un organisme de formation, une entreprise mais par un collectif d'organismes, défini par l'ensemble des acteurs nécessaires pour mener à bien une action.

La seconde caractéristique concerne l'innovation, dans un double sens. Le premier est d'éviter de « reproduire » des expériences qui ont déjà eu lieu. Le second est d'ouvrir la porte à des idées porteuses de nouvelles expériences, de façon à trouver de meilleures solutions. Au sein des institutions publiques, on a souvent tendance à aider, à financer des actions qui paraissent avoir fait leur preuve. Il est très difficile de faire entrer de nouvelles idées, d'obtenir un cofinancement, quelle que soit l'origine ou la porte à laquelle vous allez frapper pour l'obtenir, si celui-ci n'est pas déjà ciblé. Bien sûr, il faut un encadrement, bien sûr, il faut un cahier des charges, mais ces cahiers des charges ne sont pas porteurs d'innovations, au sens expérimental, car ils sont déjà cadrés par rapport à des expériences ayant déjà eu lieu. La dernière caractéristique de ce projet, et des programmes qu'il

accueil, tient au fait que l'on est européen, ce qui signifie sortir de sa région et de son Etat.

Un projet, pour travailler dans EQUAL, par rapport à une problématique discriminatoire donnée va faire « alliance » « échange » avec un ou deux autres projets dans un ou deux États membres, qui vont eux aussi travailler dans EQUAL et suivre la même problématique. Pourquoi ?

Il existe trois possibilités : la première est de dire : voilà comment nous nous y prenons compte tenu de notre contexte régional ou national, compte tenu de nos caractéristiques propres. La seconde constatera que vous, vous savez faire cela et qu'il serait intéressant, moyennant des adaptations que nous puissions faire comme vous. Il s'agit de transférer les uns chez les autres ce qu'il y a de mieux et ce qui a fait ses preuves ailleurs. Il va s'agir d'échanges de méthodologies, d'approches, de produits, de dispositifs, etc.

Le troisième niveau sera [...] une porte de l'emploi et de la formation professionnelle avec une libre circulation des travailleurs. Les stagiaires, ceux en recherche d'emploi, les formateurs, les encadreurs pourront échanger, faire des formations des stages en entreprise, acquérir des formations, délivrer des diplômes. Ainsi une discrimination combattue dans un lieu pourra être transposable dans un autre contexte et les solutions trouvées pourront s'appliquer sur une plus grande surface et avec une plus grande efficacité.

Comment fonctionne un projet EQUAL ?
Comment développer un projet EQUAL ?

Comment fonctionne un projet EQUAL ?

Ce type de projet se développe en trois phases :

La première phase ou phase d'ingénierie concerne le montage du projet dès lors qu'un organisme a une bonne idée et qu'il peut la soumettre. Durant cette phase qui peut durer jusqu'à huit mois, le Fonds Social Européen peut le financer à hauteur de 23 000 euros. On peut procéder au montage de l'ingénierie et chercher les partenaires avec qui l'on veut travailler. On veut, par exemple, sur tel bassin d'emploi faire en sorte qu'il y ait une égalité de traitement au sein du service de l'emploi, par rapport aux conditions des demandeurs d'emploi. Quels sont les types de discrimination ? Comment cela se passe-t-il ?

Comment est l'accueillant au sein du service public ? Quelle est la réaction de l'employeur ? S'agit-il d'une personne de couleur ou pas ? Il faut bâtir un projet autour de ces paramètres, et chercher les partenaires avec lesquels s'entourer pour le bâtir. Il ne s'agit pas seulement de l'ANPE. Il faut aussi considérer probablement les collectifs d'entreprise qui sont en place, les organismes de formation. Il faut donc réaliser l'image de ce projet et programmer, par exemple, que dans deux ou trois ans, telles et telles actions interviendront de façon à corriger la discrimination en question.

Nous aboutissons à la deuxième phase, celle de l'insertion. Cette phase, dite de développement, peut durer deux ou trois ans, et va voir la mise en œuvre de ce qui a été prévu précédemment. Le projet en question, s'il est retenu, peut être aidé à hauteur de 640 000 euros et représente 50% du budget.

La troisième phase est pertinente pour tous les programmes qui auront réussi à développer de bonnes méthodes, à porter de bons produits. Il s'agit de démultiplier ces produits, de façon à ce qu'ils profitent, qu'ils bénéficient au plus grand nombre d'organismes de formation, d'entreprises, de partenaires sociaux, d'associations, de collectifs territoriaux, et que l'impact soit le plus large possible par rapport au problème de discrimination. L'aide dans cette troisième phase est d'environ 140 000 à 150 000 d'euros.

Comment développer un projet EQUAL ?

Ce développement doit passer par quatre étapes.

La première est le diagnostic des facteurs de discrimination. La deuxième étape mérite grandement des partenaires. Comment les rechercher ? Au cours de cette phase, on émet des hypothèses de correction des facteurs discriminatoires, et on les opérationnalise. La troisième phase est celle du développement des expériences. La quatrième a trait à l'analyse des résultats des expérimentations. Le premier projet de ce type a eu lieu en 2001 et a permis d'accentuer plus de 230 projets, qui sont en cours actuellement, et en phase d'expérimentation.

Les résultats seront bientôt diffusés. Le deuxième projet vient d'éclorre au mois de juin 2004.

Les projets retenus sont en cours de construction de leur partenariat. Il s'agit de rechercher des partenariats, afin de trouver des solutions aux discriminations auxquelles ils se sont attaqués. Vous avez la possibilité de trouver ces projets et leur description sur le site equalforce.com. Le montage de partenariats est prévu au 1er janvier 2005.

La gestion des stéréotypes et des représentations en milieu scolaire : impact sur l'orientation des jeunes, constats, actions et évolution

Jean-Claude FELIX-TCHICAYA, adjoint au Maire de Bagneux, Chargé de l'insertion des jeunes

Je parlerai d'abord de l'éducation nationale et je finirai sur la discrimination. J'interviens depuis plus de dix ans sur un projet institutionnel, appelé Interculturalité et Citoyenneté. Le travail effectué avec des élèves d'une classe consiste à repérer tout ce qui provoque un regard inférieur sur soi. Le mode d'infériorisation est l'une des clés de la problématique.

J'utilise avec plaisir le mot de zone. Jeune, je savais que j'habitais une zone, je ne savais pas par contre que celle-ci allait devenir un dispositif administratif et stigmatisant. Il y a donc une intériorisation de stigmates dévalorisants générés par la traite des esclaves, la colonisation, l'état social de l'Afrique, des Antilles et aussi le continuum historique des personnes. Les descendants des ex-colonies, donc des esclaves, sont malheureusement relégués dans les territoires urbains, où la diversité scolaire est importante. Cependant, elle est vue comme une diversité culturelle un peu repliée sur elle-même, touchée par des discriminations depuis la traite des esclaves, la colonisation. On parle d'ailleurs de cités défavorisées. On peut se demander comment, pourquoi et depuis quand la question politique et sociale se pose. La traite des esclaves, la colonisation sont des systèmes politiques de domination, qui ont des effets psychosociologiques sur les parents, mais aussi sur les enfants sur leur destin et leur projet scolaire. Certains élèves ont l'impression que l'école n'est pas pour eux et que, de toute façon, ils vont devoir faire deux ou trois fois plus d'efforts.

Que démontre l'étude ?

Une note inférieure à 10/20 peut conduire certains élèves à avoir des suspicions sur le professeur. Est-il raciste ou non ? Est ce que je mérite cette note ou non ? Beaucoup de contrariétés viennent perturber les élèves, les contraignent à se mettre dans une posture de stigmaté, ce qui va reléguer tout le travail de construction. Le jeune va mobiliser ses efforts pour répondre aux stigmates dont la société l'affuble, lesquels, malheureusement, enrayent son destin scolaire et entament sa motivation. Nos interventions consistent à travailler sur la motivation, supposant au préalable un travail sur la déconstruction des préjugés portés et coproduits par les élèves, mais aussi parfois par le monde professionnel. Notre société est imprégnée par les stigmates représentatifs hérités de ces systèmes politiques. Nous devons parvenir à ce que les professeurs et les élèves puissent avouer les représentations sur eux-mêmes, sur les autres, afin d'aboutir à un principe de réaction et se rapprocher de la réalité de chaque élève. On intervient dans les collèges, les lycées mais aussi dans les UFM.

C'est ainsi qu'on construit les futurs citoyens pour que justement, ces jeunes se sentent d'ici. On leur dit qu'ils sont de là-bas et pas d'ici, mais en allant en vacances là-bas, on leur dit aussi qu'ils ne sont pas de là-bas. Ces propos aboutissent malheureusement à renforcer la fragilisation des jeunes.

Nous employons le terme de descendants des ex-colonies : en effet nous ne parlons que du fait migratoire. Malheureusement, un jeune issu de l'immigration peut l'être au collège, ce qui perpétue ce fait migratoire comme s'il était éternel. Ce travail de décryptage doit aboutir à une meilleure confiance, afin que les jeunes se sentent en accord avec tous leurs composants identitaires. Lorsqu'on leur dit qu'ils sont français, ils ne doivent plus le vivre comme un reniement des composants de la stigmatisation la plus reniée, la moins reconnue. Ce travail sur les composants identitaires leur permet d'en mesurer l'importance et de voir en quoi il est dominant. Il s'agit avant tout, de procéder à un travail de déconstruction des représentations portées et subies, coproductions qui, malheureusement, nourrissent aussi le débat public, les médias et viennent entériner les postures stigmatisées.

La discrimination positive pose un double problème. Ces personnes n'étaient pas retenues dans un travail parce qu'elles sont noires. Elles le sont maintenant parce qu'elles sont noires. Mais nous travaillons aussi pour que l'égalité soit effective, nous travaillons sur toutes les discriminations, sans hiérarchie, aussi bien sur le sexisme, l'homophobie, sur tout ce qui concourt au rejet de l'autre. Notre travail consiste à évoluer vers une société qui applique l'égalité de traitement entre les individus. Cela suppose un travail préalable sur la déconstruction des préjugés, des représentations. Il s'agit de favoriser cette intériorisation des stigmates dévalorisants et de prendre en compte les stigmatisations valorisantes qui alimentent le complexe de supériorité et viennent conforter un complexe d'infériorité. Ceci peut concourir, pour certains d'entre eux, à une grande réactivité et à un suicide social.

La gestion des stéréotypes et des représentations au sein de la fonction publique et de la Réforme de l'État.

Sébastien MENARD, Chargé de mission auprès du Ministre de la fonction publique et de la Réforme de l'État

Je suis ici pour parler de la mobilisation de la fonction publique dans le cadre de la stratégie pour l'égalité des chances. L'emploi dans la fonction publique constitue un des quatre piliers stratégiques en faveur de l'égalité des chances. Cependant, la fonction publique n'est plus cantonnée à l'image du secteur de la formation ; celle-ci doit, en matière de lutte contre la discrimination, faire preuve d'exemplarité. Elle doit contribuer à la relance de la montée sociale, dans un secteur d'activité qui représente 20 % de la population actuelle. Mais elle n'assume plus ce rôle, qui a été longtemps le sien. Le mode principal de recrutement, fondé sur le niveau de diplôme et sur des épreuves souvent trop théoriques, se révèle discriminant pour une grande partie de la population, malgré une apparente égalité des 55 concours.

Le taux d'emploi insuffisamment élevé des personnes handicapées et issues de l'immigration dans les administrations, le recrutement quasi-systématique sur diplôme par rapport aux qualifications théoriques requises, et enfin le faible accès des femmes aux emplois supérieurs, démontrent que la fonction publique ne remplit pas totalement son rôle vis-à-vis des Français et des Françaises. Le 2 juin dernier, Renaud DUTREUIL, Ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État a demandé à Mme Dominique VERSINI, ancienne Secrétaire d'Etat de la lutte contre l'exclusion et la précarité d'élaborer un rapport mettant en perspective toutes les actions déjà engagées visant à promouvoir l'égalité, réalisant ainsi un diagnostic sur la situation de la fonction publique et identifiant les actions susceptibles d'être développées.

Ce rapport a été rendu public le 16 décembre dernier, sur la base des chiffres issus du bilan réalisé sur la fonction publique et d'études plus contractuelles, plus actuelles. Renaud DUTREUIL a souhaité dresser dans un premier temps, au titre de la fonction publique, un état des lieux de la parité de l'insertion des travailleurs handicapés et des régimes social et national des fonctionnaires. Il propose, dans un second temps, une série d'actions destinées à promouvoir l'égalité des chances dans la fonction publique. Concernant la diversification de la fonction publique au niveau de l'emploi des femmes, il apparaît, de manière générale, que les femmes sont surreprésentées dans les emplois temporaires. La fonction publique a su préserver les femmes de la précarité dans les emplois à salaires bas.

Puis nous sommes intéressés aux diplômés. La catégorie C a, quant à elle, enregistré une spectaculaire baisse des personnes peu diplômées. La catégorie C regroupe les emplois de faible valeur ajoutée dans la fonction publique, occupés par des personnes très peu qualifiées. Concernant les origines socioprofessionnelles, il apparaît que depuis 18 ans, les enfants des personnels comme ceux des cadres sont surreprésentés dans la fonction publique, de même que dans une moindre mesure, les enfants des catégories intermédiaires. Concernant les origines nationales, les personnes du secteur public, dont les parents sont d'origine maghrébine ou autres, sont relativement plus jeunes, notamment parmi les moins diplômés.

Cela signifierait que les emplois dans la fonction publique et dans les collectivités territoriales ont été plus accessibles à ces personnes au cours des dernières années.

Lorsqu'elles exercent une profession dans la fonction publique et dans les collectivités territoriales, les femmes, dont un des parents au moins est d'origine maghrébine, sont surreprésentées parmi les fonctions titulaires de catégorie C, ainsi que parmi le personnel contractuel. Alors qu'elles représentent 1,6% des salariés de l'État, elles sont 3,3% dans les collectivités locales parmi les femmes contractuelles de la fonction publique et 2,1% des femmes titulaires de catégorie C. Dans notre échantillon, elles semblent parfois sous-représentées dans les emplois de catégorie A.

La situation est quelque peu différente pour les hommes de même origine. Ceux-ci restent très surreprésentés parmi les personnels contractuels, mais ils sont correctement représentés parmi les titulaires de catégorie A de la fonction publique en générale. Alors qu'ils représentent 2,1% des hommes salariés de l'État et des collectivités locales, ils sont 5,3% parmi les contractuels du secteur public et 2,5% parmi le personnel masculin de catégorie A.

Nous avons ensuite essayé de proposer un certain nombre de dispositifs pour mettre en place une stratégie nationale de diversité dans la fonction publique. Notre projet s'appelle « La Charte de la Diversité de la fonction publique », et nous souhaitons promouvoir cette charte, au sein de la fonction publique, à la fonction publique hospitalière, territoriale et de l'État. La promotion de cette charte consiste à former et sensibiliser les cadres de la fonction publique à la lutte contre les discriminations, en organisant des séminaires de formation, en créant des référentiels de guide de la lutte contre les discriminations propres à la fonction publique. Il convient ensuite de diversifier les dispositifs d'information, d'orientation et de formation en amont de la fonction publique, ce qui suppose d'entrer en contact avec les élèves à travers les forums, les tchatches.

Parmi les moyens d'action, nous pensons à un bus itinérant, qui irait à la rencontre des Français et des Françaises, pas forcément sur les lieux institutionnels. Il s'agirait de présenter les métiers de la fonction publique, en développant un portail unique pour les trois fonctions publiques. Aujourd'hui, la fonction publique est scindée en trois catégories, et les personnes non initiées ont du mal à s'y retrouver. Il s'agit aussi de développer le partenariat avec les associations, créer des stages pour les collégiens, les demandeurs d'emploi, les personnes handicapées.

Le dernier point concerne le pacte qui consiste à élargir les voies d'accès à la fonction publique.

Nous nous sommes intéressés aux personnes handicapées pour leur offrir un recrutement plus large par la voie contractuelle, et leur donner droit à la titularisation, en intégrant les contraintes qu'elles rencontrent dans l'organisation du travail. C'est professionnaliser, dans la mesure du possible, les épreuves du concours externe en élaborant un guide d'outils d'autoformation à l'intention des membres du jury pour lutter, consciemment et inconsciemment, contre toutes les formes de discrimination. C'est aussi diversifier les recrutements en allant plus loin dans la démarche de déconcentration. Il s'agit de développer les concours de troisième voie, ouverts aux personnes justifiant d'expérience dans le secteur privé ou milieu associatif, en supprimant massivement les limites d'âge et en mettant en place le pacte dont je viens de vous parler, qui favorisera des parcours d'accès aux carrières de l'hospitalier, du territorial et de l'État.

L'ensemble de ces démarches consiste à redynamiser l'ascenseur social tout au long de la carrière. Il s'agit de mieux reconnaître l'expérience professionnelle, de mettre en œuvre des propositions, des comités de pilotage, d'adapter des déroulements de carrière pour les personnes handicapées et discriminées. C'est aussi mobiliser l'encadrement en fixant des objectifs, des moyens et des résultats couvrant les champs de diversité, tels que handicap, parité, diversité sociale et culturelle, consolidant ainsi les engagements déjà pris. Nous souhaitons aussi mettre en place un observatoire.

Nous aborderons ce sujet lors de la rentrée politique du mois de janvier pour ce qui est de ce pacte, lequel est un contrat de droit public qui sera ouvert au corps et cadres de catégorie C. Nous ouvrons un pacte junior aux jeunes de 16-26 ans sortis sans diplôme du système scolaire et universitaire ou sans qualification professionnelle reconnue, ayant au plus le niveau bac +1, à la recherche d'emploi depuis un an. Nous ouvrons aussi un pacte senior pour les personnes âgées de plus de 50 ans, en chômage de longue durée, afin de garantir la neutralité du recrutement des intéressés. Les candidatures seront adressées aux emplois publics, via les maisons pour emploi.

Le pacte vise l'accès à l'emploi par une formation qualifiante. Ce peut être un diplôme ou une qualification certifiée assignant le pacte.

L'employeur public et le salarié s'engagent sur la trajectoire de la formation en alternance et sur un emploi de titularisation.

Le pacte est une convocation qui donnera part à une prise en charge par l'administration d'emploi des frais de formation engendrés par ledit pacte. À terme, près de 20 000 emplois, toutes formations confondues, seront consacrés au Pacte. À titre indicatif, en 2001, 460 000 titulaires auront quitté la fonction publique d'Etat. L'évolution démographique dans les 10 ans à venir permettra d'offrir une belle occasion de modifier les recrutements, afin de rétablir l'égalité des chances par des actions pratiques, pragmatiques et réalistes, par des actions positives et volontaristes.

Partage d'expériences et parcours professionnel

Stéphane KEITA, Préfet. Directeur régional Rhône-Alpes Caisse Dépôts et Consignations, directeur interrégional Centre-Est

Je m'appelle Dessoufiance Lamine KARA KEITA, ce qui est difficile à cacher à l'école. Ma mère disait toujours que ce n'était pas de ma faute si je n'avais pas la tête d'un Viking. Mon père était le KARA KEITA, qui a été pendu par Sékou TOURE en janvier 1971 à Konakri. Ma mère s'est remariée avec un homme exerçant une profession libérale, ce qui nous a dégagés des contingences matérielles de base. Avant la discrimination raciale, il y a la discrimination sociale et économique.

Il est plus facile de lutter contre la discrimination quand on habite dans le 17ème arrondissement de Paris, même si on est noir, que quand on habite une banlieue. D'abord il y a les amis, la famille, la culture ; il y a aussi les réseaux. Les jeunes enfants de diplomates qui sont à Pontoise Saint-Martin-de-France n'ont pas le sentiment de vivre dans une discrimination affolante.

Cela a une implication forte pour les gens qui se disent discriminés. Mais il n'y a pas que cela : il y a aussi ce que les autres attendent que tu sois.

Dans la cour de l'école, on m'appelait le singe. Le racisme a pris une autre ampleur dans les années 60. J'ai fait le collège, le lycée, l'université, où je n'ai pas été brillant. J'ai beaucoup traîné à la fac à ne rien faire, puis je suis rentré au ministère de l'Éducation nationale, où j'ai exercé les fonctions de conseiller d'éducation. J'ai pris des cours du soir pour préparer l'ENA que j'ai intégré par la suite. Je suis sorti sous-préfet. J'ai travaillé ensuite au sein du cabinet ministériel Industrie et Commerce extérieur, puis à l'Inspection des finances. J'ai ensuite été Secrétaire général de Sarcelles pendant plusieurs années. Là, j'ai vécu une expérience fabuleuse, que tout haut fonctionnaire qui ne sait pas se servir d'un balai ou d'un roule-poubelle devrait vivre. J'ai ensuite exercé les fonctions de conseiller auprès du ministre des Finances, puis j'ai failli être nommé préfet, malheureusement j'ai été éconduit la veille de ma nomination, quand on a appris qu'un musulman allait être nommé préfet (ce qui pour moi ne manquait pas de zèle). J'ai eu du mal à comprendre.

Les hauts emplois de la fonction publique, appelés emplois à discrétion du gouvernement, doivent rester à discrétion du gouvernement, que vous soyez musulman, noir, vert etc. Si vous ne plaisez pas, on se débarrasse de vous, ce qui est normal. Le dramatique dans l'histoire serait que l'on garde la personne, parce qu'elle est noire ou arabe. Pourtant, l'histoire de la République compte quelques préfets musulmans, de même que des préfets arabes qui n'étaient pas issus de l'immigration, mais qui vivaient carrément de l'autre côté de la Méditerranée.

La question est de savoir s'il y a discrimination dans la fonction publique. En principe non, parce que le système est fondé sur les concours anonymes, ce qui est moins vrai dans les concours articulés autour de la phase d'admission et où un entretien suit l'admissibilité. Franchement, je ne crois pas qu'il y ait discrimination à l'embauche. Il est vrai que parmi les gendarmes que je dirige, il y a eu une disproportion plus forte sur le contrôle. Cependant, il n'y a pas de discrimination au niveau de la race car il y a beaucoup d'Antillais parmi les gendarmes.

Dans les faits, il faudrait que nos amis prennent conscience que les Noirs ne sont pas les seuls concernés et qu'il y a beaucoup d'origines ethniques. Les Noirs ne sont pas nombreux en France ; il faut se rendre à l'évidence, et les statistiques en témoignent. Il peut pourtant y avoir une surreprésentation dans la société à un moment donné. Par ailleurs, il faut que les générations soient formées sur une période de temps plus longue, ce qui n'est pas encore le cas. Je dirais que les Noirs se sont libérés du joug colonial, il n'y a pas très longtemps, et il n'y a pas très longtemps non plus qu'on les considère comme des êtres humains. Aux Etats-Unis, les droits des Noirs datent de 40 ans. Je ne pense pas qu'il y ait discrimination dans la fonction publique. J'ai moi-même rencontré une femme noire, qui a terminé major à l'Inspection des Finances ; ce n'est pas peu !

En conclusion, je suis 100% pour le communautarisme. Il y a en effet un bon communautarisme, qui est celui des réseaux, et je ne vois pas pourquoi les Bretons, les Arméniens, les Auvergnats, les homos pourraient faire jouer leurs réseaux pour aider ceux qui veulent être aidés, et que les autres ne pourraient pas le faire. Franchement, mon communautarisme préféré est métis, de cette manière, je n'ai pas de problème. J'aide tout le monde. J'ai eu des secrétaires et des chauffeurs noirs. Je l'ai fait exprès, mais je n'ai pas pris les moins bons. Il est vrai qu'il faut pousser à la roue, sinon on ne s'en sort jamais. Je suis venu ici avec un secrétaire qui a travaillé avec moi à Lyon. Je pourrais lui dire au revoir et lui souhaiter bonne chance après son stage, mais je l'ai amené ici, je l'ai présenté à Carole, car je pense qu'il le mérite.

QUESTIONS

QUESTIONS

De la salle

Ne faut-il pas positionner la discrimination comme valeur éthique ?

M. Keita

La discrimination positive existe déjà en politique. Elle est certainement volontariste, mais largement insuffisante. Je pense qu'il ne faut pas remplacer une discrimination par une autre. Il faut mettre les moyens où on doit les mettre et ne favoriser personne par rapport à l'autre pour combattre l'inégalité. Je sais qu'il existe de grandes inégalités. L'important est de savoir quelle société l'on veut réellement : est-ce une société égalitaire ? A partir du moment où vous discriminez une personne qui est embauchée, elle va en discriminer une autre. À compétence égale maintenant, je ne sais pas comment un chef d'entreprise va faire intellectuellement pour prendre un noir parce qu'il est noir, parce qu'il y a un programme de discrimination positive, parce qu'il y a des inégalités dans la société française. La société française, voire toutes les sociétés dans le monde, doivent s'arrêter sur la discrimination, sur la hiérarchie.

Voici un exemple qui ne va pas répondre tout à fait à votre question, mais qui va vous permettre de prendre de la distance. Lorsque je travaille avec des élèves, je constate qu'ils subissent la discrimination, mais que parfois ils sont aussi auteurs de discriminations, tels que le sexisme, homophobie, etc. Il faut travailler sur toutes les discriminations, et malheureusement les discriminés ne fabriquent pas automatiquement des démocrates. Je le constate dans les rapports sociaux, dans les rapports scolaires. On le voit même dans notre société ou dans les sociétés qui ont connues des dominations. Celles-ci font souvent émerger des despotes, qui conquièrent le pouvoir dans le sang. Il faut regarder plus loin, changer le terme de discrimination. Il faut entamer un travail de reconnaissance et de réparation.

De la salle

Que font les politiques ?

M. KEITA

La réponse était contenue dans la question.

De la salle

Question sur l'intelligence économique vue par une association afro-métisse.

M. KEITA

Ma réponse n'est pas d'ordre théologique, mais plutôt pratique. Concernant les discriminations, il ne faut pas se placer entre eux les dominants et nous les dominés. Il est vrai que c'est la réalité, mais il faut franchir cette dynamique. Bien sûr, ce n'est qu'une théorie, mais je pense qu'il faut avoir une théorie sur laquelle nourrir des rêves. Par exemple, dans le domaine scolaire, certains élèves réduisent leur champ d'action dans le choix de leurs fonctions, comme si les hautes fonctions n'étaient pas pour eux. Nous devons réduire l'inégalité en nous affranchissant de cette dynamique.

Patrice FERUS, journaliste

J'ai entendu parler de la discrimination positive, c'est bien. On parle de la sémantique. Nous devons prendre garde aux termes que nous utilisons. Nous ne devons pas tout rendre négatif, sans chercher à voir ce qui est au-delà.

M. KEITA

Il est vrai que c'est un cas social, mais je pense que certains problèmes discriminatoires ne sont pas sociaux. Je pense qu'il faut partir d'une logique beaucoup plus pragmatique. Monsieur TCHIKAYA dans son intervention a parlé d'immigrants. Pour ma part, je parle de minorité et non d'immigration.

Christine TAUBIRA, députée de la Guyane et membre de la Commission des Affaires Étrangères de l'Assemblée Nationale

Chaque fois qu'il y a une manifestation quelque part, on fait toujours court pour me mettre dans une posture de frustration, pour me rendre responsable d'un dysfonctionnement et que les gens m'en veulent. En raison de mon départ précipité, on interrompt le débat alors qu'on a des choses importantes à dire. Je ne sais pas pourquoi j'ai accepté de faire la synthèse qui est un exercice difficile. On est tenté d'intervenir à chaque prise de parole, on entend des contradictions intéressantes. À aucun moment, on ne peut prendre de recul sur le débat. Je ne ferai pas la synthèse que l'on m'a demandée. Je n'ai rien à vous apprendre sur la discrimination, parce que ce qui a été dit a été dit intelligemment, d'autant que les contradictions ne le sont pas en tant que telles, mais ont été présentées de manière structurée et intelligente.

Ce que vous évoquez, j'en ai été victime il y a 25 ans à l'université. Donc, il est temps que cela s'arrête. Toutes les générations ne peuvent subir la discrimination. Il faut que cela cesse. Ce soir, j'ai envie de vous bousculer, je voudrais que nous nous posions la question sur ce que nous faisons des stéréotypes, des représentations, ce que nous faisons pour les valider, les légitimer, les soutenir c'est-à-dire les inscrire dans nos comportements. Pour cela je vais souligner quelques conséquences.

Le premier effet est le misérabilisme. Tout va mal, on est victime des coups bas. Pourtant, tout ne va pas si mal : il y en a qui percent, il y en a qui ouvrent la voie, afin que d'autres puissent s'y engouffrer. Certains, parmi nous, s'organisent, se mobilisent et font en sorte que les préjugés reculent. Je voudrais dire à ces derniers qu'ils ne sont pas seuls. Nous sommes une société, nous ne sommes pas suspendus dans l'univers, nous ne nous battons pas n'importe comment, n'importe où et n'importe quand. Nous sommes une société qui a son histoire, sa mémoire, une configuration sociologique, une perception, une vision du monde, qui a un avant et qui aura un après. Il ne dépend que de nous de faire un après meilleur que l'avant.

Le deuxième effet est la posture victimaire, celle où l'on se dit qu'on a tout raté, que tout va mal. Je voudrais dire que, même si nous pensons que nous sommes « nuls », nous contribuons à nous tenir dans une échelle sociale basse. Rien ne tombe du ciel, nous devons combattre cette posture victimaire, combattre ceux qui la créent, combattre ceux qui la justifient, la rendent normale et possible. L'estime de soi ne tombe pas du ciel. Ce n'est pas par hasard, par paranoïa, par masochisme qu'on n'a pas la confiance en soi, c'est parce qu'on nous renvoie constamment l'image d'échec, d'inefficacité. Nous touchons là à la différence de perception qui existe entre les institutionnels et les militants. Ce sont des institutions un petit peu caricaturales selon moi. Pourquoi ? Les institutionnels prennent les choses raisonnablement et méthodiquement, de façon structurelle.

Nous avons entendu parler de personnes issues de l'immigration : il faut me dire qui elles sont parce que moi je ne sais pas de qui il s'agit. On a dit que les cadres C sont issus de l'immigration. Qu'il n'y a pas de cadres A, car on ne les recrute pas. Évidemment on peut constater qu'il y a pas de cadres A, sauf que l'on n'a pas retenu les candidatures de cadre A. On ne peut pas complètement le dire. On voudrait bien pousser les gens, on voudrait bien les reconnecter mais, finalement, on voit qu'ils sont en bas de l'échelle. Ils ne participent pas à la valeur ajoutée de la société, ils ne contribuent pas à son épanouissement parce qu'ils ont des emplois intermédiaires ou subalternes. Mais ils y sont et quand on fait l'effort de les recruter, on préfère recruter ceux qui ont des compétences subalternes ou intermédiaires. Ces propos sont ceux que vous avez tenus. Ceux qui ont le BAC +1, le BAC +4 sont plus de 60% dans cette société. Où sont les personnes diplômées ? Nous avons entendu les responsables de l'ANPE ce matin nous expliquer que des personnes viennent et demandent un emploi alimentaire et se résignent souvent à cet emploi alimentaire.

Notre devoir est de leur dire qu'ils ont fait des études, qu'ils ont des compétences. Prenez votre emploi alimentaire aujourd'hui, mais définissez votre cheminement vous-même, votre carrière, votre choix de vie. Ne soyez pas contraints de vous résigner à cet emploi alimentaire. Nous ne devons surtout pas être complices,

nous ne devons pas contribuer à cette résignation. C'est pourquoi je demande de rompre avec cette posture victimaire.

Le troisième effet est l'envers de l'exemplarité. Ce qui signifie qu'il existe un endroit à l'exemplarité ; il faut que nous soyons de plus en plus nombreux à être visibles, à être audibles, car les gens fonctionnent par représentation et par identification. Les enfants ont besoin de voir que nous pouvons être responsables d'entreprise, d'association, que nous pouvons être de grands artistes, que nous pouvons occuper des postes politiques, des professions libérales. Il existe un processus d'identification naturel qui se fait partout. Je me souviens de cette anecdote au sujet de la Première ministre de Finlande : son fils lui a demandé si un homme pouvait être Premier ministre. Nous avons donc besoin de projeter des images, des représentations d'exemplarité, qui permettent aux enfants de rêver un jour d'être avocat, chef d'entreprise, préfet, médecin. Ce matin, le chauffeur de taxi, qui m'a conduit, m'a dit que son rêve d'enfant était d'être chauffeur de taxi. Après avoir exercé de nombreux métiers, il a acheté sa maison et s'est ensuite payé un taxi, qu'il conduit. On peut vouloir aussi conduire un taxi. Il faut faire des représentations, de façon à ce que le processus d'identification fonctionne. Ceci est un endroit de l'exemplarité.

L'envers de l'exemplarité est de nous brandir des alibis à tout bras, c'est de dire que telle personne a pu réussir dans tel domaine. On ne veut plus de cette représentation, car celui qui a réussi est utilisé comme bannière pour dissimuler les milliers de ceux à se sont vu refuser le chemin du succès. Nous ne voulons donc pas de cet envers de l'exemplarité. Oui, il faut montrer ceux qui réussissent pour que le processus d'identification fonctionne, mais maintenant cela suffit. Que faisons-nous de ces talents qui sont à la porte et qui bouillonnent ? Que faisons-nous pour ces talents qui viennent enrichir notre patrimoine commun, notre société entière, qui viennent nourrir les réseaux d'échanges et les réseaux de placements ?

Si nous arrivons à éviter ces écueils, je crois que nous aurons acquis une crédibilité, une légitimité, d'abord pour faire évoluer les situations.

Il est vrai qu'il se pose un vrai problème sur les mots ; plus on va traiter des problèmes sur les mots, plus on va piétiner sur les mots ; alors je suis d'accord avec l'idée d'afro métisse, car je trouve que la dimension exclusive est plus forte que la dimension inclusive, même si je comprends la nécessité d'afficher les choses.

Je suis effectivement inquiète de toutes ces catégories. Oui, il faut surmonter pour analyser, pour comprendre, mais refusons la segmentation qui divise et qui justifie la discrimination. L'appellation de discrimination positive nous gêne tous. Ailleurs, elle est appelée action affirmative ; en France, on l'a appelée discrimination positive, ce qui nous gêne. Parce que l'on est gêné, on évacue, on ne veut pas de discrimination positive, car il y a trop de discriminations dans la société française, comme il y en a aussi dans beaucoup de sociétés.

Toutes les sociétés du monde sont devenues plurielles, multiculturelles ; donc toutes les sociétés du monde connaissent la discrimination, mais il y a des degrés dans celle-ci. Il faut incontestablement les combattre toutes, mais il existe des armes différentes pour le faire, parce qu'elles ont des enracinements divers, des déploiements de diverse envergure, que ces discriminations font des dégâts inégaux. Il faut les combattre, selon leur nature et leur profondeur. On ne peut pas les confondre toutes. Lorsque la discrimination existe, nous devons la combattre, faire un effort de vocabulaire également, car nous devons en même temps imposer du vocabulaire.

Parler d'un jeune issu de l'immigration, n'indique pas de qui on parle, et pourtant le terme est inscrit dans la loi. Nous venons de travailler sur la Loi de Cohésion sociale de Jean-Louis BORLOO. Un titre entier est consacré aux personnes issues de l'immigration, mais qui sont ces personnes ? Sur le plan juridique, il y a des Français et il y a des étrangers. Qui sont donc ces jeunes issus de l'immigration ? Sont-ils français ? Si ce sont des Français, ce sont des Français qui ont droit à la plénitude de leur citoyenneté et qui doivent pouvoir exercer pleinement leur droit de citoyens français.

Il faut que la discrimination positive, qui nous gêne tous, soit prise au sens où il s'agit de mettre en place des dispositifs, éventuellement des politiques d'inégalité pour réparer des inégalités et accéder à l'égalité. Nous voulons une égalité de droit ; nous ne voulons pas, à cause de notre couleur, faire une carrière brillante. Nous demandons à ne plus être refoulés. Parce que nous l'avons été, nous nous retrouvons géographiquement très largement concentrés.

Professionnellement, nous nous retrouvons souvent très orientés, parce que nous avons été refoulés. Il s'agit maintenant d'inverser le processus, il faut un gouvernail, il faut une politique d'inégalité pour combattre l'inégalité, afin d'établir les conditions d'égalité. Nous devons nous battre pour une exigence : la mise en place de l'égalité réelle de droit, que celle-ci passe par le volontarisme, et non par des constats un peu désolants et résignés des institutions, par le discours auto-satisfait des responsables politiques qui font des efforts dans leur communes, dans leurs régions, dans leurs départements. Ces efforts sont certes incontestables, mais ils ne sont pas à la mesure des problèmes. Cela passe par la volonté des associations, des militants politiques, par le volontarisme de ceux qui décident. C'est pourquoi quand on est responsable politique, on devrait mettre des moyens.

Etant député, je n'appartiens plus à l'exécutif, mais en tant que responsable politique, je me jette dans la mêlée. La partie se joue sur le terrain, en se battant pour gagner pied à pied chaque portion des territoires qui nous sont interdits, des métiers qui nous sont inaccessibles, des formations qui paraissent hors de notre portée. C'est pied à pied que nous devons lutter pour montrer que tout cela nous est accessible, pour que nos enfants aient d'autres combats à livrer. Je l'ai dit, nous ne sommes pas suspendus dans l'univers, nous sommes dans la société française. Il y a un avant, un empire colonial français et ses séquelles, et nous faisons partie directement de ces séquelles, mais celles-ci, je dirais, sont miraculeuses.

En effet, le mystère et l'émerveillement de la colonisation est d'avoir donné cette population diversifiée, multiculturelle, bigarrée qui, sur le territoire de la France, apporte toutes les cultures du monde, apporte une cosmovision du monde à l'espace, au territoire, à l'autre, à la différence. C'est ce miracle de la colonisation que constitue cette population diversifiée sur le territoire français. Nous devons éviter le gâchis, et faire en sorte que cette population apporte sa part à la construction de la société française. Nous devons porter cet avant sans récrimination, sans exhibition impudique de notre souffrance.

Même si notre souffrance est là, nous devons apprendre à la dire sans incriminer, sans méfiance envers celui à qui on doit la dire, et expliquer que nous ne pouvons plus supporter, que ces souffrances soient, comme vous le disiez tout à l'heure, dans la transparence, la minorisation, l'ignorance de la souffrance historique.

Il y a même une disqualification de la souffrance historique, et notamment pour ce qui concerne la traite négrière, l'esclavage. On nous explique vaguement que certains Africains ont contribué à la vente de leurs frères et que, par conséquent, les responsabilités sont partagées et que cela n'a pas été aussi tragique qu'on veut bien le dire. On dit aussi que l'on a arraché des populations entières à leur état de sauvagerie pour les amener dans l'économie civilisée de la plantation. Il y a donc à cet égard une disqualification de la souffrance, ce qui est absolument insupportable.

Nous devons apprendre à le dire sans hurler, même si nous avons envie d'hurler, parce que nous sommes délaissés, mais nous devons apprendre à le faire parce que nous n'avons pas d'ennemis intérieurs sur le territoire français. Il en existe quelques-uns, bien sûr, et l'on ne peut pas faire comme si le racisme et ses idéologues n'existaient pas. Ils existent, mais nous ne les rencontrons pas au quotidien. Nous devons apprendre à expliquer, à parler, à exprimer notre souffrance calmement, dire aussi notre espérance, nos attentes, dire notre obstination à la fraternité, dire notre penchant naturel à l'altérité. Nous oublions de voir la couleur, d'entendre un accent.

Nous l'oublions car nous sommes tellement attentifs à l'âme de l'autre, à ce qu'elle peut nous révéler sur ce qu'il porte d'intime, sur ce qu'il a de commun avec nous, à ce qu'il peut ajouter, à ce qu'il a de subtilement différent. Nous sommes tellement attentifs à tout cela que, par distraction, nous n'entendons pas l'accent, nous ne voyons pas la couleur, mais nous devons apprendre à dire tout cela très calmement, mais avec beaucoup de détermination.

Nous avons beaucoup à faire. Mais nous avons des obligations très fortes envers nos enfants, envers les générations à venir, parce qu'il nous faut un monde apaisé, un monde fraternel, où le dialogue soit établi, où la différence est à la fois ordinaire et simplement enrichissante.

Alors de temps en temps, nous serons pris par le découragement, le désespoir. Je vous invite à méditer les paroles que James BADOWIN a adressées à son neveu, dans un recueil au titre prémonitoire « *Fire Next Time* » (la prochaine fois, le feu) : « *Lorsque le découragement te gagne, souviens-toi que tu viens d'un peuple de bûcherons* ». Je crois que chacun de nous, aussi loin qu'il remonte, trouvera une trace de ces peuples de bûcherons, qui ont été amenés à abattre des arbres, mais qui, avant de les abattre, ont su parler aux arbres. Si nous descendons de ces ancêtres, de ceux qui ont été capables de parler aux arbres et même de les abattre, est ce que la discrimination, qu'il faut appeler parfois racisme, parfois intolérance, parfois mépris de l'autre, est-ce que cette discrimination pourrait nous résister ? Merci.

Abdoulaye BARRO

Je voudrais assurer Mme TAUBIRA que je ne lui préparais pas un tapis, mais en tant que philosophe, j'ai pris des notes très consciencieusement afin de méditer ses paroles.

Revenons donc à l'intervention de M. FERUS et de M. TCHIKAYA.

Monsieur FERUS, journaliste

La précision a été apportée par Mme TAUBIRA, quand elle a établi des degrés dont il faudra peut-être tenir compte et ne pas tout mélanger.

M. TCHIKAYA

Je n'ai pas noyé la discrimination. Peut-être nous sommes nous mal compris. J'ai j'ai dit que, dans les établissements scolaires, je travaille à l'être démocratique, citoyen. J'ai dit que mon travail sociologique porte sur l'esclavage, la traite et la colonisation et que je travaille avec des enfants noirs des établissements scolaires.

J'interviens sur ces données, mais j'ai aussi une intervention dans l'action politique. J'exerce mon activité dans un triangle, au sein duquel je cherche à agir, à transmettre et à travailler, justement, pour que les inégalités cessent, pour qu'il y ai plus de sens, plus de démocratie et d'égalité dans la société.

Je n'ai pas mis les discriminations dans un même creuset, ce qui est impossible, déjà au niveau scientifique, mais aussi par honnêteté intellectuelle et politique. Il faut travailler dans la préparation d'un être démocratique et citoyen qui ne soit pas discriminé. Les discriminations les plus puissantes sont malheureusement d'ordre social. Dans mon intervention, je parle de discrimination, parce que c'est le sujet que l'on m'a demandé d'évoquer. Mon travail s'attache à la hiérarchie de l'être démocratique, mais il faut tenir compte de la hiérarchie par rapport aux chiffres.

Monsieur FERUS, journaliste

Je pense qu'il y a des discriminations sociales, mais aussi de vraies discriminations raciales. S'il ne s'agissait que d'un problème social, les gens d'Outre-mer, n'auraient pas de problème.

Il faut cerner trois discriminations : l'une visible, l'autre invisible, la troisième détournée.

De la salle

Par rapport aux perspectives d'avenir, dans un contexte où la France se métisse de plus en plus, ne faut-il pas, si on ne peut pas cerner les notions de métissage qui sont liées seulement à la couleur de la peau, regarder le métissage dans la

culture, dans le mode de vie et qu'on pense l'avenir avec de nouveaux termes et de nouvelles idées ? Je parle notamment du travail que vous réalisez dans l'éducation des jeunes. N'y a-t-il pas de nouvelles valeurs à leur donner sur ce point ?

M. TCHIKAYA

Comme je le disais tout à l'heure, c'est une intervention qui se place sur un principe de réalité. Je suis donc d'accord avec vous sur le travail, sur le métissage, mais aussi sur le fait de dépasser le métissage et de travailler sur la pluralité de la société notamment, et sur l'histoire pour éclairer le présent et l'avenir.

CONCLUSION GENERALE

CONCLUSION

Carole DA SILVA, directrice fondatrice de l'AFIP

C'était la deuxième journée culturelle de l'emploi en faveur de l'association AFIP. Pourquoi une journée comme celle-ci ? Celle-ci permet de clôturer l'année, de remercier l'ensemble des partenaires et des personnes qui nous ont soutenus. Nous adressons nos remerciements également à Mme TAUBIRA pour sa présence. C'est volontairement que nous n'avons pas voulu faire de recrutements directement avec les DRH des entreprises. Nous avons trouvé que ce n'était pas le moment opportun pour les faire et que, dans le cadre d'un colloque, les responsables sont moins disposés par rapport à ce que l'on peut attendre en matière de recrutement. Tous les CV récupérés seront triés par rapport aux offres reçues, via les entreprises avec lesquelles nous sommes en contact ; nous les sélectionnerons en conséquence et les transmettrons à ces entreprises.

Pour tout ce qui est accompagnement individualisé, nous avons jugé plus pertinent de faire en sorte que les demandes correspondent aux besoins des entreprises. Toutes les personnes qui ont déposé leur CV seront contactées par notre structure pour un entretien individualisé, afin de mettre en place un accompagnement.

Je remercie tous les parrains qui étaient dans la salle, toutes les personnes qui nous ont soutenues : le FASILD, la Ville de Paris, l'UNESCO qui nous a prêté cette belle salle et qui a mis à notre disposition toute sa logistique. Merci à tout le monde, à toute l'équipe de l'AFIP, merci aux hôtes et aux hôtesse qui ont brillé par leur excellence, merci à vous tous, qui avez pris de votre temps et de votre journée pour pouvoir contribuer à la réussite de cette journée.

Je profite également pour vous annoncer que l'on se retrouve l'année prochaine, puisque chaque année nous ferons un colloque comme celui-ci.



Le prochain thème portera sur la triple discrimination : jeune femme, diplômée, et issue de l'immigration ou des minorités visibles. Peut-être que d'ici là, nous aurons trouvé un nom à ce nouveau colloque.

J'adresse encore un dernier mot aux professionnels qui sont dans la salle, qui souhaitent être des parrains ou marraines : n'hésitez pas à prendre contact avec nous, nous avons besoin de votre contribution.

Rendez-vous l'année prochaine, bonne soirée à tous, bon retour et à très bientôt.