



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Première journée culturelle en faveur de l'emploi

Le Samedi 29 novembre 2003 à l'UNESCO

Première édition du colloque thématique annuel de l'AFIP



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

SOMMAIRE

PROGRAMME DE LA JOURNEE	3
OUVERTURE	4
Tidjani NOUREIMI SERPOS, Sous-directeur général, Département Afrique de l'UNESCO	
LA DIVERSITE CULTURELLE : UN ATOUT DE REUSSITE ?	5
Abdoulaye BARRO.....	5
Christian POIRET, Sociologue, Maître de Conférence à l'Université Rennes 2 et membre de l'unité de recherche "Migrations et sociétés" URMIS CNRS, PARIS 7 – PARIS 8	5
Isabelle POILLOT-ROUMAGNAC, Chargée de Mission à la Mission Ville de la Préfecture d'Ile de France.....	6
Dominique SOPO, Président de SOS RACISME	7
André ADDED, PDG du Groupement de l'Intérim Français, Animateur du MEDEF PARIS	7
VALORISATION DES PARCOURS DE REUSSITE & ROLE DES MEDIAS	9
Marie-Roger BILOA, Directrice du magazine Africa International.....	9
Patricia DJOMSEU, Directrice de la société QIP (Quality Industrial Product) et Déléguée Générale de Women of Africa	10
Olivier SEGBO, Directeur du Département Sécurité Groupe TPS	11
Edgar OBAME, DRH Banque et Finance Groupe THALES (ex THOMSON CSF).....	12
Jean-Claude FELIX-TCHICAYA , Sociologue, Adjoint au Maire Délégué à la Jeunesse et à l'Insertion, ville de BAGNEUX	13
Hugo BORGES, Jeune diplômé	14
Benson DIAKITE, Journaliste	15
DEBAT	16
ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES DE L'AFIP	22
Carole da SILVA, Présidente d'Afrique Insertion Professionnelle	



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

PROGRAMME

ANIMATION DE STANDS

ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi)

AFIP (Afrique Insertion Professionnelle).

IRPED EUROPE (Institut International de Recherche et de Formation Education Cultures Développement)

Valorisation culturelle par la littérature. Découverte de la littérature africaine en partenariat avec **Présence Africaine** et **l'Harmattan**.

Joseph ANDJOU, Journaliste, dédicace son dernier livre "**Comme on dit en Afrique**".

3

TABLES RONDES

Table ronde 1 - La diversité culturelle : un atout de réussite ?

Table ronde 2 - Valorisation des parcours de réussite et rôle des médias.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

OUVERTURE

Tidjani NOUREIMI SERPOS, Sous-Directeur Général, Département Afrique de l'UNESCO

Pour l'**UNESCO**, la culture doit être considérée comme l'ensemble des traits distinctifs spirituels et matériels, intellectuels et affectifs qui caractérisent une société ou un groupe social. Et de ce fait, elle englobe outre les arts et les lettres, les modes de vie, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances.

La culture se trouvant au cœur des débats contemporains sur l'identité, la cohésion sociale et le développement d'une économie fondée sur le savoir, il importe d'affirmer clairement que le respect de la diversité des cultures, la tolérance, le dialogue, la coexistence pacifique et la coopération dans un climat de confiance et de compréhension mutuelle sont un des meilleurs gages de la paix et de la sécurité internationale.

Dans un monde qui, si l'on y prend pas garde, pourrait aller en s'uniformisant sous le label d'une certaine pensée unique, il devient impératif de savoir qui l'on est par **une connaissance de son propre patrimoine culturel non pas pour s'y enfermer, mais pour mieux aller vers l'autre en vue d'inventer de nouvelles voies et ouvrir de nouvelles perspectives.**

4

Lorsqu'ils ont adopté en **octobre 2001 la déclaration universelle sur la diversité culturelle** à l'occasion de la 31^{ème} session de la Conférence Générale, **les états membres de l'UNESCO ont réaffirmé leur conviction que le dialogue inter culturel constituait le meilleur gage pour le maintien de la paix et de la tolérance, et représentait ainsi, l'une des meilleures façons d'éviter les conflits de culture et les chocs de civilisation.**

Au rendez-vous du donner et du recevoir, les jeunes issus de l'immigration doivent être des ambassadeurs de bonne volonté de leurs richesses plurielles. Car **la diversité culturelle qui les caractérise élargit les possibilités de choix offertes à leurs interlocuteurs.**

Je salue donc au nom du Directeur Général de l'UNESCO, l'heureuse initiative de la Présidente d'Afrique Insertion Professionnelle (AFIP) pour cette première journée culturelle pour l'emploi dans cette maison de toutes les cultures du monde. Je forme des vœux de plein succès pour vos travaux.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

LA DIVERSITE CULTURELLE : UN ATOUT DE REUSSITE ?

Cette première table ronde a été animée par Abdoulaye BARRO, philosophe, universitaire et membre du réseau de parrainage.

Abdoulaye BARRO

« Contre le désert de l'uniformisation et contre la jungle des cloisonnements identitaires, il s'agit avec Afrique Insertion Professionnelle de construire un cadre où se marient étroitement unité et diversité. **« Cultiver sa différence, ce n'est pas s'isoler et s'appauvrir, c'est rejeter toute tendance à se nier, ou à se détourner de soi ».**

Le faux universalisme prône l'écrasement et l'étouffement de toute différence. D'ailleurs, il est incapable de mettre en œuvre les valeurs qu'il prône. Le risque qui menace l'humanité est la disparition progressive de cette diversité.

La République s'est toujours définie par son ouverture à l'autre, par son engagement sans faille en faveur de la diversité culturelle et humaine. La reconnaissance de cette diversité fait tomber les préjugés sans fondements et conduit au respect et à la tolérance. Il devient de plus en plus nécessaire se libérer de la perception raciste de l'autre qui enferme notamment les jeunes issus de l'immigration dans leurs « particularités ».

5

**Christian POIRET, Sociologue, Maître de Conférence à l'Université Rennes 2
Membre de l'unité de recherche "Migrations et sociétés" URMIS CNRS, PARIS 7 – PARIS 8**

« En ce qui concerne la diversité culturelle et l'insertion professionnelle, il faut distinguer deux types de question :

1) **La question du racisme** et des discriminations qui relève des relations inter ethniques, secteur de la sociologie qui ne parle pas de culture mais de statut et de rapport de domination.

2) **La question de la diversité culturelle** et du pluralisme qui est constitutif des sociétés contemporaines.

Le recours à des catégories ethniques, les « vrais Français » d'un côté, les « Français de papiers » de l'autre, pourrait tendre à favoriser une certaine hiérarchisation de la citoyenneté française, héritage pour certains d'une histoire coloniale.

Parler de la question des discriminations à l'emploi ne renvoie pas fondamentalement à une histoire de culture. Dans ce domaine, il y a un certain nombre de pistes de travail qui peuvent être mises en œuvre pour limiter les effets de ces processus discriminatoires.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

En 1995, lors d'un sommet européen des partenaires sociaux qui se tenait à Florence, une déclaration avait été signée par la totalité des grandes organisations européennes représentant le patronat et les syndicats. C'est un texte de référence qui pointe les moments de la vie professionnelle qui devraient être surveillés de très près pour arriver à limiter les phénomènes discriminatoires. On attend toujours d'en voir les effets.

Pour convaincre les employeurs de mettre en œuvre de bonnes pratiques de lutte contre les discriminations, les qualités spécifiques liées aux cultures d'origine et à la socialisation des populations enracinées dans la société française, sont des arguments plus que recevables... »

Isabelle POILLOT-ROUMAGNAC,
Chargée de Mission à la Mission Ville de la Préfecture d'Ile de France

« Dès 2001, la DIV (Délégation Inter ministérielle à la ville) a mis en place une démarche expérimentale de lutte contre les discriminations raciales sur 6 sites (Saint-Quentin-en-Yvelines, Thionville, Tarbes, Marseille, Saint Priest, les Hauts de Garonne).

Un consultant a été désigné par la DIV pour aider et accompagner les acteurs locaux à élaborer ce programme de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail. Il est à préciser que tous les acteurs locaux étaient volontaires, et venaient d'horizons divers. C'était à la fois des institutionnels, associatifs, élus et intermédiaires de l'emploi. L'idée, était de leur permettre d'élaborer et d'animer sur un même territoire, un plan territorial de lutte contre les discriminations raciales dans le monde du travail.

Ce bureau a apporté une expertise dans le domaine du diagnostic et de la formation à l'ensemble de ces acteurs. Nous sommes aujourd'hui en fin 2003, les villes n'ayant pas commencé toutes en même temps, l'état d'avancement est très différent selon les sites.

Il apparaît que la thématique des discriminations raciales à l'emploi suscite d'importantes résistances tant au niveau des institutionnels locaux, des élus, des collectivités locales, que des acteurs de la politique de la ville.

- Au niveau de la maturation du processus de prise de conscience, poser la question des pratiques discriminatoires induit l'existence de la discrimination (**position de non dit**). Nier la problématique la ferait disparaître (**position de déni**).

- Au niveau de **la sphère privée**, les discriminations renvoient souvent à une histoire personnelle et personnalisée, un vécu, une part intime de l'individu qui appartiendrait à la sphère privée qui ne regarderait ni la sphère publique, ni la collectivité.

- Et enfin, **au niveau de la sphère publique**, le traitement de cette problématique est semble t-il très en lien avec les enjeux politiques du contexte local. Reconnaître l'existence des faits discriminatoires pratiqués par les services de l'Etat ou des collectivités ou des institutions financées par des fonds publics, **serait implicitement reconnaître que les missions républicaines seraient quelque peu mises à mal, voire que certains agents seraient hors-la-loi.**

Et pour des élus, reconnaître que, sur leur territoire, les faits discriminatoires existent, c'est faire le choix de réinterroger les pratiques, attitudes et comportements de leurs administrés et de leurs électeurs. « **Pour lutter contre la discrimination au travail, la volonté politique est un facteur essentiel et déterminant, mais ce n'est pas suffisant si les acteurs locaux et économiques ne suivent pas (...)** »



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Dominique SOPO, Président de SOS RACISME

« Il n'existe pas de définition à proprement parler de ce qu'est la diversité culturelle. Mais en tout cas, pour moi, il y a risque à voir la diversité culturelle comme des cultures qui se juxtaposent et qui sont des éléments de délimitation entre les groupes ».

Sur la discrimination raciale, le lien qui peut être fait entre culture et discrimination raciale est un lien presque direct dans la mesure où, en règle générale, quand les gens discriminent, ils ne disent pas que c'est parce que l'autre est Noir ou arabe, ou asiatique.

Au contraire, ils trouvent des justificatifs en affectant à l'autre soit une couleur de peau, tel ou tel comportement qui vient légitimer par derrière ou théoriser le fait qu'ils aient des comportements discriminatoires.

SOS RACISME a mis la discrimination raciale au centre de son discours il y a quatre ans puisque, de façon assez paradoxale, le discours anti-raciste était très peu orienté sur les questions de discrimination pour deux raisons essentielles :

- 1) D'abord parce qu'auparavant, nous étions dans une période où lutter contre le racisme c'était lutter contre des crimes racistes violents qui existaient en France il y a 20 ans quand SOS RACISME a été créé, crimes dont on voit bien aujourd'hui qu'ils sont beaucoup moins nombreux et beaucoup plus marginaux dans la société.
- 2) Ensuite parce que le discours anti-raciste était beaucoup plus orienté sur les questions d'intégration. **Or le bilan que nous avons fait, c'est que l'immense majorité des jeunes issus de l'immigration ou des personnes de couleur en France sont des Français qui n'ont pas de problème d'intégration. Un plafond de verre bloque leur insertion socio-professionnelle.** C'est à partir de ce constat que SOS RACISME a réorienté son discours autour de la question des discriminations.

Sur la question plus spécifique **des discriminations à l'emploi**, nous avons également utilisé **la méthode du testing** qui nous a permis récemment d'aboutir à une condamnation extrêmement symbolique, à savoir celle du Moulin Rouge. Le Moulin Rouge avait 100% de Noirs en cuisine et 100% de blancs en salle. Lorsque Abdoulaye s'est présenté pour avoir un poste de serveur au Moulin Rouge, on lui a répondu qu'il n'y avait pas de poste à pourvoir. Le testing a ainsi montré que si, justement, il y avait des postes disponibles, mais qu'on a refusé Abdoulaye parce qu'il était Noir. **Le Moulin Rouge a été condamné en octobre 2003 de façon assez lourde financièrement.**

SOS RACISME a mis en place toute une série d'actions pour lutter contre cet état de fait.

A partir du moment où la discrimination existe, la république apparaît comme n'assurant plus une égalité entre tous ses enfants. Et de fait, la république apparaît comme ayant des failles et c'est dans ce contexte que le communautarisme peut se construire comme un modèle politique venant s'affronter à la République. Et c'est là tout le danger de la discrimination.(..) »

André ADDED, PDG du Groupement de l'Intérim Français, Animateur du MEDEF PARIS

« La diversité culturelle est pour ma part, tout comme la fraternité, un fait naturel. Par delà les différences de couleur, de croyance, de culture, de civilisation, il n'est qu'une humanité ».

Le Groupement de l'intérim français a été créé en 1967. Leader dans les métiers techniques et de bureau d'étude, GIF compte 14 agences et 1000 intérimaires en effectif instantané.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Les consignes données par la direction du groupe aux directeurs d'agence sont très claires et ne souffrent d'aucune ambiguïté : ni indifférence, ni complaisance sur le racisme.

Notre groupe organise chaque année des tables rondes, des colloques destinés à nos clients ainsi que des concerts humanitaires. Ainsi en 1999, notre groupe a organisé conjointement avec le Rotary International, un colloque très important sur les pratiques discriminatoires à l'embauche. **Ce colloque a réussi à démontrer les mécanismes discriminatoires dans les pratiques d'embauche des jeunes issus de l'immigration.**

Effectivement, des pratiques très au point ont été mises à jour entre les plus grandes entreprises de travail temporaire et les autres organisations administratives.

En tant que patron, mon constat est le suivant : si très peu de difficultés se posent à ces jeunes dans des métiers techniques comme chauffeur de car, ils ont en revanche beaucoup plus de mal à pénétrer dans la sphère des métiers commerciaux et relationnels.

J'ai entendu dire que les jeunes issus de l'immigration ne seraient pas qualifiés pour des métiers du tertiaire. Ce secteur exigerait une part de culturel et une part de relationnelle importante. **En vérité, on assiste à une ethnitisation des tâches et des emplois. Peut-être, un jour verrons-nous à la RATP tous les chauffeurs d'autobus noirs.**

Mettre les jeunes issus de l'immigration en contact avec une clientèle et un public importants contribuerait, aux dires de certains patrons, à dévaloriser l'image de leur entreprise, voire à mettre en péril ses performances économiques face à la concurrence.

Face à mes clients qui ont tenté d'utiliser ces stratégies d'évitement préventif vis-à-vis de ces jeunes du style : « le poste est déjà pourvu » ou exiger des compétences hors propos, ou prétendre que le candidat est trop qualifié pour l'emploi que l'entreprise propose, j'ai toujours adopté la fermeté et exigé des excuses sous peine de poursuites judiciaires, excuses que j'ai obtenues systématiquement.

En tant que patron d'un groupe de travail temporaire, je tiens à vous dire en toute sincérité, que nous n'avons jamais eu et nous n'aurons jamais recours à certaines formules codées inscrites par certains concurrents sur les offres d'emploi discriminatoires : le fameux « BBR » (bleu, blanc, rouge) soit français d'origine française et autres chiffres qui permettent de repérer des demandes.

Il faut donc sortir de ce syllogisme pervers. L'entreprise est un lieu de rationalité, le racisme est de l'ordre de l'irrationnel : ils sont donc incompatibles.

Mon groupe a mené très tôt une politique de prévention parce qu'il a reconnu à temps, l'existence des pratiques discriminatoires à l'embauche des jeunes issus de l'immigration.

J'ai moi-même été obligé **d'apporter des corrections sur les attitudes de mon personnel** il y a une dizaine d'années parce qu'ils subissaient effectivement la pression de certaines entreprises avec des demandes discriminatoires.

L'intégration professionnelle de ces jeunes prendra du temps. Cependant, nous ne devons pas renoncer au combat pour l'établissement de justes relations humaines sur le marché du travail, notamment au sein de nos entreprises entre autre des moyennes entreprises.

La pacification républicaine ne peut se faire sans l'intégration professionnelle de ces jeunes. (..)»



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

VALORISATION DES PARCOURS DE REUSSITE & ROLE DES MEDIAS

Cette deuxième table a été animée par Ibrahim K. SOREL, Responsable Pôle Culture, SOS RACISME, et membre du réseau de parrainage.

Marie-Roger BILLOA, Directrice du magazine Africa International

« Je suis particulièrement ravie d'intervenir dans ce cadre parce que l'une des choses que j'ai apprises depuis que je suis dans ce métier et aussi depuis que je vis en France (car les deux sont liées), c'est le problème de l'image. L'image que nous renvoyons, l'image que les autres nous imposent de nous-mêmes.

Mon témoignage au regard de mon propre parcours par rapport à ce sujet : je suis journaliste depuis 1984. Née au Cameroun où je suis restée jusqu'au bac, j'ai obtenu une bourse pour poursuivre des études germaniques à Abidjan. Ceci est très important à rappeler : j'ai fait l'essentiel de mes études en Afrique. Après ma licence, j'ai enseigné une année l'Allemand au lycée d'Agboville.

Ensuite, j'ai passé un concours pour l'académie diplomatique à Vienne, où j'ai terminé un doctorat d'études germaniques. Donc je suis germaniste (c'est ma formation de base) et historienne parce qu'il fallait une deuxième matière. J'ai donc fait l'académie diplomatique à Vienne, je suis par conséquent aussi diplomate de formation.

J'ai travaillé pour les Nations Unies à Vienne (l'ONUDI). Ce qui pour moi est une expérience à contrario, qui m'a permis de savoir ce que je ne voulais pas, c'est-à-dire, être une bureaucrate, et gagner beaucoup d'argent à faire un travail qui ne servait pas à grand chose.

J'étais dans cette situation d'insatisfaction quand j'ai lu une annonce dans un hebdomadaire panafricain très connu qui recherchait des jeunes femmes journalistes ou souhaitant le devenir. Ce fut le déclic.

J'écrivais déjà dans la presse autrichienne, essentiellement des points de vue pour défendre des positions sur l'Afrique, ou contredire des informations qui me semblaient erronées par rapport au continent. J'avais déjà le goût de l'écriture. J'ai donc proposé ma candidature qui fut retenue. C'est ainsi que je me suis retrouvée en 1984 au sein de ce groupe. **A partir de ce moment-là, commencent pour moi des expériences que j'ai vécues de manière consciente par rapport au thème de la discrimination.**

L'une des premières discriminations était sexiste et ça été la plus importante. C'est-à-dire que j'arrive, bardée de diplômes, j'étais recrutée pour un poste de journaliste et la première question qui m'a été posée c'était : "savez-vous taper à la machine ?" J'ai commis l'erreur de répondre oui, et je me suis retrouvée affectée à un pool de secrétariat où il fallait taper les articles des autres.

Il ne faut pas croire que c'était une procédure normale, puisque les collègues hommes n'avaient pas eu droit à cette question, mais étaient immédiatement pris en charge à l'embauche par un journaliste senior qui les formait à l'écriture. Quant aux femmes, elles allaient au secrétariat et s'occupaient des tâches administratives.

Par la suite, on m'a demandé de m'occuper du service photo, des relations avec les pigistes, avec l'imprimeur etc. Je ne me rendais pas compte que j'étais en train de me former pour mon futur métier de directrice d'un journal.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Donc, à l'époque, je faisais tout cela, mais j'avais l'interdiction formelle d'écrire parce qu'on me disait que ce n'était pas mon travail. Mais, finalement, un jour, j'ai envoyé une note de lecture sous un pseudonyme qui a été publiée, avec la complicité du responsable de la section livres, qui par la suite me sollicitait régulièrement pour faire ce type de travail. **Et un jour, je me suis rendue à un meeting du front national sur lequel j'ai rédigé un article qui a été publié. C'est ainsi que le directeur m'a remarquée et, à partir de ce moment, j'ai quitté l'obscurité pour la lumière.**

Ensuite, j'ai été contactée pour diriger un journal qui venait d'être vendu : c'était Africa International, fondé en 1958. Journal de très longue tradition que je lisais déjà avant et que j'appréciais du fait de l'authenticité de ses journalistes et de la qualité des reportages. J'ai accepté et, au bout d'un an, j'ai racheté le journal. Evidemment, tout le monde avait prédit que je me casserais la figure.

Il y a un certain nombre de leçons à tirer de ce parcours : savoir ce que l'on veut faire, tenir bon et ne surtout pas se résigner à une solution intermédiaire.

Par rapport au fait que je sois une journaliste africaine installée en France, le principal obstacle, n'a pas été la discrimination raciale ou raciste, mais plutôt sexiste. Bien sûr, je suis consciente du fait que j'ai obtenu ce travail dans un journal africain. C'est évident qu'à l'époque je n'aurais certainement pas trouvé un travail au Nouvel Obs, au Monde, ... (...) »

***Patricia DJOMSEU, Directrice de la société QIP (Quality Industrial Product)
et Déléguée Générale de Women of Africa***

10

« Je suis extrêmement ravie d'être là aujourd'hui. J'avoue que je suis assez surprise de voir pour la première fois un parterre aussi important d'Africains à l'UNESCO., unis et studieux. Malheureusement, on n'a pas toujours l'occasion de participer à ce genre de rencontres et de débattre de ce type de sujet. J'espère donc qu'avec AFIP, cela se fera plus souvent, car la communauté africaine en a besoin.

Mon parcours est assez atypique. Je suis originaire du Cameroun, j'en suis partie à l'âge de 16 ans pour rentrer en classe préparatoire HEC. Ensuite j'ai fait l'Ecole des Hautes Etudes Internationales, puis l'Ecole Nationale Supérieure des Industries Agro-alimentaires, puis un 3^{ème} cycle en gestion à Bordeaux et enfin une formation complémentaire en ingénierie aérodynamique et aéroacoustique. Vous comprendrez par la suite pourquoi.

En effet, j'ai créé mon entreprise dans ce domaine-là. Il s'agit de la société Quality Industrial Product, créée il y a 6 ans. Nous sommes situés en région parisienne.

Ce projet est certainement en gestation depuis fort longtemps, car toute mon enfance a baigné dans le milieu de l'entrepreneuriat et de la création. Et par un heureux hasard, en me rendant il y a 7 ans au salon "Euro Satori" (salon sur l'armement), j'ai eu l'opportunité de rencontrer des chefs d'entreprises, dont la société SARDOU, à laquelle j'ai proposé la création de QIP afin de fabriquer les concepts développés par cette entité.

L'année suivante, j'ai créé une deuxième société qui développe essentiellement ses activités avec l'Afrique. Je n'ai pas oublié mes origines dans mon parcours. J'essaie de garder avec l'Afrique des liens durables, par le biais de cette société. Nous avons une entité à Paris et une autre au Cameroun.

Dans le cadre de notre entreprise, j'ai l'occasion de recevoir beaucoup de jeunes, beaucoup de cv. Il y a quelques semaines encore, on a procédé à une campagne de recrutement. J'essaie de privilégier les candidatures des personnes issues de l'immigration. Mais malheureusement, je me rends compte dans les discussions, que parfois certaines personnes ne souhaitent pas s'établir durablement dans une entreprise.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Selon moi, la discrimination n'est pas du tout raciale, car que je me suis rendue compte dans les milieux où je vais - je fais beaucoup de conférences à l'étranger notamment aux Etats-Unis et au Canada - malheureusement, je n'ai pas l'occasion de rencontrer des Noirs. Je dirais qu'on est resté trop focalisé sur les notions de racisme et de discrimination. Je pense qu'il faut absolument dépasser cela. Il me semble que la faute n'incombe pas seulement aux comportements discriminatoires de certaines personnes, mais surtout à notre manque de capacité à nous adapter à notre milieu et à notre environnement.

En fait, le problème, ce sont les gens qui ne prennent aucun risque, qui n'osent pas aller vers les autres, qui restent dans leur petit cocon en espérant que, par miracle, on va faire attention à eux, et qu'on va les appeler.

Aujourd'hui, des milliers de personnes surdiplômés ne trouvent pas de boulot. Il existe des salons professionnels auxquels pas bon nombre d'entre eux pourrait se rendre dans leur intérêt, mais on ne les voit pas dans ces salons. Les raisons évoquées pour ne pas y aller sont du genre : « *c'est trop loin, je ne peux pas, ou, de toutes façons mon cv finira à la poubelle* ». Pourtant, il y a pas mal d'opportunités d'emplois.

En ce qui me concerne, j'ai toujours foncé, malgré toutes les difficultés que j'ai pu rencontrer. Mon parcours n'a pas été sans difficultés bien au contraire. Je savais où j'allais et je savais ce que je voulais. **La persévérance fait partie intégrante de toutes les réussites.**

Donc pour moi, ce n'est pas du tout un problème de racisme ni de discrimination etc., mais surtout un problème de savoir où l'on est, ce que l'on a envie de faire et si l'on est capable de faire là où l'on se trouve. Et toujours, mettre tous les atouts de son côté. (..) »

11

Olivier SEGBO, Directeur du Département Sécurité Groupe TPS

« Quand je dis que je suis directeur département sécurité, on me demande si c'est moi qui recrute les gens à la porte ou qui les garde. Non. Je suis tout à fait dans une branche technologique qui s'occupe de la protection de contenu et de toutes les problématiques autour de l'accès conditionnel dans un bouquet audiovisuel qui est TPS.

Je vais vous parler de mon parcours de migrant. Je dis bien migrant car, pour moi, "immigration" ne veut rien dire. J'ai quitté le Bénin pour faire mes études au Niger. Après le Niger, j'ai enseigné en Côte-d'Ivoire. **Je suis arrivé en France comme tout le monde avec mon patrimoine historique, et quand j'arrive, pour tout le monde, je suis le migrant, donc je suis pauvre.** Voilà le premier point.

Le deuxième, c'est que **nous venons du continent africain avec un déficit énorme lié à l'esclavage et à la colonisation, avec un autre problème de taille à savoir que nos dirigeants sont très peu soucieux du sort de leurs ressortissants à l'étranger.** Que vous soyez maltraités, rapatriés manu militari, c'est le dernier de leur souci.

Encore un exemple flagrant du mépris pour les Africains : Jean-Louis BORLOO a parrainé ce colloque. Il n'est pas là aujourd'hui et il n'a pas non plus daigné se faire représenter ni faire parvenir un mot d'excuse.

Je suis arrivé en France en 1987 en pleine période des lois Pasqua. C'était terrible. J'avais déjà fait des études en Afrique et j'avais un plan précis en tête et une situation financière qui me permettait de vivre quelques années, ce qui m'a permis de poursuivre des études pendant trois ans.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Ce qui nous intéresse aujourd'hui, c'est de savoir quels sont les secteurs où trouver des emplois ?

Premièrement, c'est l'industrie. Deuxièmement, c'est la construction et le bâtiment. C'est eux qui recrutent, ne dit-on pas que quand le bâtiment va tout va ? Or, que remarque t-on ? Dans ces secteurs là, ce sont essentiellement des réseaux familiaux ou ethniques.

Et dans la fonction publique ? C'est une discrimination organisée et structurée par l'état. Et quand vous passez un concours pour entrer à France Télécom, on vous demande si votre père, grand père, etc. était déjà à France Télécom.

Pour conclure, j'aimerais vous dire ceci : il faut rester authentiques, et rester soi. Ensuite, arrêtons d'être des sujets et soyons des acteurs. Soyons des bâtisseurs de cathédrales. (...)

Edgar OBAME, DRH Banque et Finance Groupe THALES (ex THOMSON CSF)

« On m'a demandé d'intervenir sur la définition de la diversité culturelle, sur mon parcours, et en tant que recruteur. Quelle est ma position sur la diversité culturelle et quelle est la politique du groupe THALES sur cette question ?

Pour ce qui me concerne, j'ai un parcours banal pour les gens de ma génération. J'ai fait mon bac en France à Chatellereault, j'ai ensuite fait des études de Droit et de ressources humaines.

J'ai souvent travaillé dans des conditions très difficiles, avec parfois des jobs qui n'étaient pas payés. Et, à travers ces jobs, j'ai pu mettre en place un petit réseau personnel qui m'a d'abord conduit à travailler dans un grand cabinet conseil (Quatenaire), d'où j'ai été débauché pour entrer dans un groupe informatique et ensuite chez THALES où je travaille aujourd'hui.

Est-ce que ces sociétés ont pratiqué la discrimination positive ? Je ne le pense pas. **Je crois aux valeurs du travail, le travail paie.**

Et lorsque j'entends des éléments de discrimination, je me pose toujours la question : si on nomme un préfet musulman, par exemple, qui est incompetent, qu'est-ce qu'on fait ? Si on vous nomme directeur des ressources humaines à THALES, si vous êtes incompetent, qu'est-ce qu'on fait de vous ? On vous garde alors que vous êtes mauvais ?

Ce qu'il faut savoir, c'est que le travail paie, il paie toujours. Non seulement il paie, mais aussi il vous permet de vous épanouir vous-même, c'est la première chose.

La deuxième chose -je vais prendre un exemple précis -, lorsque je reçois un cv de « docteur », mes services en reçoivent une dizaine par jour, ce sont des Africains. Lorsque vous leur posez la question de savoir pourquoi ils ont fait des études de doctorat, c'est le néant, le flou artistique.

C'est quoi un parcours de réussite ? La réussite, c'est avoir un diplôme ? Faire une bonne carrière ? On peut beaucoup de choses, mais le constat sur les Africains, c'est le diplôme et parfois le sur-diplôme et souvent le diplôme sans projet.

Je vous propose d'inscrire, lorsque vous êtes étudiant, la notion de projet dans vos études. Lorsque vous faites aérodynamique comme Patricia DJOMSEU, il faudrait que ce choix d'étude débouche sur un projet concret. Le choix des études est très important.

Je vais terminer sur le groupe THALES. Je fais en sorte, en tout cas dans la partie de THALES qui m'intéresse et celle sur laquelle j'exerce des fonctions de direction, que **soit appliqué un principe de non-discrimination à l'embauche.**



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Comment ce principe est-il concrètement appliqué ? Eh bien, nous essayons de recevoir tout le monde. Et il nous arrive, lorsque le poste à pourvoir est critique pour nous (c'est-à-dire qu'on veut absolument avoir la bonne personne), d'enlever les noms des cv, souvent ceux que nous recevons par e-mail.

Ensuite, ce principe est affirmé en interne par la promotion interne. Si je suis à THALES à ce niveau, c'est que, comme d'autres, THALES est une société qui promeut la diversité culturelle, à charge pour nous de nous montrer compétents et d'être à la hauteur.

*Jean-Claude FELIX-TCHICAYA, Sociologue,
Adjoint au Maire Délégué à la Jeunesse et à l'Insertion, ville de BAGNEUX*

De mère Martiniquaise et de père congolais, je revendique toutes mes composantes identitaires de la France d'hier, d'aujourd'hui et de demain.

Je voudrais contextualiser mon parcours et dire que, **dès la maternelle, je me suis rendu compte que je n'existais pas**: que ce soit mon côté africain ou antillais ou mon ami, voisin de classe d'origine nord-africaine, on n'existait ni dans les contes, ni dans tout ce qui était magnifié, ni dans tout ce qui devait participer à notre formation scolaire.

Le Noir était nié, occulté. Mon ami maghrébin aussi. D'ailleurs tous ceux qui "arrivaient", tel le beau chevalier, étaient blonds. Ce qui nous donnait l'impression, en tout cas en ce qui me concerne, d'être nié.

Que se passe t-il lorsque l'on se sent nié ? Et bien, cela donne un rapport à l'école (c'était mon cas) plus ou moins velléitaire, plus ou moins vindicatif ou véhément et pour le moins méfiant, parce qu'à la maison, dans la bibliothèque de mon père ou ailleurs, j'entendais une autre histoire de la République française ou de l'Afrique en général.

Et quand je voyais les Noirs à la télé, soit ils étaient dépréciés, soit ils étaient folklorisés. Sinon, il fallait que je me lève tôt le dimanche pour regarder "Télé Foot" ou "Hit Machine".

Je voyais bien qu'on avait des places assignées, pas seulement au niveau de l'image au sens médiatique large du terme, mais aussi au sens urbain du mot.

Je me suis donc plongé dans les livres, ce qui a renforcé ma défiance. J'ai vu que, dès l'esclavage, on parlait de quartiers où habitaient des gens qui me ressemblaient. Aujourd'hui encore, on parle de quartier. D'ailleurs, quand j'entends ZEP (zone d'éducation prioritaire), je me dis que ce sont des gens qui n'ont jamais habité dans les cités qui ont mis le mot "zone", et parfois ils en ont mis d'autres comme le "Zone Franche" si vous montez une entreprise, alors que, pour les habitants des cités, le mot "zone" est négativement connoté.

Là où j'étais à l'école, les choses étaient beaucoup plus dures, pas seulement en termes de discrimination pour les noirs et les arabes, mais pour tous ceux qui étaient globalement démunis, en tout cas dominés. **C'est pour cela que je pense qu'il y a des dominations, des discriminations qui sont là de manière ancestrale et qui justement, parfois, conditionnent des comportements.** Parce que, pendant un moment, des amis et moi avions cru que la seule issue pour nous était footballistique. J'ai failli devenir footballeur professionnel, j'ai aussi été danseur...

C'est aussi la raison pour laquelle j'essaie d'intervenir auprès des élèves, des professeurs et des travailleurs sociaux pour déconstruire tous les préjugés qui émanent de périodes telles que l'esclavage, la colonisation et la situation de l'Afrique aujourd'hui, et comment les gens perçoivent le Noir en général ou le démunis en particulier, parce que cela a contribué à une intériorisation du stigmatisé.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Il faut justement se saisir de toute cette complexité pour aider les jeunes et les moins jeunes à se projeter dans la société française. Mais pas seulement pour les gens issus de l'immigration : les personnes franco-françaises qui ont parfois du mal à voir dans "Mohamed", "Farid" ou "Jean-Claude", quelqu'un de Français à part entière, car, chaque fois que l'on parle de ces personnes, on dit que c'est un Français issu de l'immigration.

Je me demande pendant combien de siècles encore nous serons issus de l'immigration ? C'est une question qui reste encore posée. Ou alors, pour qu'on soit accepté en tant que Français, il faut dribbler 5 ou 6 fois plus, gagner des coupes du monde, des coupes d'Europe ou faire partie du PSG ou de l'équipe de Marseille.

Qu'est-ce que cet état de fait génère dans la société ? Cela génère dans la tête de beaucoup de jeunes, la défiance par rapport à l'école et ils finissent par laisser l'école de côté et épouser des carrières de rappeurs, de footballeurs ou autres.

Ils ne voient pas dans le savoir ou dans l'action associative et politique quelque chose qui peut leur permettre de s'accomplir individuellement et collectivement. Ce qui est valorisé, ce sont les réussites exceptionnelles ou les réussites stigmatisées. Et ces réussites stigmatisées viennent directement de la traite et de la colonisation.

C'est à cela qu'il faut qu'on travaille tous et c'est en cela qu'une initiative telle que celle d'AFIP aide à la déconstruction pour montrer et valoriser d'autres réussites que celles des réussites stigmatisées, qui malheureusement, ne déconstruisent pas assez pour la société.

Car depuis l'esclavage, nous sommes de l'autre côté du "périph". Malheureusement, nous restons confinés à des places subalternes, et ne sommes en tout cas pas dans les endroits où sont prises les décisions qui pèsent sur les conditions de vie individuelle et collective.

Je pense qu'il faut des paroles volontaristes, des paroles qui analysent et déconstruisent pour justement se débarrasser de tous ces stigmates qui conditionnent des comportements et pas seulement en France, mais aussi en Afrique, aux Antilles et auprès de toutes ces populations issues de l'immigration.

Car il me semble que ce qui dérange en France, ce n'est pas tant qu'on soit issu de l'immigration, mais issu des anciennes colonies et donc de l'esclavage. Et donc, le regard biaisé, vicié, infériorisé et minorant que la France a parfois (et encore il y a eu beaucoup de progrès) vis-à-vis des personnes issues des anciennes colonies, traverse notre quotidien (...) »

Hugo BORGES, Jeune diplômé

« Je ne suis pas un exemple type, car il me semble que beaucoup de personnes ont dû "trimmer" plus durement que moi pour avoir un emploi. De fait, **j'hésite souvent à dire que j'ai envoyé beaucoup de cv. J'en ai envoyé 200 depuis que je suis en France et j'ai reçu une dizaine de réponses.** Je me contente de dire que j'ai envoyé quelques cv seulement : depuis que j'ai évoqué ce chiffre devant quelqu'un un jour qui m'a répondu : **mais c'est rien du tout !**

Je suis Cap-verdien et Angolais d'origine, et Ivoirien de cœur pour y avoir passé 23 ans. Cela peut paraître difficile quand on a autant d'origines et de cultures en soi de parler d'identité culturelle. Mais je vous dirai non, parce que j'ai personnellement développé - et j'essaie de le transmettre au jour le jour - **ce que j'appelle mon identité permanente, mon identité culturelle à vie.**

J'ai fait une sorte de caricature de moi-même qui me permet tous les jours, chaque fois que je le peux, même si les gens ne veulent pas l'entendre, de dire : j'ai une rigueur et une fierté capverdienne, qui fait que, quelque soit la difficulté en face de moi, je vais y aller. J'ai une joie de vivre angolaise, qui fait que je suis un optimiste forcené, c'est-à-dire qu'il fera -10° j'irai travailler, c'est comme ça, puis je me dirai que demain peut-être il fera -8°, et puis ça sera tant mieux.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

J'ai également un sens vestimentaire ivoirien, qui fait qu'à 3h du matin, quand je me balade dans Paris, et que je rencontre une vieille femme française blanche, et que je lui demande l'heure, elle ne fuit pas en courant parce que je ne porte pas de casquette à l'envers, de jean en bas des fesses et de blouson sur lequel c'est écrit "j'emmerde la police".

C'est comme ça que je prouve que je suis un Africain, parce que j'aime à le dire, un Africain, c'est quelqu'un d'extraordinaire, et ça, il faut l'écrire sur son front, il faut le dire et le répéter même à ceux qui ne veulent pas l'entendre : quand on est Africain, on est quelqu'un d'extraordinaire !

Pour ce qui est du travail, j'ai une licence en communication interne d'entreprise que j'ai faite au groupe Pigier à Abidjan et je parle 5 langues. Mais cela ne m'a pas aidé à trouver du travail.

Je travaille aujourd'hui comme chef d'équipe dans la première entreprise d'inventaire fiscal et commercial de France. Je suis entré dans cette entreprise après un entretien où il y avait 50 personnes. Et depuis, je leur prouve qu'ils n'ont pas eu tort de m'embaucher.(...) »

Benson DIAKITE, Journaliste

« **J'ai entendu de très bonnes interventions.** J'ai trouvé d'ailleurs qu'elles étaient assez différentes les unes des autres, parce que d'un côté, elles valorisaient un parcours individuel et de l'autre, il m'a semblé de manière sous-jacente, à travers le témoignage d'Olivier SEGBO, valoriser plutôt un parcours collectif en essayant de démontrer qu'il y avait beaucoup d'embûches dans les parcours individualisés des uns et des autres.

Je pense que là, effectivement, nous sommes au centre du débat parce que le thème de **cette journée la réussite des jeunes issus de l'immigration** et la valorisation des parcours individuels me semblent poser débat : **valoriser trop le cheminement individuel c'est à mon avis, passer à côté de la réussite collective qui est nécessaire pour la communauté africaine ou afro-caribéenne.**

Le danger est évident parce que la réussite individuelle a toujours existé dans toutes les communautés, notamment les communautés comme la nôtre. Quand on pense à Pouchkine en Russie (le fameux poète russe) ou à Dumas métissé, dont on cachait d'ailleurs l'origine.

Que je sache, ces réussites individuelles pourtant anciennes, 18^e-19^e siècle, n'ont pas beaucoup changé l'état d'esprit des gens. **C'est pour cela que je pense que nous, Africains, sommes confrontés à un problème de solidarité. Le défi que nous devons nous lancer serait de tendre vers une réussite collective qui bénéficierait à toute la communauté afro de France. (...) ».**

15



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

DEBAT

Question à Edgar OBAME

« Vous semblez dire que les Africains sont surdiplômés : n'est-ce pas parce que les entreprises ont créé des "moules" et qu'on demande aux gens d'avoir un certain grade ?

En ce qui concerne votre petit frère, qui a refusé de rentrer à Sciences Po pour poursuivre un troisième cycle. Que je sache, sortir de Sciences Po ou telle autre grande école ne veut pas nécessairement dire qu'on peut gérer une entreprise efficacement. Les récentes affaires qui défrayent les chroniques en sont des preuves. »

De la salle

« En terme de réussite collective, il me semble qu'il faut d'abord parler de réussite économique globale. C'est parce qu'une communauté est économiquement puissante qu'elle peut faire s'élever ses membres. C'est le cas des Asiatiques !

16

Question à FELIX-TCHICAYA

« Il existe une différence entre les jeunes dont vous dites qu'ils reproduisent les stigmates à travers leur comportement ou leur allure vestimentaire (c'est-à-dire nés en France) et les jeunes qui ont grandi en Afrique.

Alors, Dominique SOPO évoquait le fait qu'à niveau social, les jeunes issus de l'immigration réussissaient plus. A-t-on pu caractériser qui étaient ces jeunes issus de l'immigration qui réussissaient plus, aussi bien parmi les Noirs que les Maghrébins ? S'agit-il de ceux qui sont nés ici ou ceux qui sont arrivés d'Afrique ou les deux ensemble ?

Dogad DOGUI, Président d'Africagora

« Par rapport à ce que Edgar OBAME a dit, ceux qui font un long parcours comme leurs camarades blancs sur les bancs de l'école n'ont pas à se restreindre dans leurs capacités. S'ils se peuvent faire un troisième cycle, ils n'ont qu'à le faire, c'est bien qu'il y ait un projet derrière. **Il faut aussi utiliser les codes et de faire en sorte de se faire un réseau dès les bancs, faire en sorte de trouver les axes qui permettent de s'inscrire dans la République.**

Ensuite, **j'insiste sur le fait qu'il faut que nous créions des entreprises. Et accordons-nous le droit à l'échec** : même si ça ne marche pas du premier coup, n'abandonnons pas ! Car de toutes les façons, **nous n'avons pas le choix : la clé du succès, c'est l'économie et la connaissance. Mais la première chose, c'est l'économie, alors, CRÉONS !** »



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Christian POIRET

« Derrière la question il y a quoi ? A mon avis ce qu'il y a derrière c'est : **"qu'est-ce que le racisme ?** C'est un peu ce que j'ai essayé d'expliquer au début, c'est un rapport social.

Et on peut dissocier deux questions : la question des racistes, et la question du racisme. Il y aurait d'ailleurs un point de débat à avoir avec SOS et, en règle générale, avec **une bonne partie des responsables politiques ou associatifs engagés dans la lutte contre le racisme et les discriminations, qui, bien souvent, se contentent de traquer les racistes, mais qui ont beaucoup plus de mal (et cela se comprend) à s'attaquer au racisme en tant que rapport social.**

Alors, qu'est-ce que le racisme ? C'est une des formes - nous l'expliquons comme cela avec notre appareillage conceptuel - que peuvent prendre les relations inter ethniques. **C'est-à-dire que c'est un processus par lequel on réduit un certain nombre d'individus à n'être pas des êtres universels, mais à être l'incarnation d'un groupe qui va être défini par tel ou tel trait particulier.**

Ces traits particuliers peuvent être positifs ou négatifs. Ça peut être "les Noirs ont le rythme dans la peau" ou "les Asiatiques sont minutieux". C'est vrai que c'est plus agréable d'être enfermé dans des particularités positives plutôt que l'inverse. Mais sur le fond, c'est la même question. C'est que définir les Noirs comme ceux qui courent vite ou les définir comme étant des fainéants, à un certain niveau d'abstraction, c'est le même processus.

Or le racisme, c'est ça. Ce n'est pas une idéologie qui serait infériorisante, c'est le simple fait de produire des groupes infériorisés. Le propre du racisme, c'est de faire que les individus désignés comme faisant partie de tel ou tel groupe ne sont plus des êtres universels, mais l'incarnation des caractéristiques de ce groupe. D'où cette apparente contradiction qui n'en est pas une.

Qu'est-ce que c'est qu'un Africain en Afrique ? Cela n'a strictement aucun sens, on est Africain en France, on n'est pas Africain en Afrique. **Le groupe africain (sous entendu Noir africain), c'est un groupe qui est produit en France comme une catégorie, dominée justement par une histoire** qui est celle du colonialisme, du néo-colonialisme, de l'immigration dans des conditions d'échange inégal. C'est cette histoire de domination qui donne un sens à la catégorie.

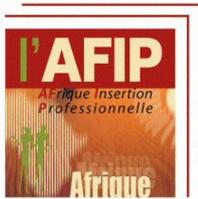
C'est pour cette raison que nous sommes un certain nombre à parler de discrimination raciste et non de discrimination raciale, parce que c'est la discrimination qui crée le groupe.

C'est à travers le fait de subir un traitement différencié que l'on est constitué en groupe et que les individus sont enfermés dans ces groupes. »

Dominique SOPO

« D'abord une réflexion sur **le fait qu'on lutterait plus contre les racistes que contre le racisme.** D'un certain point de vue, c'est vrai, dans la mesure où **il est plus simple d'attraper des personnes que de combattre une idée,** même si le travail qu'on a à faire **en tant qu'organisation anti raciste est aussi d'avoir un discours de lutte contre les préjugés racistes.**

Sur la vision qu'on peut avoir des jeunes d'origine immigrée dans les médias, effectivement, **on est face à des versions ou à des visions extrêmement caricaturales et d'ailleurs très stigmatisantes en règle générale.** On a bien vu pendant les élections présidentielles la façon dont étaient traités, par exemple, les phénomènes d'insécurité : avant même d'en connaître les responsables, on disait que c'était les jeunes de banlieue. Ce qui n'était pas toujours vrai par rapport aux faits divers en question.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

La vision que peuvent avoir les journalistes des jeunes d'origine immigrée - je dirai d'ailleurs que cette vision n'est pas forcément négative -, **c'est une vision en terme de groupe**. Elle peut être parfois infantilisante voire naïve, ou carrément négative quand l'image qu'on a du jeune est soit d'un « délinquant » soit d'un « intégriste ». C'est d'autant plus étonnant que, si on regarde les études que font les jeunes en France, **les jeunes d'origine immigrée à milieu social égal, réussissent plus que la moyenne nationale par exemple**. Pourtant, on renvoie la plupart du temps, une image d'échec aux jeunes issus de l'immigration.

Isabelle POILLOT-ROMAGNAC

« Concernant la **discrimination positive**, il faut des expériences qui aillent dans ce sens, parce qu'on voit que c'est très difficile, même quand il y a une volonté politique.

Il me semble que **le parrainage peut être une solution**. L'Etat reconnaît le parrainage, mais ce n'est pas suffisant, car **l'Etat reconnaît surtout le parrainage par les missions locales, mais assez peu par les associations**. Ce qui constitue un problème en soi. Et d'ailleurs, il ne s'agit pas du même public.

Il s'agit donc de convaincre mes interlocuteurs d'aider au maximum le parrainage pour les diplômés issus de l'immigration, parce que jusqu'à maintenant, on ne parlait pas des diplômés, mais des personnes non diplômées issus de l'immigration.

Par conséquent, **l'accent doit être mis sur les diplômés car l'on sait que cela constitue un exemple néfaste dans les quartiers quand les jeunes font des études et qu'ensuite ils ne trouvent pas d'emploi**, puisque les petits frères et les petites sœurs n'ont pas envie de poursuivre des études à leur tour. »

18

Dominique SOPO

« **Le terme discrimination positive est extrêmement connoté et renvoie à l'expérience américaine des quotas ethniques**. Si c'est cela la discrimination positive, j'y suis totalement opposé. Et ce pour deux raisons :

D'abord, parce que la question n'est pas de savoir si on prend quelques personnes de telle ou telle communauté pour les mettre en avant en oubliant tout le reste. En réalité, Colin Powell est secrétaire d'état au gouvernement américain, mais, en attendant, 80% de la communauté noire vit très difficilement dans les ghettos. **Ce genre de système, qui consiste à prendre 10 ou 15% d'une communauté pour la pousser vers le haut, est aussi une manière de se donner bonne conscience pour oublier tout le reste.**

Ensuite, **la question des quotas ethniques, c'est finalement pousser les gens à s'identifier justement à une communauté et les réduire à une couleur de peau**. Et donc, derrière un débat apparemment sympathique sur la façon de promouvoir des minorités, **il s'agit aussi d'un débat politique sur un modèle de société**. Ainsi, la mise en place de quotas ethniques risque de nous faire basculer dans un modèle communautariste que j'estime pour le moins extrêmement déplaisant.

Quand je parlais de promotion de jeunes cadres issus de l'immigration, il ne s'agissait en aucun cas de la politique des quotas, qui, en l'occurrence, est un système rigide, codifié et permanent. Car une fois un tel système mis en place, on peut toujours dire que cela prendra fin au bout d'un moment, mais ce n'est jamais le cas. Par conséquent, cela devient un système qui reste et qui perdure.

Les exemples de promotion auxquels je pensais, c'est, par exemple, ce qui a été fait à Sciences Po, avec un concours qui permet de promouvoir une mixité ethnique et sociale plus importante. Ainsi, il y a quelques années quand j'étais étudiant à Sciences Po, j'étais le seul Noir de ma promotion. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas, et c'est tant mieux.

En tout cas, **il s'agit de mettre en avant des gens qui, sur la base de leurs compétences peuvent réussir dans tel ou tel milieu et qui parce qu'ils ont telle ou telle couleur de peau sont bloqués.** »



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Christian POIRET

« La question de la discrimination positive est posée dans des termes tels en France qu'on ne va jamais s'en sortir. Juste quelques petits rappels : le terme de discrimination positive renvoie à des politiques qui sont basées sur des quotas, des quotas réservés en fonction de telle ou telle catégorie : ethnique, race, sexe, handicap, etc. On a de la discrimination positive en France à propos des handicapés lorsque, par exemple, un pourcentage des emplois publics est réservé à une catégorie clairement définie.

Je rappelle que, du point de vue des politiques concernant les minorités ethniques ou raciales, que ce soit aux USA où la Cour Suprême s'est prononcée sur la question dès les années 60, ou en Grande Bretagne ou n'importe où ailleurs dans le monde, à ma connaissance, **il n'y a pas de politiques de discrimination positive qui existe. Elles sont illégales dans tous les cas, à ma connaissance.**

Ce qui existe, ce sont des politiques "d'affirmative action". Ce qui veut dire qu'on n'a pas des quotas, mais qu'on essaie de fixer des objectifs à atteindre pour faire en sorte que ceux qui ne sont pas (pour des raisons historiques) à égalité dans les compétitions, puissent être remis à niveau pour pouvoir se battre librement sur le marché de la formation, du travail, etc.

Ce n'est pas une nuance secondaire, car le fait de prendre en compte un préjudice historiquement constitué qu'il s'agit de réparer, est quelque chose d'important. Et c'est d'ailleurs un des gros problèmes quand les politiques "d'affirmative action" aux Etats-Unis ont été progressivement étendues des Noirs descendants d'esclaves - pour lesquels il y avait effectivement un préjudice historique et pas des moindres - à l'ensemble des minorités ethniques arrivées par voie migratoire, qui n'étaient pas du tout dans la même situation. Ceci remet totalement en question la conception des choses. Donc il faut réfléchir sur ces bases-là.

Le deuxième élément, c'est **le caractère transitoire**, l'objectif n'étant pas que chacun ait ses quotas jusqu'au bout des temps. Et si on reprend le parallèle avec la question de la parité des femmes, je ne suis absolument pas choqué qu'on ait instauré la parité pour les femmes. En revanche, ce qui me choque, c'est la manière dont ça a été fait, c'est-à-dire que cela n'a pas été envisagé d'emblée comme une mesure transitoire. Ce qui revient à entériner définitivement le découpage entre les genres.

Le fait d'avoir recours à ce type de démarche ne me gêne pas, mais encore faut-il être clair : ce doit être transitoire pour revenir à une situation d'égalité dans laquelle, qu'il s'agisse de genre ou de l'origine ethnique ou de l'imputation raciale, etc., ce ne soit pas quelque chose de définitif.

Alors, bien évidemment, ce type de politique suppose d'avoir des indicateurs statistiques pour mesurer le travail qui est fait.

En ce qui concerne **le testing, tel qu'il est réalisé par SOS, c'est fort utile**, mais ce n'est qu'un dérivé du testing scientifique qui est pratiqué massivement en Amérique du Nord et qui a été pratiqué en Europe.

Notamment, il y a eu une campagne de testing du BIT (Bureau International du Travail) pour mesurer la discrimination dans les différents pays de l'Union Européenne. Le seul pays de l'Union qui ait refusé de mettre en œuvre ce programme du BIT est la France, parce que la "sacro-sainte" République française est une et indivisible et ne connaît pas de minorités. Alors, il faut également réfléchir au sens de la référence permanente à la question de la République.

Pour finir, je pense qu'on a dédouané un peu vite dans le débat de cet après-midi - **on peut regretter l'absence du représentant du gouvernement - l'État qui est le 1^{er} employeur de France et qui, pour le moment, est en train de freiner sur la mise en place du dispositif de lutte contre la discrimination tel qu'il est voulu par la directive européenne.**



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Quel est l'enjeu autour des pouvoirs de l'autorité administrative indépendante? C'est que ce 1^{er} employeur de France, ce 1^{er} producteur de catégorie ethnique et raciale qu'est l'Etat, soit lui-même soumis à un contrôle. Or, que se passe-t-il aujourd'hui ? Globalement, l'Etat est très fort pour s'en prendre aux entreprises privées dans certains cas, aux patrons de boîtes de nuit, mais, quand il s'agit de critiquer ses propres pratiques, qui sont d'une autre ampleur et autrement plus structurantes dans la vie sociale française, il n'y a plus personne. Et l'absence du représentant des pouvoirs publics à cette tribune cet après-midi, me semble, d'un certain point de vue, symptomatique. »

André ADDED

Je suis incapable de répondre à la question. Je crains tout simplement la réaction de l'extrême droite française. Je crains qu'une telle proposition ne renforce la popularité de Le Pen.

D'autre part, pour sortir de cette situation, je ferai plus confiance au dynamisme individuel, aux associations militantes telles qu'AFIP.

J'ai une petite fille qui a 13 ans. Elle est francobrésilienne et arrière-arrière-arrière petite-fille d'esclaves. Ce que je lui apprend, c'est oser et être sûre d'elle et ma proposition c'est qu'elle devienne Présidente de la République en France. Bien sûr cette proposition l'a fait rigoler, mais c'est une manière de lui donner de l'assurance.

Il faut oser, et encore oser. Oser et créer votre entreprise de travail temporaire.. »

20

Edgar OBAME

Dans les communautés comme la nôtre, il ne me semble pas y avoir de césure entre la réussite individuelle et la réussite collective, dans la mesure où une réussite individuelle rejaille toujours positivement dans la vie collective des individus qui l'entourent.

En ce qui concerne les "moules", les diplômés et l'échec supposé de certains chefs d'entreprise, il ne s'agit pas ici de faire de la sensiblerie: si vous avez choisi de vivre et de travailler en France, il faut savoir que Sciences PO - à l'instar de Polytechnique, Mines Paris, Centrale, INSAH etc. - , est un label dans le monde du travail. C'est ainsi, que vous le vouliez ou non. Ce genre de "moules" comme vous les appelez sont une réalité du monde du travail.

Olivier SEGBO

Si vous avez fait le choix de vivre en France, faites ce choix jusqu'au bout, c'est-à-dire un choix délibéré et clair d'y vivre et de vous y engager. Une fois que ce choix est posé, n'acceptez plus de vivre en sujet, soyez des acteurs.

Et surtout, ne vous méprenez pas : aucune réussite n'est individuelle. La plupart des grandes réussites, des grands projets aboutis dont vous entendez parler, sont tous collectifs.

Et enfin, soyez patients et ayez la vision et l'ambition des bâtisseurs de cathédrales, ces chefs d'œuvre qui font partie des joyaux de l'humanité aujourd'hui.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Jean-Claude FELIX-TCHICAYA

Je voudrais revenir sur les jeunes dont je parlais tout à l'heure. Il n'y a, de ma part, pas de jugement de valeur, ni de jugement acerbe sur les jeunes qui portent des casquettes ou des pantalons larges. C'était pour dire que ces postures ou ces choix vestimentaires ou autres, sont aussi conditionnés par le stigmate historique, qui peut parfois faire obstacle dans la motivation et dans la mobilisation scolaire.

Sur les jeunes nés ici, les chiffres sont quelque peu contradictoires, mais les derniers chiffres montrent qu'il y aurait une meilleure réussite pour ceux d'entre eux issus des pays francophones d'Afrique notamment des grandes villes africaines. C'est très complexe et nous n'avons pas le temps de rentrer dans les détails ici. En revanche, **pour ceux qui sont nés ici, c'est la crise identitaire justement qui parfois fait obstacle à une construction sereine de l'individu.**

Marie-Roger BILOA

J'ai beaucoup appris du parcours des uns et d'autres et aussi des diverses interventions. J'ai été particulièrement interpellée par le problème de la solidarité, qui illustre un peu l'ambiguïté dans laquelle nous sommes.

Nous vivons en France dans une société qui refuse le communautarisme. En tout cas, c'est le discours officiel. En tant que chef d'entreprise, je n'ai jamais fait attention à l'origine de mes collaborateurs.

A Africa International, nous avons des Français, un Croate, une Allemande, des Africains, etc. **Ceci n'a jamais été un problème jusqu'au moment où j'ai commencé à recevoir des appels de jeunes en BTS qui m'imploreraient de les prendre en stage, car ils n'arrivaient pas en trouver** et leur professeur leur a suggéré de chercher sur la place parisienne des entreprises dirigées par des Africains.

Maintenant, les places de stage, je les bloque pour les Africains. Je le fais "à mon corps défendant", mais visiblement, il y a un problème, et si moi, en position d'accorder des stages à de jeunes Africains parce qu'ils sont bloqués par le racisme, je suis obligée de le faire, je considère que c'est un échec si on est obligé d'agir comme cela.

C'est aussi cela, le problème de la solidarité que nous avons évoqué. Je crois qu'il faut y réfléchir, même si je reconnais que, effectivement, **c'est important en tant que communauté de se sentir solidaire et d'avoir des actions communes, sans pour autant verser dans un communautarisme d'apartheid, mais tout simplement comme moyen de contribuer à une forme de succès collectif.** »

Patricia DJOMSEU

Certains m'ont reproché d'être un peu dure. Au contraire, n'ayant pas eu le temps de développer un certain nombre de choses, je pense ne l'avoir pas assez été. En tant que chef d'entreprise, c'est très difficile de développer une entreprise comme la mienne et comme beaucoup d'autres. Je voudrais préciser que je travaille dans le domaine ferroviaire et automobile pour équiper les TGV etc., et les suspensions en composite pour les véhicules.

Dans ma situation, il y a longtemps que j'ai dépassé le problème du colonialisme, des quartiers difficiles, de la discrimination etc., et je considère que, si on n'est pas capable de foncer, de s'adapter à son milieu, il vaut mieux rentrer en Afrique. Le but n'est pas de se dire : "oui, on ne veut pas me recruter parce que je suis Noir". C'est simplement un problème de compétence.



Afrique Insertion

Centre de ressources et d'insertion pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES DE L'AFIP

Par Carole da SILVA, Présidente d'Afrique Insertion Professionnelle

Je voudrais recadrer le débat sur le thème de notre journée. **Notre objectif principal est l'accompagnement des jeunes diplômés nés ou ayant grandi en France à partir de Bac+2, ayant une compétence à faire valoir sur le marché du travail et qui ne trouvent pas d'emploi.**

Nous partons du principe que **plus des trois quarts des postes à pourvoir se trouvent sur ce que l'on nomme le "réseau caché"**. Malheureusement, **nous les Africains, n'avons pas de réseau et c'est l'une de nos faiblesses.**

Mais un autre type de problème se pose également : lorsqu'ils arrivent sur le marché de l'emploi, les jeunes méconnaissent ce qu'est le marché de l'emploi et doivent maîtriser les techniques de recherche d'emploi.

Ce sont **des outils qu'AFIP se propose de mettre à la disposition de ces jeunes, de manière à baliser le projet professionnel.**

Il faut déjà le définir ou le redéfinir, parce qu'il y a une différence entre le fait d'avoir un diplôme et le fait d'avoir défini un projet professionnel. Est-ce que je veux travailler dans une grande entreprise ou dans une petite PME ? Est-ce que mon tempérament me permet d'avoir un poste de manager ou est-ce que je vise plutôt un poste d'exécutant.

Tout ceci se définit dans le projet personnel du jeune qu'on essaie de mettre en place. **C'est seulement une fois qu'on a validé et balisé ce projet professionnel que le réseau de parrainage intervient.**

Ceci constitue un atout par rapport à ce qui existe déjà sur le marché. AFIP n'a pas vocation à se substituer à l'Agence nationale pour l'emploi, mais veut tout simplement apporter un "plus" à ce qui existe déjà. Et c'est d'ailleurs pour cela que nous sommes en partenariat avec les ANPE, les missions locales, les maisons de développement économique et de l'emploi, les cellules d'appui pour l'insertion sur le marché, etc.

Merci de votre participation à tous,

À très bientôt à l'AFIP.