

# "Jeunes femmes diplômées issues de l'immigration : Le cumul des handicaps"

*Le vendredi 23 janvier 2006 à l'UNESCO*

*Troisième Edition du Colloque de l'AFIP en faveur de l'emploi*

Je vais tout de suite laisser la parole à Eric DOGO, le Président de l'AFIP pour le mot de bienvenue.

### **Éric DOGO, Président de l'AFIP**

Bonjour à tous Mesdames et Messieurs, au nom de l'AFIP je tiens à vous remercier de votre présence à notre 3<sup>ème</sup> Colloque qui a pour thème cette année « Jeunes, Femmes issues de l'immigration et diplômées : cumul des handicaps ? »

Cette journée sera l'occasion de nous interroger sur cet aspect de la discrimination à l'embauche en France et évaluer les différents outils qui existent actuellement et faire l'inventaire des autres pistes à exploiter pour vaincre cette forme de discrimination qui touche la moitié de la population en France.

C'est aussi notre façon à l'AFIP de rendre hommage aux femmes qui représentent le bras armé de notre association et vous remarquerez que le fait qu'une large majorité d'intervenants de cette journée soit des femmes est un choix de notre part nous permettant de mettre en valeur la variété de leur réussite, de leur parcours et de leurs compétences.

Pour terminer, je tiens à remercier toutes les personnes et les institutions qui ont contribué à l'organisation de ce colloque. Je souhaite que cette journée soit un moment d'enrichissement pour nous tous.

Merci et bon Colloque.

### **ORATEUR**

Merci, Eric. Nous allons faire à présent un bilan des actions de l'AFIP avec Carole DA SILVA, Directrice Fondatrice de l'association.

### **Carole DA SILVA, Directrice Fondatrice de l'AFIP**

Merci. Bonjour aussi à toutes et tous. On a voulu pour cette 3<sup>ème</sup> journée vous faire un petit bilan de nos activités sur 2005 justement.

Pour ceux qui le savent, on existe depuis bientôt quatre ans, plus précisément depuis Février 2002. Donc, beaucoup de choses ont évoluées au niveau de l'association notamment un nouveau Président que vous avez entendu parler tout à l'heure. A noter également une évolution au niveau de la logistique, puisque grâce à la Ville de Paris, nous allons avoir un nouveau local. Je vais aussi vous faire un petit bilan de notre travail au cours de l'année écoulée.

Donc AFIP pour 2005, notre public est un public ciblé de jeunes diplômés de BAC + 2 minimum à 35 ans maximum. Evidemment, on s'adresse à un public de personnes issues de minorités ou issues de l'immigration comme vous voulez. Moi, j'ai toujours eu un problème par rapport à la sémantique jusqu'à présent et je ne sais toujours pas comment il faut qu'on nous appelle. Pour l'instant, j'utilise le langage commun. Concernant les actions que nous avons pu mettre en place en 2005, pour l'entreprise en effet, l'AFIP s'engage par rapport à tout ce qui est pré qualification des candidats, on fait des ateliers de pré recrutement avec nos entreprises partenaires, des modules de formations spécialisés, en direction des DRH, des opérationnels et des managers sur la question de la discrimination dans l'entreprise puisque l'on sait très bien que ce n'est pas une question qui se décrète mais qui se gère, qui se prépare et s'organise pour un vrai succès.

On propose aussi de faire de la veille stratégique. Nous sommes entrain d'élaborer un outil que nous appellerons « la lettre de la diversité » avec l'entreprise SIM dont les représentantes sont dans la salle. Il s'agira pour nous ici de faire de la veille sur les questions relatives à la diversité.

S'agissant du module de formation proposé aux entreprises, nous avons mis en place en partenariat avec « Entreprise & Personnes » que beaucoup certainement connaissent dans la salle puisque « Entreprise & Personnes » s'occupe essentiellement de tout ce qui est audit, conseil et diversité dans les entreprises dont des représentants se trouvent dans la salle. En direction des jeunes, on fait évidemment un accompagnement personnalisé, du coaching. Nous faisons des ateliers de dynamisation et de reconstruction. En effet, le public qu'on cible est un public diplômé en apparence sans difficultés particulières et qui a pourtant intériorisé une grande souffrance liée à l'échec et à la discrimination dont il est victime au quotidien.

En effet, nous nous sommes retrouvés dans le cadre de nos ateliers, à faire de la reconstruction de la personne. Vous verrez des témoignages cet après-midi dans le DVD que nous avons réalisé cette année qui s'appelle la « Barrière des Préjugés ».

Nous mettons également à disposition de nos jeunes un réseau d'une soixantaine de parrains de tous secteurs d'activités et de toutes origines puisqu' on me demande souvent si ce n'est que des personnes issues de l'immigration. Non, dans le réseau de parrainage il y a un peu de tout et vous en verrez aussi un échantillon cet après-midi. Aussi, on a un réseau d'entreprises partenaires avec lequel on travaille, qui nous mettent à disposition aussi bien des offres, que leurs opportunités. Tout à l'heure, vous avez pu voir des logos affichés : notamment Danone, Areva, la SNCF, la RATP entre autres.

Pour 2005, nous avons suivi 144 personnes dont 40% ont participées aux ateliers de pré recrutement et de dynamisation. Il s'agit essentiellement de personnes adhérentes à l'association ; non pas des accompagnements ponctuels, ça on ne les a pas comptabilisés. Nous faisons aussi des ateliers de relooking avec Black Up qui, une fois la fin de notre session atelier vient maquiller les jeunes femmes de l'association. L'âge des personnes suivies varie entre 24 et 29 ans. La moyenne d'âge approximative est de 28 ans. La majorité de nos adhérents résident en région parisienne : dont 1/3 réside à Paris intra-muros et 1/4 en Seine-Saint-Denis.

Il est à noter que 77 % de nos adhérents ont un niveau supérieur ou égal à BAC + 4. Nous avons très peu de personnes titulaires d'un niveau BAC + 2. Comme vous pouvez le constater notre public est de plus en plus diplômé, de plus en plus compétent. En effet, 60 % de nos adhérents maîtrisant le français, sont opérationnels voire bilingues en anglais. Ce qui est un atout sur le marché de l'emploi De plus 40 % des adhérents pratiquent en plus de l'anglais, l'espagnol ou l'allemand. D'autres langues sont aussi parlées par les Afipiens. Les AFIPiènes et les AFIPiènes sont les jeunes que nous suivons, vous entendrez beaucoup parler d'eux au cours de cette journée. Nos adhérents parlent donc le chinois, l'anglais, l'italien, l'arabe, le pakistanais et d'autres langues encore.

On a voulu faire une petite comparaison entre 2004 et 2005 parce que, comme je vous le disais l'association évolue pas à pas. En 2004, on n'avait pas nos propres locaux. On a eu un local qui nous appartenait à compter de 2005. Donc en 2004, on comptait 66 adhérents et en 2005 nous sommes passés à 144. Ensuite, en 2004 on avait 52 % d'hommes pour 48 % de femmes et en 2005, on est passé à 37 % d'hommes pour 63 % de femmes.

Au niveau des embauches : en 2004, on a enregistré 34 % d'embauche donc CDD et CDI et en 2005, on est passé à 38 %. Voilà brièvement le bilan de l'AFIP.

Pour clôturer, je voudrais vraiment rendre un hommage particulier et remercier particulièrement le FASILD, représenté par son Directeur Régional pour son soutien, sans lequel on n'aurait pu être là aujourd'hui. Je remercie Monsieur FALL, Mme Sylvie BOUVIER, chargée de Mission, qui dès le départ était à nos côtés. Je remercie aussi pour cette année la Délégation Régionale et Départementale des Droits des Femmes qui nous a soutenue pour le financement de cette journée ainsi que les autres partenaires : la Ville de Paris, la Préfecture de Paris et je voudrais aussi remercier très sincèrement Mme VAUTRIN qui malheureusement n'a pas pu être là mais qui s'est fait représenter par Mr LE DIVENAH. Vraiment, merci infiniment à vous tous.

Pour conclure, je dirais que la question de la discrimination n'est ni quelque chose de rationnel, ni quelque chose qu'on peut vraiment quantifier, c'est un fait. Mais notre travail sur le terrain tous les jours et le soutien des partenaires qui nous accompagnent, nous permettent d'avancer et d'espérer que dans quelques années peut-être ne se retrouvera pas pour parler des mêmes choses. Ce sera mon plus grand succès. L'objectif, ce n'est pas qu'AFIP perdure et que dans dix ans nous soyons encore à organiser un 20<sup>ème</sup> colloque dans le champ de la lutte contre la discrimination. Merci à tous et très bon colloque

## **ORATEUR**

Merci Carole, comme tu le disais nous avons la chance de compter parmi nous Mr LE DIVENAH. Nous vous laissons le discours d'ouverture.

## **M. JP LE DIVENAH**

Mr le Président, Mme la Présidente, Mesdames et Messieurs, je suis heureux de me trouver parmi vous aujourd'hui à l'occasion de votre 3<sup>ème</sup> journée en faveur de l'emploi pour parler de ce qu'on peut qualifier de notre combat commun pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations de toute nature. Je vous prie effectivement de bien vouloir excuser Mme Catherine VAUTRIN qui est donc le Ministre Délégué à la Cohésion Sociale et à la Parité dont l'agenda est en ce moment particulièrement changeant. Il faut bien le reconnaître en raison d'une part du plan « grand froid » qui s'accroît très sévèrement et ce n'est pas le moindre, la préparation d'un quatrième texte de loi, qui s'appelle d'ailleurs « texte de loi sur l'égalité des chances », qu'elle doit présenter au parlement la semaine prochaine aux côtés de ses collègues Mr BORLOO, Mr Azzouz BEGAG, Mr DE ROBIEN, Mr LARCHER.

Ce sera pour elle le quatrième texte de loi en trois semaines je crois, ce qui fait quand même quelque surcharge de travail dont je vous prie de bien vouloir l'en excuser. Vous avez souligné, Mr Président DOGO, tout à l'heure qu'il y aura une majorité de femmes qui interviendrait au cours de ce colloque. Pour l'instant, on va respecter la parité entre hommes - femmes puisque après votre Présidente ce sera ensuite Madame SCHMIDT qui interviendra après moi. En tout cas, c'est vrai que c'est toujours une déception, je le sais, Mme la Présidente mais elle tient à vous présenter ses plus vifs regrets. Elle m'a chargé de vous transmettre ses remerciements pour l'organisation de ce colloque et pour vos contributions à cette cause si importante qui nous rassemble. Le sujet dont nous traitons aujourd'hui concerne le Ministère à double titre puisqu'il le concerne au titre de la cohésion sociale et au titre de la parité homme – femme. Nous sommes à la fois très sensibles au message fort de l'AFIP qui peut faire de la diversité culturelle un atout de la réussite de notre pays et nous sommes très déterminés aussi à venir en aide à toutes celles qui occupent la triste première place dans le cumul de discrimination. Les jeunes femmes issues de l'immigration en plus d'être femmes et même lorsqu'elles sont diplômées, et bien on leur reproche qu'elles soient du mauvais âge, la mauvaise origine et parfois le mauvais diplôme et souvent aussi le mauvais quartier d'habitation. Donc je tiens, au nom de la Ministre, à remercier et à féliciter Carole da SILVA, la Fondatrice de l'AFIP. Vous vous étiez rencontrées, vous l'avez dit, Madame, lors d'une réunion à Matignon au moment des événements graves qui se sont déroulés dans les quartiers et c'est à cette occasion que vous aviez proposé de l'inviter à ce colloque. Je tiens à féliciter également le Président Eric DOGO ainsi que toute l'équipe de l'association qui fait un travail formidable pour son engagement depuis 3 ans dans des actions concrètes destinées à faciliter l'insertion professionnelle de ces jeunes femmes. Votre action s'inscrit pleinement dans les objectifs de l'année de l'égalité des chances en France et en Europe, elle participe à la réponse commune de tous, institutions, associations, citoyens que nous devons apporter au combat pour l'égalité. En effet, nous ne pourrions le porter seuls. Nous avons besoin de vous, de votre expérience de terrain, de votre connaissance du terrain, de votre mobilisation pour identifier la réalité des difficultés pour anticiper, construire et compléter notre action. Cette égalité des chances, nous la voulons complète pour toutes et pour tous. Aujourd'hui, la moitié des personnes immigrées sont des femmes, ce qui n'était pas le cas dans les années 50, c'était essentiellement une immigration masculine de travail. Maintenant, c'est une immigration qui est largement une immigration de regroupement familial, une immigration familiale. En 1999, les femmes immigrées étaient 2,1.000.000 dans notre pays.

Ce chiffre prend en compte les femmes vivant en France nées étrangères dans un pays étranger mais celles qui nous intéressent aujourd'hui, qui sont au cœur du débat, sont beaucoup plus nombreuses puisque sont concernées aussi bien des primo arrivantes que des jeunes filles françaises qui continuent d'être perçues dans leur lien de parenté et de culture avec leurs parents immigrés, c'est un tout petit peu le problème de sémantique que vous souligniez tout à l'heure, Mme Da SILVA, comment qualifier ces personnes ? En tout cas, les personnes elles savent bien qu'elles sont victimes de discrimination.

Leurs situations et leurs attentes sont multiples, la richesse de leur talent et de leurs compétences, c'est un atout fondamental pour la société française et nous avons besoin d'elles. C'est pourquoi nous faisons de leur intégration et de leur réussite l'un des axes forts de notre politique. Alors, beaucoup d'instruments ont été mis en place pour donner corps à cette politique. En effet, la question des discriminations est prise en compte dans l'action publique ; le Haut Conseil à l'Intégration s'en est saisi et a conduit un rapport encore récemment. Cette question aussi fait l'objet d'un accord cadre signé en Décembre 2003 entre le Service des Droits des Femmes et à l'Egalité qui est représenté ici par Madame LARET BEDEL avec la Direction de la population d'Immigration qui est représentée ici par le FASILD en la présence de Babacar FALL que j'ai bien connu aussi puisque j'ai été moi-même le Directeur Adjoint du FASILD pendant cinq ans, il y a quelques années.

Le comité interministériel et à l'intégration qui doit se réunir le 20 Février prochain va faire également de cette question, un axe essentiel de mesure qu'il va prendre. Cette action est également soutenue par de nombreuses associations. Les associations qui interviennent dans ce domaine jouent un rôle extrêmement important. J'ajoute que les jeunes femmes issues de l'immigration sont également particulièrement concernées par la mise en place de la Haute Autorité de la Lutte contre la Discrimination et pour l'Egalité. Cette nouvelle autorité administrative indépendante qui fonctionne depuis 23 Avril 2005 permet de combattre plus efficacement toutes les formes de discriminations qu'elles soient directes ou indirectes, qu'il s'agisse de racisme, d'intolérance religieuse, de sexisme, d'homophobie ou du rejet des handicaps j'allais ajouter aussi du rejet en raison de l'âge. La Haute autorité est dotée de pouvoirs importants, c'est une arme en quelque sorte qui va être encore plus efficace puisque nous allons renforcer cette possibilité d'actions dans le projet de lois pour l'égalité des chances que j'évoquais à l'instant, qui va être discuté la semaine prochaine à l'Assemblée Nationale et qui prévoit de la doter d'un véritable pouvoir de sanctions contre les auteurs de discriminations.

C'est extrêmement important puisque aux côtés de la Justice qui applique des sanctions pénales, il y aura de sanctions pénales de certaines natures. Il y aura aussi des sanctions qui pourront être infligées par la HALDE, elle-même ce n'était pas encore le cas jusqu'à présent.

A ce jour, près de 1.400 plaintes ont été déposées et environ 6% de ces plaintes relèvent de discriminations à caractère sexiste et 38% des discriminations sont fondées sur l'origine de la personne qui est victime de ces discriminations. Après ce panorama un petit peu général, je voudrais revenir au domaine d'action de l'AFIP qui concerne plus spécifiquement le champ de l'insertion professionnelle. Chacun sait que les jeunes femmes issues de l'immigration, je pense qu'on va en parler toute la journée, sont davantage exposées au chômage et que lorsqu'elles travaillent, elles occupent plus que les hommes, des emplois peu qualifiés. Même si en 10 ans les écarts se sont considérablement réduits. Le taux de chômage des femmes immigrées en 2002, a diminué de 20% pour 15% des hommes d'origine immigrés. Il n'empêche qu'il y a encore un grand chemin à faire. En effet, leur situation dans l'emploi est souvent difficile, ce qui peut caractériser, je pense, l'emploi des femmes étrangères diplômées, puisque c'est le champ d'intervention de l'AFIP, c'est un fort déclassement dans le premier emploi. C'est ainsi qu'une étude DPM FASILD montre que, réalisée sur 200 femmes (c'est l'échantillon réduit, ça permet de se donner une idée) issues de l'immigration ayant le BAC + 5, montre qu'aucune n'avait comme 1<sup>er</sup> emploi, un emploi de cadre et avaient en plus des salaires très bas. Si on prend la population qui réside dans les zones urbaines sensibles, pour les femmes immigrées le taux de chômage est de 38,5% contre 10,5% pour l'ensemble des femmes françaises donc pratiquement de 1 à 4. Et enfin, 40% de femmes non seulement n'occupent pas d'emploi de cadres mais 40% de ces femmes diplômées issues d'immigration, diplômées de l'enseignement supérieur accèdent à un emploi par le temps partiel contre 22% pour les non immigrées.

Pour toutes les autres, les difficultés qu'elles rencontrent (celles qui ne sont pas forcément diplômées) dont l'emploi ne sont pas dues non plus à un faible niveau d'étude puisque les garçons issus de l'immigration sont moins diplômés qu'elles et pourtant bénéficient de conditions d'emplois beaucoup plus favorables. Bref, ce qu'on peut dire c'est que le marché de l'emploi continue de fonctionner sur un modèle de segmentation rigide. C'est vrai pour l'ensemble des femmes puisque les femmes restent concentrées dans 10 des 84 familles professionnelles d'activité. Ces 10 familles regroupent plus de la moitié des emplois occupés par des femmes en France. Donc, il y a un problème de discrimination des femmes, ce qui fait qu'elles sont concentrées dans certaines familles d'activités.

Cà, c'est une des priorités justement de Madame VAUTRIN, qui est de désenclaver le travail féminin en diversifiant leur orientation professionnelle initiale et en développant les qualifications des femmes, en ouvrant l'accès de tous les métiers aux femmes et en développant mixité des emplois et en luttant contre le travail à temps partiel subi qui affecte tout particulièrement les femmes et on sait très bien à quoi consiste le travail à temps partiel subi, quand il s'agit de professions comme les professions d'entretien, du ménage, toutes les activités liées au commerce et aux emplois dans les supermarchés, les emplois de caissiers par exemple. On voit bien qu'il y a quelque fois là un problème de temps partiel subi avec quelque fois en plus une paupérisation des personnes concernées qui font des temps partiels et en plus il y a des problèmes liés au transport, à l'éloignement, à la garde des enfants qui font que dans ces professions et dans le cadre de ce temps partiel subi, les difficultés s'aggravent encore davantage.

Concernant tout d'abord la diversification des choix d'orientation et la qualification des femmes, la loi de programme pour l'avenir pour l'école d'Avril 2005 prévoit d'augmenter de 20% d'ici 2010 la proportion de jeunes filles dans les séries scientifiques générales et technologiques. Ce sera l'une des missions prioritaires du service public de l'orientation dont le premier Ministre a annoncé la création le 1<sup>er</sup> Décembre dernier. Mme VAUTRIN a pris bien évidemment contact avec son collègue Gilles DE ROBIEN pour travailler sur cette question enfin de trouver de nouveaux ensemble, les deux ministères, de nouveaux leviers de promotion de l'égalité entre les filles et les garçons dans l'enseignement initial puisque c'est dès ce stade que se joue la diversification des emplois pour les femmes. Par ailleurs, cette année viendra à échéance la convention du 25 février 2000 pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif. On va faire le bilan de cette convention sur la base de laquelle nous définirons avec tous les partenaires sociaux des objectifs chiffrés, partagés que l'on pourra évaluer et que l'on se fixera pour les prochaines années.

Le projet de loi sur l'égalité salariale homme – femme dont la discussion vient de s'achever au parlement apporte également une mesure importante puisqu'il oblige les régions désormais complètement compétentes comme vous le savez en matière de formation professionnelle à favoriser un accès équilibré des hommes et des femmes à chacune des filières de formation. Un autre obstacle se présente pour les jeunes issus de l'immigration qui réussissent leurs études secondaires, c'est de surmonter les blocages culturels et psychologiques qui conduisent nombre d'entre eux à se détourner de filières ou de grandes écoles en pensant qu'elles ne sont pas faites pour eux.

C'est pourquoi, nous avons signé le 17 Janvier dernier avec les représentants des grandes écoles et universités une charte pour l'égalité des chances et l'accès aux formations d'excellence. Tout au long de l'année 2006, nous allons encourager la signature de convention de parrainage entre les grandes écoles, les universités et les lycées les plus défavorisés. Ces conventions offriront aux étudiants qui le souhaitent l'information et les compléments de formations nécessaires pour se préparer à intégrer les filières les filières d'excellence dans les meilleures conditions, je pense que l'AFIP pourra y être associée de manière tout à fait pertinente.

Le programme qui s'appelle « Une grande école pourquoi pas MOI ? », financé par le budget de la ville a le même objectif. Et enfin nous allons sous ce chapitre apporter un accompagnement spécifique aux jeunes diplômés issus des zones sensibles qui va concerner 5.000 jeunes en 2006 et là on vient de monter un appel d'offres pour faire une opération qu'on appelle en anglais « Out Placement » de 5.000 jeunes. Cette opération vient d'être lancée, je crois que c'est extrêmement important que dans le cadre d'un accompagnement personnalisé de jeunes diplômés qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, non seulement pour les accompagner à trouver un emploi mais pendant 6 mois également, les accompagner dans l'emploi pour qu'ils ne perdent pied le cas échéant et qu'ils fassent front face aux difficultés qu'ils pourront rencontrer dans cette démarche au sein de l'entreprise.

Concernant maintenant la diversification des métiers des femmes, je faisais référence aux 10 familles dans lesquelles, les femmes travaillaient principalement. Le 05 Décembre dernier, Mme VAUTRIN a rencontré les organisations de patronales et les syndicats de salariés et leur a proposé d'expérimenter des démarches innovantes d'insertion des femmes dans les branches professionnelles où elles sont encore peu nombreuses. Et nous voulons profiter des difficultés de recrutement que rencontrent certains professionnels, pour encourager les branches concernées, à favoriser l'insertion des femmes sur le marché du travail et à la mixité dans leurs entreprises. Nous soutenons déjà par exemple le projet du secteur du bâtiment qui a prévu de recruter 20.000 femmes supplémentaires sur les chantiers et dans les ateliers d'ici 2009 et de tripler ainsi les effectifs. Le Président de la Fédération Française du bâtiment s'est fixé cet objectif ambitieux, 20.000 de plus dans les métiers du bâtiment, ce n'est pas une des branches dans laquelle les femmes s'orientent le plus naturellement.

Et à chaque fois qu'elles se trouvent dans les situations d'encadrement ou même d'activités avec des engins tout particulièrement auxquels on pensait que seuls les hommes pouvaient piloter jusqu'à présent et compte tenu des progrès de la robotique, de l'informatique, des systèmes de télécommandes. Eh bien, il se trouve que les professionnels de bâtiments se trouvent satisfaits par la technicité, la précision du travail qui est effectué et de la qualité d'encadrement qui est effectuée par les femmes. Je crois que là, il y a vraiment des promesses de développement de l'emploi féminin qui sont particulièrement importantes. Nous allons aussi intensifier le recrutement dans la fonction publique des jeunes issus de l'immigration grâce à la mise en œuvre d'un programme qui s'appelle « Pacte » dont l'intitulé signifie : Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales et de l'Etat ; qui permet de faire rentrer sans le concours des jeunes issus de l'immigration non pas seulement dans la fonction publique mais dans les emplois de catégorie C pour commencer.

Ce parcours permet malgré tout d'accéder à la fonction publique par le biais d'une professionnalisation alternant formation et stage. Nous envisageons même si ce dispositif démarre très lentement qu'ils puissent bénéficier à 20 000 jeunes/an. Concernant l'accès à des postes à haute responsabilité, les femmes de l'immigration souffrent plus encore que les femmes en général du plafond de verre. Cette métaphore qui illustre qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions. Pour remédier à ces discriminations, nous avons par exemple participé au projet européen ESPERE (Engagement du Service Public pour l'Emploi pour Restaurer l'Egalité). C'est un projet important qui a permis d'élaborer des outils pédagogiques à destination des recruteurs et des intermédiaires de l'emploi pour les sensibiliser au processus de discriminations et les aider à les prévenir. Désormais tous les intermédiaires de l'emploi sont mobilisés (entreprise d'intérim) pour prévenir les discriminations et ils disposent des connaissances et des outils nécessaires pour les mener à bien. Plus de 50.000 personnes qui ont reçu une formation à cette fin.

Un mot enfin concernant la lutte contre le travail à temps parti subi dont Mme VAUTRIN a entamé dès le 24 Juin avec son collègue, Gérard LARCHER Ministre Délégué à l'emploi une concertation avec les confédérations professionnelles pour étudier et réduire le temps partiel subi, et ça c'est un sujet extrêmement sensible que j'ai déjà évoqué qui va nécessiter énormément de discussions avec des partenaires sociaux. Il y a d'ailleurs une prochaine rencontre le 07 février prochain. On n'a pas encore la solution à cette question extrêmement difficile.

Au-delà de toutes ces mesures, il convient de multiplier les actions de promotion de la diversité dans le pays. La cité nationale de l'histoire de l'immigration que nous avons créée ouvrira ses portes en 2007, valorisera l'apport des étrangers et de toutes les vagues de l'immigration et reflètera la diversité assumée qui fait la richesse de notre société.

Elle prendra en compte la spécificité des femmes dans le cadre de ces expositions. Nous nous efforçons de mettre en avant les parcours réussis pour y participer, nous croyons en effet à la force de l'exemplarité qui donne aux jeunes générations des repères positifs et une vision plus exacte de la réalité au pluriel de notre pays. Voilà l'échantillon des mesures successives sur lesquelles nous mettons énormément d'énergie et qui constituent, je tiens à le répéter un axe très important de notre politique.

## **ORATEUR**

Maintenant, nous laissons la parole aux partenaires institutionnels de l'AFIP et nous allons commencer avec Monsieur FALL que je ne présente plus car j'ai l'impression que tout le monde le connaît. Je demanderai donc à Mme SCHMIDT qui est à la Délégation, à l'Egalité Réelle à la Lutte contre les Discriminations au Conseil régional d'Île de France de le présenter.

### **Mme Lucile SCHMIDT,**

Conseillère Régionale déléguée à l'égalité réelle et à la lutte contre les discriminations

Le titre de cette journée est explicite. Il résume le fait que, dans la société française, certaines personnes cumulent les discriminations (sociales, sexuelles, d'origine, territoriales). En France où la question des discriminations n'a trouvé un écho que tardivement, c'est sur l'ensemble des sujets liés à l'égalité hommes/femmes que cette question s'est exprimée le plus tôt, qu'il s'agisse des combats des féministes et des débats qu'elles ont ouvert ou de l'action publique. Je pense aux lois Roudy et Génisson bien sûr et aussi aux bilans décevants qui en sont régulièrement tirés. Les discriminations ont la vie dure, les combattre prend du temps, les combattre c'est changer la relation de chacun d'entre nous à la réalité.

Aujourd'hui je m'exprimerai comme élue de la région Ile de France, déléguée à l'égalité réelle des droits et à la lutte contre les discriminations, mais aussi comme ancienne conseillère de la ministre de l'emploi et de la solidarité de 2000 à 2002.

De ces deux expériences dans des lieux différents de l'action publique mais où la nécessité de construire un référentiel en matière de lutte contre les discriminations est centrale, j'ai tiré une conviction : la clarification de nos diagnostics et de notre connaissance des discriminations est nécessaire pour trouver des modes d'action efficaces. L'inscription de la lutte contre les discriminations dans l'action publique n'est pas aujourd'hui pleinement effective, elle se heurte à de fortes résistances.

### **1) Comment clarifier nos diagnostics ?**

Parce que la reconnaissance des discriminations est récente en France (tradition d'égalité théorique, importance de la question sociale par rapport à la qualification des inégalités en termes d'origine et de sexe), nous avons encore des investissements importants à faire sur ces questions en termes de diagnostic. Et ce d'autant plus que les discriminations sont un phénomène complexe, où interviennent des éléments assez différents : discriminations individuelles, systémiques, lien entre inégalités « classiques » et discriminations, discriminations sociales et territoriales.

Sur ces questions nous ne partons pas de rien. De longue date le FASILD et la DIV, le HCI dans les années 1990 ont travaillé à qualifier les discriminations. En Région Ile de France, la MIPES (mission sur la pauvreté et l'exclusion sociale), l'IAURIF (institut d'aménagement et d'urbanisme de la région Ile de France) travaillent sur les discriminations sociales et territoriales. Les inégalités sociales et territoriales en IDF dont les discriminations sont un prolongement se traduisent notamment par des taux de chômage variant du simple au double entre les Yvelines et la Seine Saint Denis. Il y a une concentration du chômage dans le Nord Est de la petite couronne de notre région (Seine Saint Denis, Val d'Oise et Hauts de Seine) et les franges Sud (Val de Marne, amont et aval de Paris). Sur le sujet spécifique de l'emploi féminin, en 2004 les observations faites dans les ZUS (zones urbaines sensibles) ont montré que le marché du travail y avait évolué moins favorablement pour les femmes que pour les hommes.

Les événements de l'automne 2005 qui se sont pour une grande partie concentrés en Ile de France ont montré que dans cette région la relégation spatiale et sociale était particulièrement mal vécue et allait de pair avec une interpellation des responsables politiques et publics. La nécessité d'analyses et d'interprétations plus qualitatives de ces « violences urbaines selon les uns, émeutes selon les autres, est essentielle. Par rapport au sujet qui nous occupe aujourd'hui l'absence des femmes dans ces manifestations constitue également un phénomène remarquable, auquel nous devons donner des explications. Est-ce notamment la confirmation d'un manque de mixité croissant dans ces quartiers ? Le signe qu'il s'agissait d'un mode de manifestation spécifiquement masculin ce qui nous inviterait à « genrer » nos analyses sur les discriminations et les comportements qu'elle induisent ?

Nous devons donc poursuivre notre effort de connaissance des phénomènes de discriminations. Cela va de pair avec un approfondissement de l'évaluation des dispositifs publics. La connaissance des réalités doit s'accompagner d'une connaissance fine des mécanismes de l'action publique, de leur complémentarité, de leur enchevêtrement éventuel, de la nécessité de couvrir des champs qui ne le sont pas, ou de simplifier certaines mesures.

## **2) Comment organiser l'action ?**

Nous ne sommes plus à l'an 1 de la lutte contre les discriminations mais on constate toujours des difficultés à l'inscrire comme un objectif important de l'action publique et à déterminer quels sont les dispositifs adaptés aux réalités sociales. Pourquoi cela ?

D'abord parce que les institutions qui s'occupaient de ces sujets ont toujours été relativement marginales au sein de l'Etat et *a fortiori* des collectivités territoriales. Je pense au FASILD ou à la DIV où des équipes très engagées ont souvent eu du mal à se faire entendre au sommet de l'Etat. De plus la situation actuelle de l'Etat avec ses contraintes budgétaires, les nécessités d'une réforme qui est très souvent un moins disant social et une externalisation au profit des collectivités locales, voire des associations, n'est pas propice aujourd'hui à l'inscription de la lutte contre les discriminations dans les programmes et les priorités.

En Région Ile de France, plusieurs dispositifs plaçaient déjà la lutte contre les inégalités au coeur des préoccupations régionales depuis 1998. Cela avait conduit la Région à financer des actions de lutte contre les discriminations notamment sur ces budgets solidarités et politique de la ville, comme dans ces dispositifs « emploi et développement économique ».

Il reste que c'est la campagne du printemps 2004 qui a permis à l'équipe en place aujourd'hui de mieux mesurer l'ampleur des attentes exprimées par les associations et l'ensemble des acteurs de terrain sur ce sujet. L'action régionale se trouvait en quelque sorte justifiée par cette demande, d'ailleurs en partie alimentée par la déception à l'égard de l'Etat. Dans ces 133 engagements Jean Paul Huchon citait ainsi la nécessité de lutter contre les discriminations sociales et territoriales, et de créer un conseil de l'égalité, il prenait également des engagements importants concernant le logement, les transports et l'emploi.

Avec la création d'une vice-présidence à la démocratie régionale et à la vie associative à laquelle s'ajoute la délégation dont je suis responsable sur l'égalité réelle et la lutte contre les discriminations, la Région Ile de France manifestait clairement sa volonté politique de s'impliquer sur ce sujet. Il restait à passer ensuite aux actes.

Cette approche est notamment perceptible aujourd'hui dans des champs comme celui de l'élaboration d'un nouveau schéma des formations en Ile de France où les questions de spécificités territoriales et de mixité des publics vont être prises en compte. La création des espaces d'insertion, les emplois tremplin, le développement des écoles de la seconde chance vont également dans ce sens. Nous allons grâce à la prise en compte des questions de discriminations vers une vision plus qualitative des questions de formation et d'emploi. Cette «requalification» des actions publiques régionales, ce recours à des critères plus fins qui permettront de donner un sens aux concepts de territoires prioritaires, de filières prioritaires, de publics prioritaires est indispensable.

C'est aussi en ce sens qu'a été orientée la révision du SDRIF (schéma directeur d'Ile de France), le précédent schéma directeur arrêté en 1994 n'ayant pas empêché l'accroissement des inégalités.

Après près de deux ans de mandat nous avons ainsi réussi à construire un début de réflexion et nous avons pu confirmer la pertinence de l'espace régional pour lancer des actions. Ce n'est pas un hasard d'ailleurs au moment où le sujet de la territorialisation de l'action publique est ouvertement posé. Dans le cadre de ma délégation nous avons procédé à un inventaire précis des lieux et des dispositifs où la lutte contre les discriminations avait un sens. Nous avons à cette occasion vérifiée la difficulté à introduire des modes d'action transversaux au sein de l'institution régionale. La nécessité d'accoutumer également les élus à cette problématique est apparue clairement, de même que l'absence de mise en réseaux des acteurs de la lutte contre les discriminations aux différents niveaux de l'action publique ou entre les associations et les élus. Nous avons enfin financé des projets associatifs, en veillant à ce que les critères de notre choix soient publics. Le budget 2006 va amplifier ces moyens de financement.

Cette inscription dans la culture de l'institution réclamera certainement plusieurs mandats. Cet effort devra aller de pair avec une meilleure lisibilité de l'action régionale aux yeux des citoyens. J'ajouterai que nous devons convaincre l'ensemble des responsables concernés que si ce type d'action est difficile il ne faut en aucun cas céder à la tentation des « coups ». Il y a eu trop d'annonces sans lendemain sur ces questions ces dernières années, voire de négligence.

A la Région Ile de France la visibilité politique des actions sur la lutte contre les discriminations, le fait d'y consacrer de nouveaux moyens budgétaires mais aussi et surtout de pouvoir évaluer les dispositifs existant en y intégrant une priorité plus claire à cette question est essentielle.

Je crois aussi que l'ensemble des institutions doit attacher de l'importance au fait d'être elles-mêmes exemplaires. On ne peut pas avoir vocation à prescrire pour les autres si on n'est pas soi-même irréprochable. C'est en tous cas ma conviction. C'est pour cette raison que nous allons lancer à la région Ile de France une enquête sur la perception de la diversité afin de mieux apprécier comment cette option pourra être prise en compte dans le fonctionnement de notre institution.

**Conclusion :** la lutte contre les discriminations est une entrée concrète dans les interrogations sur l'utilité et l'efficacité des politiques régionales et de cet échelon de la décision publique. Elle porte à la fois sur des actions d'urgence, et des transformations de long terme. Elles nécessitent de véritables critères alternatifs à l'action publique. Elle implique une ouverture des fonctionnaires et des élus aux expérimentations de terrain, le partage des expériences réussies. Elle suppose un changement de culture.

## ORATEUR

J'espère qu'elles seront entendues, M. FALL.

### M. FALL

Là, j'ai entendu tout à l'heure les propos de Carole da SILVA Directrice de AFIP évidemment qui me sont allés droit au cœur sur le soutien que nous accordons à l'AFIP et le partenariat que nous avons noué depuis des années. Ce partenariat repose sur un double socle et je m'en réjouis. C'est à la fois autour d'un certain nombre de financement, nous sommes un établissement de soutien mais aussi sur le partage des valeurs je crois que c'est là aussi ce dont je me réjouis très particulièrement. Partage des valeurs sur la question des discriminations et de l'égalité et les questions de fraternité. Je voudrais rebondir sur les derniers propos de Mme SCHMIDT notamment sur la question de la mesure de la lisibilité dans la collectivité territoriale de conseil régional d'Île-de-France. Moi, je me réjouis particulièrement des préoccupations du FASILD actuellement menées à travers une étude pratique. C'est la question de la mesure de la diversité et on se pose la question depuis longtemps de savoir si aujourd'hui il y a un débat qui est enclenché dans notre pays sur la mesure de la diversité dans l'entreprise où les entreprises sont interrogées. On discute sur leur pratique managériale sur leur pratique de recrutement. Cette question n'a jamais été abordée auprès des collectivités. Moi, je me réjouis de l'engagement de la Région de France là-dessus parce qu'il faudrait que nous puissions faire la même chose avec d'autres types de collectivités, parce que je crois que c'est très important. Que si l'Etat est exemplaire dans ce comportement-là, sur la question de la diversité les collectivités doivent l'être aussi. Je vais revenir sur deux ou trois choses, Jean-Paul DIVENAH tout à l'heure dans son intervention, a cité une étude que le FASILD a réalisée il y a quelques années, il y en a eu d'autres dans ce domaine-là mais celle qui nous a particulièrement marqués c'est l'étude qui a été réalisée sur la Région Sud : Marseille, Languedoc, sur la question des discriminations à l'encontre des jeunes diplômés issus de l'immigration.

En terme d'enseignements, l'on peut tirer de cette étude, par exemple le fait qu'à la première embauche les emplois proposés à l'ensemble des jeunes issus d'immigration, diplômés de l'enseignement supérieur sont très majoritairement des emplois temporaires. Ensuite pour la plupart, les jeunes issus de l'immigration débutent dans la vie professionnelle avec des contrats précaires.

C'est l'éventail des contrats temporaires donc le recours à l'intérim, les CDD classiques qu'on observe ou alors quelque chose à mon avis d'important c'est que les jeunes issus de l'immigration très majoritairement, la première modalité d'accès à l'emploi est le fait de pouvoir utiliser les mesures d'emplois aidés. Avec notamment, une surreprésentation des personnes issues de l'immigration dans les emplois jeunes ou d'autres types de mesures d'emplois aidés. Pour les jeunes femmes de façon spécifique, c'est le temps partiel, ce sont des missions d'intérim qui nous semblent être selon les études des modes de gestion ; cette section de la main d'œuvre qui touche davantage les jeunes filles issues de l'immigration. Environ 40% disait l'étude, des jeunes issues de l'immigration accèdent à l'emploi par le temps partiel contre 22% pour nos consœurs françaises. Le recours aux entreprises de travail temporaires correspond donc bien à une stratégie d'intégration au marché du travail qui est assez similaire à l'intégration par le biais des emplois aidés visant pour beaucoup à penser que la multiplication des espaces professionnels devrait pouvoir pallier à la faiblesse du réseau relationnel d'accès à l'emploi, et donc leur permettre de surmonter les barrières qui empêchent la prise d'emploi. Autant dans ce cadre là, le temps partiel est féminin autant l'abord du premier emploi par l'intérim est masculin et dans les deux cas, la question du rapport d'un sexe à l'autre est égal à deux. Les trente premières années de présence sur le marché du travail des jeunes issus de l'immigration sont marquées par un taux de chômage plus élevé, des délais de réinsertion plus longs, un risque de l'enlèvement hors emploi. Nous sommes bien au cœur du sujet que vous abordez ce matin. Pour les établissements publics, le FASILD, dont la question de la lutte contre les discriminations constitue, un des champs de missions prioritaires. Il y a une distinction que nous opérons et qui me semble importante entre les discriminations directes sur lesquelles on est sur un registre individuel et les discriminations indirectes. Je rappelle la définition qu'on en fait : les discriminations indirectes sont caractérisées par une mesure apparemment neutre qui aboutit pourtant au même résultat que s'il y avait une discrimination directe. La discrimination indirecte peut cependant être justifiée objectivement à condition que l'objectif soit légitime. C'est à dire non discriminatoire et que la mesure soit proportionnée à l'objectif poursuivi.

Il y a une spécificité et c'est sur ça que je voudrais m'appesantir quelques secondes, la spécificité de la discrimination du sexe et de l'origine, c'est ce que nous appelons depuis quelques années la question de la double discrimination. La notion de la double discrimination en raison du sexe ou de la race ou de l'origine ethnique a l'avantage de désigner clairement ce dont il est question, le fait que les femmes en raison de leur origine, sont victimes non seulement de la discrimination de sexe mais aussi d'autres discriminations.

Les femmes d'origine immigrée font l'objet d'une double domination masculine et sociale qui repose de mon point de vue, sur la question du corps et du contrôle du corps. Les femmes sont souvent instrumentalisées comme objet privilège d'intégration en raison de leur place dans la famille. L'expérience des établissements publics comme le FASILD dans ces domaines là, je rappelle que nous avons signés avec la DPM, le service des droits des femmes un accord cadre visant explicitement la question de la double discrimination dont les femmes immigrées font l'objet et c'est à travers donc l'accumulation, d'expériences, de travail, de mobilisation de son outil au niveau de la direction régionale et que nous essayons de répondre à cette mission régaliennne de l'Etat. Bien évidemment, les associations sont des partenaires sur ces questions là. Mais il me semble que la question de la lutte contre la discrimination relève de l'Etat. Et c'est bien dans la défense des valeurs de l'universalité, de l'égalité et de la fraternité qu'il revient à l'Etat et son établissement public spécifique, le FASILD d'être sur ces questions là à l'avant-garde. Etre suffisamment ferme sur ces principes veut dire très clairement de continuer à travailler, à appréhender ces questions aux regards des travaux d'études, de diagnostics. Je rappelle qu'en région Île-de-France nous en menons 8 sur l'ensemble de la région. L'ensemble des départements est concerné pour des liens particuliers, sur des enjeux particuliers. Déterminer les causes de discriminations dont les femmes, les hommes, les jeunes font l'objet et travailler à la définition d'outils de lutte contre ces phénomènes de discriminations. Une politique partenariale particulièrement dynamique, comme le disait Mme SCHMIDT, avec l'ensemble des autres collectivités d'Île-de-France et d'autres accords cadres, avec nos partenaires de services publics de l'emploi. Nous allons, pour faire plaisir à Carole da SILVA, appuyer son association à travers la mise en oeuvre d'ensemble de conventions, d'objectifs qui me semble être des outils de travail essentiellement adaptés pour permettre à ces associations de pouvoir se projeter dans l'activité qu'elles mènent sur plusieurs années au lieu d'être chaque année redevables ou de courir derrière les subventions, ensuite il y a la qualification de l'accompagnement des acteurs publics de formations que nous menons. Et enfin de la territorialisation de la politique de lutte contre les discriminations.

Parce que nous sommes en Île-de-France, nous avons ce qu'on appelle dans notre jargon deux plans de lutte contre les discriminations. Notamment à Saint-Quentin en Yvelines et sur Evry. Nous avons entamé avec les collectivités partenaires, par exemple, la mise en œuvre d'un nouveau plan de lutte contre les discriminations.

Nous travaillons autant sur le diagnostic d'identification de ce que sont les discriminations, de ce que sont les obstacles auxquels les jeunes issus de l'immigration sont confrontés, et sur l'incitation des partenaires à inscrire sur les politiques territoriales des actions de lutte contre la discrimination à travers soit des chartes de lutte contre la discrimination, je rappelle qu'à Evry par exemple il a été signé par une quarantaine de partenaires, dont 30 sont des grandes entreprises bien avant qu'on ait commencé à populariser la charte de la diversité. Nous sommes donc sur quelque chose d'offensif, c'est pour cela que je me permettais tout à l'heure de dire que c'est une mission régaliennne de l'Etat, que c'est bien parce que l'Etat à travers l'action publique ou à travers son administration centrale prend l'initiative impulse des actions, impulse une politique, que les acteurs associatifs ou privés peuvent se permettre de travailler avec nous.

Voilà ce que je souhaitais vous dire ce matin, évidemment je souhaite saluer le travail fait par AFIP, ainsi que par les autres associations qui s'entraident sur ce terrain de la lutte contre la discrimination mais avec la particularité qu' AFIP a sur la discrimination dont les jeunes issus de l'immigration, les diplômés font l'objet. Ce qui me semble encore plus que d'autres particulièrement régressif, particulièrement grave au regard de ce qu'on peut entendre juste pour vous donner l'anecdote quand on a installé avec le sous-préfet du Val d'Oise le diagnostic de lutte contre les discriminations, on a lancé la phase de diagnostic, on a été interpellé par une famille d'origine africaine durant la séance qui nous a raconté que deux enfants étaient diplômés ingénieurs, l'un sortait de l'ESSEC ; l'Ecole de Commerce mais ça faisait trois années qu'ils étaient au chômage et que quand elle est venue effectuer des démarches pour obtenir un document à la Préfecture, elle a vu marqué « diagnostic de lutte contre la discrimination », elle est venue nous voir. Et la question qu'elle se posait c'était « moi avec tout ça, mes frères qui suivent disent que ça ne sert absolument à rien de faire des études et qu'à la rigueur il vaut mieux se faire embaucher à la mairie en tant qu'animateurs de football, entraîneurs de football ou animateurs dans un centre sociale ». Donc c'est pour ça que je pense que la lutte contre la discrimination pour jeunes diplômés est je crois quelque chose devant nous, les enjeux auxquels la République va être confrontée de plus en plus et il nous appartient de relever ces défis. **Merci.**

## ORATEUR

Voilà, je remercie particulièrement M. le DIVENAH, M. FALL et Mme SCHMIDT pour leur intervention et je pense que ce matin nous avons bien vu la gravité et l'importance des problèmes qui se posent aux populations discriminées. Sans plus tarder, nous allons passer à la table ronde animée par M. MEVEGUE.

### M. AMOBE MEVEGUE

Avant de débiter les propos de la thématique qui nous réunit. Bonjour tout le monde c'est important de vous applaudir, parce que vous vous êtes la France d'aujourd'hui et de demain peut-être se trouve le futur Président de la République. Parce que la France, l'amplitude de potentiels candidats n'a jamais été aussi grande et donc on ne sait jamais si il y a un candidat à la candidature qu'il se prononce maintenant et qu'il se fasse connaître. Nous allons donc procéder maintenant à un petit échange autour des protagonistes de cette assemblée et vous allez ensuite pouvoir échanger et faire des propositions. Nous souhaitons que ce soit un échange nourri, interactif et qui aille dans le sens de la cohésion nationale, multinationale, multi citoyenne puisque l'UNESCO vous le savez c'est la planète toute entière. Donc, je vais commencer avec vous Catherine THIBAUX rappelons donc, vous opérez à la direction du développement durable et de la responsabilité sociale auprès du Groupe DANONE, en tant qu'opérateur privé quelle est votre vision de la thématique « jeunes, femmes issus de l'immigration, diplômés, cumul des discriminations ».

### Mme Catherine THIBAUX

Merci. Vous m'entendez bien. D'abord je voudrais dire que si j'ai accepté de participer à cette table ronde ce matin, c'est sous l'amicale pression de Carole da SILVA, Directrice de l'AFIP et non pas parce que nous pensons être l'entreprise une entreprise exemplaire chez DANONE. Comme toutes les autres entreprises nous avons, nous aussi, des progrès à faire sur ce plan. Simplement, j'ai rencontré Carole l'année dernière à l'Université d'automne de l'Institut du Mécénat de solidarité et j'ai été séduite par sa démarche et depuis nous nous sommes vues à plusieurs reprises et nous avons commencé un partenariat avec notre équipe de recrutement. Un partenariat tout à fait concret même s'il reste modeste, qui s'est d'ailleurs récemment conclu par une embauche.

Voilà donc pourquoi j'ai accepté cette invitation. Alors pour qualifier un tout petit peu DANONE du point de vue global, comme vous l'avez dit, c'est 88.000 personnes dans le monde avec plus de 50 nationalités différentes. Une présence dans 120 pays et 3 métiers qui sont les biscuits, les boissons et les produits frais. Et je dirais que la diversité première qui nous caractérise à ce stade, c'est celle des équipes de direction, des équipes de marketing par exemple où il n'est pas rare de voir se côtoyer un Tchèque, un Anglais, un Marocain, un Chinois etc. Il y a donc une poussée internationale qui est forte et une vraie diversité au niveau des équipes de direction. Alors on va parler plus de DANONE en France parce que là la question de l'intégration des jeunes diplômés, femmes issues des minorités ethniques. DANONE en France c'est 12.000 salariés. C'est 05 filiales : en particulier, LU France, les produits frais, Evian, Blédina. Nous avons aussi un gros centre de recherche et un siège corporel dont je suis actuellement membre.

3.000 cadres sur ces 12.000 salariés. Au niveau du recrutement en France, puisqu'on parle beaucoup de l'insertion des jeunes diplômés, 200 recrutements de managers par an donc vous voyez ce n'est pas énorme. Nous traitons près de 40.000 candidatures par an. Donc vous voyez que le travail des recruteurs consiste plus souvent à dire non que oui. Sur ces 200 recrutements, 2/3 de débutants et puis nous proposons près de 400 stages de 06 mois et plus chaque année à des étudiants en fin d'étude ; 1/3 dans les fonctions commerciales et dans les fonctions dites opération et 1/3 pour le marketing, l'informatique, les finances, les relations humaines.

Alors parlons plutôt des femmes diplômées puisque c'est le sujet du jour. D'abord je ne pense pas qu'elles cumulent des discriminations quand elles sont diplômées. Ensuite, je ne suis pas tout à fait d'accord avec le titre, parce que je pense que quand elles ont un diplôme, c'est quand même un plus. Les femmes à l'embauche chez DANONE en France, elles représentent 51% des embauches de cadre. Alors ce n'est pas possible de dire parce qu'on n'a pas le droit de les compter, quelle est la proportion de femmes issues de l'immigration. En revanche on peut dire qu'en majorité elles sont issues des Ecoles de Commerce, on sait que les jeunes issus de l'immigration sont quand même moins représentés. Elles sont beaucoup plus nombreuses dans certains métiers comme le marketing et les relations humaines et malheureusement très peu nombreuses dans les fonctions informatiques etc. Alors on a un taux de femmes cadres équivalent à 40% sur l'ensemble des filiales dans le monde, tout niveau confondu et en 15 ans ce pourcentage a doublé.

Sur l'égalité des femmes et des hommes dès 1989, nous avons signé un premier accord avec nos partenaires sociaux sur l'égalité des hommes et des femmes dans le travail et à l'époque on avait mené des études assez longues et pris un certain nombre de dispositifs et d'actions. Donc nous avons mis les moyens nécessaires pour que des femmes ouvrières puissent accéder à des formations diplômantes en prenant en charge, par exemple, des frais de transport quand elles n'avaient pas de permis de conduire ou des frais de garde d'enfants lorsqu'elles ont ce problème de logistique important, de façon à ce qu'elles puissent acquérir des conducteurs régleurs qui étaient qualifiés masculins. Je ne sais pas pourquoi, en tout cas ça a fait bouger considérablement les choses en 1991, on avait reçu le prix de l'innovation sociale pour cette initiative. Alors depuis 2001, on a parlé de DANONOE qui est le programme que je pilote dans le monde entier, c'est une sorte de référentiel par rapport à toutes les filiales qui prend en compte notre responsabilité vis-à-vis des parties prenantes. Donc cela traite aussi bien de la question de la protection de l'environnement, la qualité des relations entre fournisseurs que justement des questions de relations humaines. Dans ce référentiel, il y a deux parties qui concernent l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations. La première, c'est la filière veillant à l'égalité des chances, les rémunérations, la promotion pour les postes de responsabilité ; et la seconde plus proactive est rédigée sous le libellé : « La filiale tire partie de la diversité des personnes, des profils de personnes pour enrichir les organisations, développer l'ouverture et la proximité avec la société dans laquelle elle opère »

Courant 2004, quand toutes les filiales ont réalisé leur 1<sup>er</sup> diagnostic nous nous sommes aperçus que beaucoup d'entre elles avaient décidé un plan d'actions sur ce sujet. Ce qui montre que le fait même de se poser des questions régulièrement, d'identifier les situations à corriger et les progrès à faire. Je pense que chez DANONE on a comme dans beaucoup d'autres entreprises des valeurs d'humanisme, d'ouverture, de proximité et une culture très ouverte et très humaine. On pensait donc bien faire naturellement puisqu'on a ces valeurs et comme le mot diversité figure formellement dans nos valeurs et puisqu'on dit diversité source de richesse à priori le style de DANONE est un style ouvert et on s'est aperçu que malgré tout, malgré ces convictions, il y avait du chemin à parcourir. Par exemple sur les femmes, et pour revenir notamment aux femmes cadres, aux femmes diplômées nous nous sommes à nouveau remis autour de la table car si les femmes sont nombreuses dans le groupe, elles sont un petit peu absentes dans les niveaux supérieurs et donc par exemple il n'y a que 20% de femmes directeurs et que 10% de femmes qui sont directeurs généraux et elles sont plus dans les métiers quand elles sont directeurs fonctionnels que opérationnels.

C'est un sujet qui est à traiter et sur lequel on peut progresser. Nous avons donc rassemblé un groupe de femmes qui a travaillé pour identifier les conditions de réussite d'accès au poste les plus élevés dans l'entreprise, les obstacles qui les empêchaient de cheminer et elles ont abouti à une dizaine mesures concrètes qui sont entrain d'être examinées. Par exemple, elles disent quand on est toute seule dans un comité de direction c'est beaucoup plus difficile de faire bouger les mentalités. Dès qu'on est deux toute suite, il y a une espèce de connivence il y a des choses qui peuvent se dire explicitement, par exemple, moi je ne peux pas être présente avant 9h15 à une réunion de comité de direction parce que j'ai décidé d'accompagner mon enfant à l'école chaque matin. Ces paroles-là peuvent se dire de façon sincère dans l'entreprise. Chacun est prêt à bouger sur ses habitudes de travail, la culture de présentisme...etc. à condition qu'on puisse exprimer cela. Elles disent aussi qu'il serait utiliser de ré-expliciter pas seulement aux femmes, mais aussi aux managers et aux patrons ce qu'est un congé de maternité, quels sont les droits et les devoirs, les bonnes pratiques aussi, les choses à éviter. Donc voilà des choses sur lesquelles on travaille concrètement.

Plus spécifiquement en matière d'ouverture à la diversité, des jeunes (je ne vais pas parler des femmes) issus de l'immigration et quelques actions concrètes qu'on a mis en place durant les 18 derniers mois. La première chose c'est l'ouverture des sources de recrutement. DANONE n'est pas élitiste en matière de recrutement de cadres puisque plus de 50 écoles sont représentés par nos jeunes diplômés. Néanmoins, il est vrai que les universitaires sont moins représentés sur le recrutement. Je dirais que 5 à 10% de cadres sont issus de l'Université. Et DANONE comme je vous l'ai dit tout à l'heure traite de 40.000 dossiers. On s'est rendu compte que l'on n'avait pas assez travaillé l'approche des universités, nous avons décidé de travailler plus particulièrement ces cibles là. Cette année, nous avons mis en place quatre campus managers, ce sont les correspondants de DANONE qui ont la charge d'une école, d'une université. On en avait pour les Ecoles mais cette année nous avons décidés d'en avoir également dans plusieurs universités de la Banlieue parisienne dont Créteil et Nanterre. Nous avons instauré le même type de partenariat avec AFIP. L'AFIP est venue chez nous, nous avons rencontré des jeunes de l'association, et parcouru un chemin ensemble. Je crois beaucoup à la médiation par l'intermédiaire d'une association qui est chargée accompagner ces jeunes de façon à ce qu'on apprenne à mieux connaître ces jeunes et que l'association aussi apprenne aux jeunes comment aborder l'entreprise. On a participé à un forum à l'initiative du patron du MEDEF Nord Francilien à Saint-Ouen, pourquoi Saint-Ouen ? Parce que il y a les locaux de DANONE qui vont s'y installer prochainement et il nous a paru opportun de répondre à cette invitation.

L'engagement que nous avions était de répondre aux 200 jeunes diplômés issus de quartiers sous le label « nos quartiers ont du talent ». Sur les 200 CV, 28 nous ont parus répondre à des besoins de postes que nous avons à pouvoir chez DANONE. Nous avons proposé de nous rencontrer afin de leur expliquer nos métiers. Et surtout savoir si ils souhaitaient continuer le recrutement. 20 ont répondu positivement, 14 sont venus en fin de journée et 04 dossiers ont été retenus pour des entretiens de recrutement. Ce qui est assez classique dans un processus de sélection.

Dans ce forum en fait, on a fait l'expérience que ces jeunes majoritairement issus de l'université, issus de ces quartiers en fait abordaient l'entreprise sans trop savoir ce qu'ils pouvaient faire. Il y a un vrai travail à faire parce que d'habitude on voit des jeunes qui sont issus d'école de commerce, formés, coachés, qui ont fait des stages en entreprise qui arrivent avec un projet professionnel ficelé etc.... donc il faut un chemin qui soit fait. On va participer le 28 Février prochain à un forum « emplois et diversité » qui est ouvert aux jeunes diplômés issus de l'immigration.

Ma conclusion, serait de dire que je crois beaucoup au fait d'aller au contact direct et pour DANONE, c'est déjà un gros effort. 40.000 dossiers à traiter c'est beaucoup Et pourquoi irions-nous chercher d'autres candidatures alors que nous croulons déjà sous les candidatures ? Cela représente un effort important, je crois que les entreprises doivent le faire pour se confronter à d'autres publics, d'autres façons de recruter, d'autres sourcing. On n'a pas pris position officielle chez DANONE mais je crois plutôt à la rencontre directe et suis pour l'idée d'assumer son nom, sa couleur, mais de faire valoir sa personnalité et ses compétences. DANONE s'ouvrira des partenariats par la médiation et progressivement ouvrira la diversité à l'entreprise qui est vraiment une richesse.

## **ORATEUR**

- 1) Issu de l'immigration et diplômés, cumul des handicaps, non !!!! si on était jeunes issus de l'immigration sans qualification, là on parlerait de cumul les handicaps.
- 2) Je pense qu'un diplôme est forcément un atout. Après il faut savoir quel diplôme, on a beaucoup parlé de l'éducation. Quel diplôme, est-ce qu'ils faut préparer pour avoir un emploi, etc. ?

3) Parce que moi, je n'ai pas du tout compris malgré le fait qu'elles soient femmes diplômées, elles étaient aussi l'objet de discrimination d'où l'idée d'une double peine sociale, discriminées malgré la formation. C'est plutôt dans ce sens que c'est intéressant de partager. Tout à l'heure, j'ai entendu avec toutes celles qui accompagnent et tous ceux bien sûr parce que les hommes portent une part de féminité. La suite, c'est avec vous Catherine, rappelons que vous êtes Juriste, Chef bureau Egalité professionnelle au Service des Droits de l'Homme et de l'Egalité et vous avez une expertise particulière parce que vous êtes sur le terrain et que vous traitez les dossiers. Vous allez sans doute livrer quelques pistes par rapport à cette thématique de discrimination.

### **Mme Catherine LARET BEDEL**

Moi, je reprendrai juste très brièvement mon accord complet sur le titre du colloque aujourd'hui parce que ce qui me semble être très important c'est justement le fait que les femmes de l'immigration subissent un cumul de discrimination du fait de leurs difficultés d'une part comme on l'a dit même si elles sont diplômées, d'accès à l'emploi qui sont supérieures non seulement à celles des autres femmes mais les autres femmes, elles-mêmes plus touchées d'ailleurs que les hommes. Il y a donc je pense, une véritable question, un véritable enjeu à savoir que les femmes mêmes diplômées ont des difficultés d'accès à l'emploi. Tout le monde en est convaincu du fait qu'elles sont femmes, du fait de leur origine. Donc moi, je pense que c'est très important de le « visualiser », ce d'autant que comme l'ont rappelé certains intervenants ce matin, il y a encore une insuffisante visibilité de cette question du cumul des discriminations.

Autant, on peut dire que la question de la discrimination en raison de l'âge, l'origine de la race, apparaît de plus en plus, autant celle du cumul des discriminations, j'appelle ça cumul des discriminations fondé pour partie sur le sexe, la race, sur l'origine peut-être sur d'autres motifs mais pour l'instant je crois que cela est encore insuffisamment visualisé. D'autre part, je voulais quand même rappeler ce qui me paraît essentiel aussi, c'est le fait que cette question, elle a été portée avant tout par les dispositifs juridiques c'est-à-dire pensant à l'Europe que c'est grâce à l'Europe, grâce aussi aux conventions internationales, on ne les a pas citées, moi j'en citerai une qui me paraît fondamentale, qui est la convention des Nations Unies du 18 Décembre 1979 relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes qui a un certain nombre de dispositions qui prohibent la discrimination quel qu'en soit le motif. Il faut rappeler également que les motifs

juridiques existent en matière de discrimination. Vous le savez aussi bien que moi, il y a les directives 2000 mais rappelons que c'est la réflexion qui est menée par la Cour de Justice des communautés qui a permis justement de construire les fondements théoriques de la notion de discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe.

Et c'est donc pour faire un raccourci mais qui est suffisamment éloquent, je pense que d'une certaine façon la jurisprudence de l'accord de justice des communautés européennes s'est construite grâce ou à cause des femmes. Il y a un certain nombre de décisions en la matière qui ont permis d'élaborer les concepts de discriminations directes et indirectes qui ont été repris quasiment en grande partie dans le dispositif français et dans la loi du 11 Novembre 2001. On a un dispositif juridique éminemment complet au niveau de l'Europe, éminemment important au niveau de la France.

Il est tout à fait possible et facile de comptabiliser les femmes. Il y a une possibilité de se fonder sur des preuves statistiques lorsqu'il s'agit des femmes. Mais pour autant ce dispositif juridique, le droit est insuffisamment mobilisé, la preuve en est c'est qu'après avoir discuté avec nos correspondants de la HALDE qui le diront mieux que moi, jusqu'à lors les recours dont est saisi la HALDE émanent d'une façon infime des femmes et encore moins des femmes issues de l'immigration. Pourquoi on peut s'interroger sur cette faible mobilisation du droit aujourd'hui alors même qu'on a tout l'arsenal juridique ? C'est la raison pour laquelle nous travaillons avec la HALDE pour aussi tenter de mobiliser de notre côté le droit des femmes en tout cas les partenaires sociaux sur cette question puisqu'un certain nombre de partenaires sociaux du moins les organisateurs de syndicats salariés ont mené des actions de formations auprès de leurs militants sur la question de la discrimination. Nous travaillons également avec les associations qui, comme on l'a rappelé tout à l'heure sont des relais pour que puisse être « visibilisée » une affaire du point de vue juridique. Je pense que la visibilité est extrêmement importante. Que les groupes de femmes se saisissent de la question de discrimination à travers les dispositifs juridiques comme on pu le faire, on a vu qu'il y a une certaine portée.

Le 2<sup>ème</sup> point sur lequel je voulais insister qu'a évoqué et mentionné Mr LE DIVENAH c'est la nécessaire formation de sensibilisation que l'on a mené auprès du service public de l'emploi à travers le programme ESPERE et là, sensibilisation du service public de l'emploi qui sont quand même les intermédiaires de l'emploi par rapport, à des femmes, à des hommes qui viennent les voir et bien souvent le service public de l'emploi est mandaté par l'employeur pour recruter davantage des profits plutôt un homme comme une femme.

C'est la raison pour laquelle un certain nombre de partenaires de la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, la DPM, le FASILD, l'ANPE, l'AFPA ainsi que nous même et les missions locales qui jouons un rôle extrêmement important en la matière sommes inscrits dans un projet EQUAL dont l'objectif a été dès 2004 de construire des actions de formations dans des sites expérimentaux visant à sensibiliser, à former les acteurs du SPE (Service Public de l'Emploi) pour qu'ensuite, ils relayent cette formation, dont la vocation extrêmement pratique est non seulement de former les membres du service public de l'emploi mais également de l'intégrer dans le plan d'action du SPE. Il y a mille agents qui ont été formés à travers ce projet qui s'est terminé en 2005. Certes, les partenaires du projet poursuivent puisque aujourd'hui en 2006 comme en 2007 il s'agira de généraliser cette formation et d'intégrer dans l'ensemble des points d'actions locaux du service public de l'emploi la question de la prévention des discriminations. A cet effet, il y a eu un certain nombre d'outils qui ont été produits à l'attention des agents du SPE mais aussi à l'attention des managers pour que ces questions soient relayées à tous les niveaux hiérarchiques et prises en compte de façon extrêmement pratiques. C'est un point important qui me paraît essentiel sachant aussi que le projet ESPERE a été l'occasion de faire signer justement une Charte de l'égalité par l'ensemble des membres du service public de l'emploi. Cette charte ayant évidemment un certain nombre d'engagements mais aussi un suivi dans une période de 3 ans avec des indicateurs, la notion d'indicateurs me paraît aussi un outil extrêmement important pour suivre, identifier, rendre visible et évaluer certains nombres d'actions mises en œuvre sur le terrain.

J'en profite aussi pour dire qu'une Charte a été signée visant à prévenir les discriminations et restaurer l'égalité dans les entreprises de travail temporaire et on sait, on l'a dit tout à l'heure, que dans les entreprises de travail temporaire il y a un nombre de femmes et de femmes issues de l'immigration qui sont quand même assez important. Là, je voudrais souligner quand même le fait que les entreprises de travail temporaire à l'instar des agents du service publique de l'emploi ont signé cette charte les engageant à mener des actions en matière de lutte et de prévention des discriminations c'est important aussi. Autre point aussi, Mr LE DIVENAH l'a dit le Bâtiment, avec des actions de parrainage, le fait que l'accord-cadre qui a été signé avec le Bâtiment et relayé de façon extrêmement forte sur le territoire et auprès du Délégué Régional du Droit des Femmes et de l'Egalité avec qui on a mis en place des actions tout à fait pratiques pour insérer les femmes dans ce secteur éminemment masculin notamment les jeunes femmes issues d'immigration. Autre point, il y a aussi une action que l'on conduit, que l'on poursuit, qui n'est pas facile à conduire, faut pas se leurrer.

Tout n'est pas rose, c'est le développement de la création d'activité par les filles et les femmes qui sont plus dans les zones urbaines sensibles. Ce dispositif a été mis en place il y a à peu près 1 an et demi avec un système dans les régions de parrainage. Une association, un partenariat extrêmement fort avec la région, le conseil régional. C'est très lent à mettre en place et c'est un coût relativement conséquent. Donc on est entrain de voir comment élargir ça à d'autres partenaires. En tout cas les femmes qui y sont engagées ont créé leurs propres activités

Un autre point sur lequel je voudrais insister, outre effectivement la lutte contre la discrimination dans l'emploi et l'accès à l'emploi aux trajectoires professionnelles des femmes issues d'immigration dans les entreprises. Il paraît qu'il y a un taux extrêmement important sur lequel on a travaillé c'est-à-dire tout ce qui constitue le statut personnel de la femme, un certain nombre effectivement de femmes qui sont privées, sont en butte à leur statut personnel, pratique culturelle et c'est la raison pour laquelle nous avons inséré la proposition de loi relative à la prévention de la discrimination, la répression de la violence au sein du couple, entre les mineurs qui viennent d'être discuté récemment, il y a 2 jours au Sénat, c'est là la question de la lutte contre les mariages forcés notamment en alignant l'âge légal des filles sur celui des garçons soit 18 ans. Ce qui me paraît extrêmement important aujourd'hui à mettre en oeuvre.

Je terminerai, j'aurais d'autres choses à dire mais je pense qu'il y aura des questions et des échanges sur le fait qu'il nous paraît essentiel en tant qu'institution publique qu'on se mobilise avec l'ensemble des partenaires publics et ceux aussi sur les territoires. Je pense qu'on l'a fait de façon peut-être insuffisante jusqu'alors puisqu'au fond l'essentiel, c'est que les femmes et les jeunes filles issues de l'immigration arrivent à trouver l'interlocuteur ou les actions adéquates. Et pour cela il faut qu'elles trouvent un maillage au sein du territoire et non pas qu'elles se dispersent auprès des différents interlocuteurs. C'est la raison pour laquelle j'insiste encore sur l'action que nous avons pu mener avec le service public de l'emploi. Et dernier point, et insister sur le fait que l'égalité est un droit fondamental, l'égalité entre les hommes et les femmes et que certes la diversité c'est un pan de l'égalité mais n'oublions pas qu'avant tout l'égalité ça été proclamée par le Traité d'Amsterdam en 1997 qui en a fait une de ses mission et donc je ne voudrais pas qu'on arrive à ce que cette notion d'égalité se précise fondamentalement soit occultée ou passée au second plan au profit de la diversité.

## ORATEUR

Merci Catherine LARET BEDEL, une approche que j'ai notée très de cette question pour cause vous êtes juriste et chef de bureau Egalité Professionnelle au Service du Droit des Femmes et de l'Egalité. Ce que j'ai retenu aussi c'est la grille de lecture des formes contemporaines de discriminations s'est calqué sur le combat mené autour de la question des femmes. Je note que vous revenez sur la charte de l'Egalité et aussi sur l'Arsenal juridique disponible et très peu utilisé.

Vous seriez le parent de l'illustre de MOUTOMVO, l'un des plus grands basketteurs de l'histoire. Vous êtes surtout ici spécialiste des programmes de lutte contre le racisme et la discrimination à l'UNESCO. Je me demandais quel était votre planning parce que l'UNESCO c'est la planète toute entière xxxxxxxx parce que la lutte contre la discrimination à l'échelle de la planète, il doit y avoir xxxxxx.

## M. KANYANA

Merci de m'accorder la parole. A propos de MOUTOMVO, je suis congolais comme lui, congolais RDC et je suis en même temps oncle de ce jeune homme. Pour rebondir un peu sur la question qu'a abordé un peu tout le monde sur le cumul des discriminations, je pense que je suis tout à fait d'accord avec l'énoncé, en tout cas l'intitulé de ce colloque. Je pense que c'est un énoncé qui peut être décliné sous plusieurs formes parce que l'on peut être jeunes, femmes issues de l'immigration, diplômées, on peut ajouter aussi atteintes du Sida, grosses, laides etc. Qui sont autant de facteur de discrimination lorsque l'on recherche un emploi, peut-être pas à propos du Sida parce qu'on ne demande pas encore de certificat de bonne santé mais ça viendra peut-être dans le futur. Donc au-delà d'un double cumul, je pense qu'on peut parler ici selon l'intitulé d'un quadruple cumul de discriminations. Concernant l'action de l'UNESCO en matière de discrimination et de lutte contre ces discriminations à l'intérieur de l'organisation du système onusien et dans le monde, je vous rappelle que l'UNESCO a joué avant tout un rôle normatif parmi les instruments juridiques et autres déclarations qui ont été mis au point dans le cadre de ce mandat de l'UNESCO. Je peux vous citer quelques unes très rapidement.

Il y a la Convention contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement qui a été adoptée en 1960, la Convention Internationale sur l'élimination de toutes les formes raciales de discriminations en 1965, la Déclaration des principes sur la tolérance en 1975, la Déclaration sur la race et les préjugés raciaux en 1978,

la Déclaration Universelle sur la diversité culturelle en 2001 et avant cela il y a eu la Déclaration sur les gènes humains et les droits de l'homme à propos de toutes les modifications génétiques auxquelles on assiste de plus en plus et enfin récemment la Convention Internationale sur la diversité culturelle. Au-delà de ce rôle normatif qui est assez essentiel pour pouvoir guider les Etats membres de l'UNESCO dans le sens d'une lutte coordonnée contre les discriminations, il y a évidemment d'autres actions, l'UNESCO est aussi animateur contre les discriminations notamment à travers deux moments forts dans l'année : la Journée Internationale de l'élimination de la discrimination raciale le 21 Mars et la Journée Internationale de la tolérance le 16 Novembre. Il y a aussi et surtout toutes les actions et programmes que l'UNESCO a mis en place, je vous signale que l'UNESCO a adopté en 2002 une stratégie intégrée de lutte contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'intolérance, c'était à la suite de la Conférence qui avait lieu en 2001, et à la suite aussi du mandat spécial qu'avait accordé l'Assemblée Générale de l'ONU à l'UNESCO pour mener un suivi dans ce domaine. Dans les grandes lignes de cette stratégie il s'agit de mettre l'expertise et le savoir de l'UNESCO au service de l'élimination de toutes les formes de discriminations, contribuer à la concrétisation des principes et des valeurs qui sont formulées dans la déclaration universelle sous la diversité culturelle de 2001 et aussi développer dans le cadre du système des Nations Unies en matière de droit de l'homme pour accompagner le programme et la réforme du Secrétaire Général de l'ONU. Et ceci dans l'optique de mettre le respect du droit de l'homme au cœur du système de l'ONU et répondre aux objectifs du Millénaire qui a commencé il n'y a pas si longtemps. Nous avons des actions très spéciales qui sont menées à partir de ces stratégies intégrées de lutte contre les discriminations. Très brièvement, il y a un programme de lutte contre les discriminations lié au VIH SIDA en collaboration avec ONUSIDA mais surtout depuis Décembre 2004 nous avons lancé une coalition des villes contre le racisme et la discrimination à laquelle d'ailleurs des villes françaises ont participé de manière très hâtives, je peux signaler que les villes de St Denis, de Paris y figuraient les quelques municipalités qui ont fait partie du groupe qui a établi le plan d'action qui a été élaboré pour la coalition européenne parce que la coalition internationale de lutte contre le racisme est organisée de manière régionale, il y a une coalition européenne qui a été mise en place en Décembre 2004. Cette année, vont suivre une coalition Asie et Pacifique et aussi une coalition africaine, il y aura une coalition Nord-américaine qui va surtout commencer à partir du Canada et aussi l'Amérique Latine et le Caraïbes et enfin une coalition qui concerne les villes faisant partir des Etats Arabes. En deux mots, en quoi consiste cette coalition ? Il s'agit de créer non pas une nouvelle organisation de lutte contre les discriminations mais plutôt de créer un réseau entre villes, un réseau d'échanges de bonnes pratiques, d'expertises concernant la lutte contre les discriminations.

On constate depuis environ 2 ou 3 ans une accélération assez forte en France des questions liées aux discriminations. Avec plusieurs initiatives qui font non seulement l'actualité mais aussi qui participent à la prise en compte des questions liées à la lutte contre les discriminations. Et donc cette coalition internationale est organisée autour de deux points très importants : le plan d'actions dont je vous ai parlé tout à l'heure de lutte qui est régionale. Chaque région établit, élabore son propre plan d'actions et il y a aussi quelque chose qui est en tout cas relativement nouveau au niveau international, c'est ce que, comme l'a suggéré ma voisine de droite à propos des indicateurs, introduire les indicateurs dans la lutte contre les discriminations. C'est un des points forts de cette coalition. Nous mettons à la disposition des municipalités certains indicateurs qui doivent être encore bien affinés, qui ne sont pas encore prêts à être mise en œuvre comme tel. Ces indicateurs en application avec les centres de recherche qui vont à la suite de la mise en application de ces indicateurs dans une municipalité, par exemple, qui vont accorder une sorte de certification à la suite de cette mise en application de ces indicateurs, ce qui fait que l'on va assister en quelque sorte à une lutte. Une lutte de qualité contre la discrimination qu'on va retrouver et dont on va mesurer l'impact et tous les résultats à travers ces indicateurs.

Je vous signale qu'au niveau de la coalition européenne il y a plusieurs villes qui en font déjà partie. Je voudrais parler de Paris mais il y a aussi au niveau de la France Lyon, Grenoble, Nantes qui sont déjà membres de cette coalition. Au niveau de l'Europe, on a beaucoup de grandes villes : Londres, Nuremberg qui a été toujours la ville leader de cette coalition au niveau de l'Europe. Mais nous avons aussi Madrid, Rome, Barcelone, Genève, Stockholm etc. qui font donc partie de cette coalition.

Juste très rapidement, en fait je pense que ça va être ma conclusion, mais avant d'aborder cette conclusion j'aimerais quand même signaler qu'au niveau de la France encore une fois, nous reconnaissons tout ce qui se fait concernant la lutte contre la discrimination depuis plus de 3 ans et les initiatives qui se mettent en place. Au niveau de l'UNESCO, nous pensons que nous n'avons pas apporté évidemment une appréciation sur le travail qui est fait en France par divers organismes ministériels, départementaux aussi bien au niveau de la société civile comme aujourd'hui avec l'initiative de l'AFIP mais nous pourrions dire que nous nous en réjouissons énormément.

Nous pensons par rapport à tout ce qui est fait notamment avec les entreprises que nous allons mettre en place une collaboration avec des entreprises françaises, un projet que nous allons mettre en œuvre à la fin de l'année pour faire adhérer au

plan d'actions de la coalition européenne des entreprises européennes et en particulier les entreprises françaises notamment celles qui ont signé la Charte de la diversité. Je me réjouis de voir une entreprise comme DANONE ou AREVA qui sont présentes au côté de l'AFIP et qui font partie de ces entreprises qui vont pouvoir adhérer à ce plan d'actions européen. Très très vite par rapport à la conclusion, je pense que la discrimination des gens voire la double discrimination des minorités visibles constituent un enjeu politique, un défi de notre société. Enjeu politique dans la mesure où dans beaucoup d'Etats aujourd'hui les constitutions énoncent tout à fait l'égalité des chances, l'égalité de tous les citoyens, de toutes les personnes qui résident sur le territoire et qu'il y a des actions des gouvernements évidemment qui vont dans le sens d'assurer l'égalité dans la société. Evidemment, nous évoluons vers des sociétés modernes. Une société moderne se définit par quoi aujourd'hui ? Par le fait d'être une société égalitaire, tolérante. Une société respectant la diversité, une société multi culturelle et dans ce sens l'UNESCO accompagne toutes les actions des Etats et des acteurs locaux dans le sens de l'émergence de cette société moderne. Je vous remercie.

### **M. Amobé MEVEGUE**

C'est nous qui vous remercions. Autres brièvetés, M. KANYANA, spécialiste du programme de lutte contre le racisme et la discrimination à l'UNESCO. Pour moi, vous êtes un super héros je vais vous expliquer pourquoi. Parce que jusqu'à un passé récent on pensait que l'expression corporelle et sportive était génétiquement codifiée chez les Noirs. Vous êtes le tonton de l'un des plus grands basketteurs du monde MOUTOMVO et vous êtes quelqu'un qui travaillez pour l'UNESCO. L'un des plus grands spécialistes en la matière s'exprimait hier sur une chaîne française, c'est Mr Roger HANIN que j'aurais pu inviter ici qui nous expliquait très doctement que la Charte de l'Egalité, de représentativité pour les minorités visibles noires de surcroît se trouvent dans les équipes de football, je vous laisse méditer la suite et ce n'est pas une plaisanterie on a souvent vu sur les plateaux de télévision les spécialistes spécialisés en l'édition spéciale pour en savoir un tout petit peu sur comment insérer ces jeunes pousses issues de mosaïques lointaines et bien, on leur proposait des stages en colonies de vacances ou bien des stages pour perfectionner leur technique footballistique. Mais du côté de la HALDE, la Haute Autorité de Lutte contre la Discrimination pour l'Egalité, nous avons une autre idée de l'intégration potentielle et c'est à travers la voix d'Alexandra PALT, Directrice de la Promotion de l'Egalité des Chances à la HALDE que je vous prie de verser votre attention.

## Mme Alexandra PALT

Bonjour. Je représente aujourd'hui Mr Marc DUBOURDIEUX qui avait un empêchement de dernière minute qui n'a pas pu nous rejoindre. Maintenant suivi du retard qu'on a pris vraiment je vais essayer d'être le plus court possible. La HALDE, la Haute Autorité de la Lutte contre la Discrimination pour l'Egalité existe depuis Mars 2005 avec une double mission. D'une part, d'accompagner la victime de discrimination et d'autre part de promouvoir l'Egalité. Accompagner la victime de discrimination, toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la HALDE soit par courrier soit par téléphone. Et ensuite, le pouvoir de la HALDE est le pouvoir d'investigation, elle aide les personnes à constituer leur dossier, a trouvé des solutions concrètes adaptées. Le collège de la HALDE constitué de 11 personnalités peut proposer une médiation ou informer le procureur. Sur le chiffre aujourd'hui, après 10 mois d'existence seulement environ 1400 s'estiment avec ou sans son dossier traité. 46% des réclamations concernent l'emploi, 46% c'est quand même un chiffre important, parmi ces 46% on a uniquement 6% sur le critère de sexe. Ce qui a été déjà évoqué par les intervenants avant. C'est-à-dire que ça fait environ une quarantaine de dossiers et parmi cette quarantaine de dossiers la moitié était déposée par des hommes, alors maintenant il faut se demander pourquoi. Il y a une autre chose à dire par rapport au sujet d'aujourd'hui, je pense que **xxxxxxx** ce qu'on appelle en France la double discrimination, multiple discrimination, cumul de discrimination est un sujet qui était encore peu traité c'est depuis 2000 – 2001 qu'on trouve des recherches sur ce sujet beaucoup plus au Canada, aux Etats-Unis où on parle de Intersectionality. Je pense que ça c'est intéressant, parce que la théorie, le cumul de discrimination, ce n'est pas seulement un cumul qui s'additionne et qui fait ensuite un ensemble mais qui crée une nouvelle forme de discrimination, un nouveau vécu dans la discrimination avec de manifestations spécifiques et avec un vécu différent aussi, un vécu spécifique de personne. Je pense que cet après-midi vous allez entendre des témoignages.

Moi, je me suis interrogée sur le pourquoi aussi peu de plaintes, les réclamations de dossiers de femmes. Et là, je profite un peu de mon expérience en entreprise, j'ai travaillé pendant longtemps pour les entreprises dans la mise en place de leur politique d'égalité et de diversité et j'avais quand même remarqué plusieurs choses. D'une part, les femmes ne reconnaissent pas quelle forme de discrimination qu'elles peuvent prendre aujourd'hui. Parce qu'une femme ne va pas entendre « je ne vous recrute pas, je ne vous donne pas cette promotion, cette formation parce que vous êtes une femme ». C'est beaucoup plus indirect, systémique insidieuse et les femmes ne connaissent pas les formes de discrimination qui les touchent aujourd'hui.

C'est d'ailleurs confirmé par une étude qui a été faite par la SOFRES en Octobre 2005 sur le thème de la « nouvelle femme française.»

Là, on a dans cette enquête seulement 16% de femmes enquêtées, 10 disent avoir vécu une expérience de discrimination liée au sexe dans leur travail. En même temps, ces mêmes femmes, 76 % pensent qu'il reste beaucoup de choses à faire en matière d'égalité professionnelle et 68% de femmes considèrent que l'égalité des salaires avec les hommes dans le domaine prioritaire d'actions c'est-à-dire que les femmes croient souvent dans presque donc toutes les entreprises et toutes les activités professionnelles que j'ai eu pendant 10 ans sur la question de l'égalité, de la diversité les femmes rentrent automatiquement presque dans un processus d'auto dévalorisation c'est-à-dire les femmes vont dire « je n'étais pas discriminée, je ne suis pas assez compétente, je ne suis pas assez jeune, je ne suis pas assez vieille ». J'ai interrogé une fois un membre d'un conseil d'administration d'une association. Il n'y avait plus aucune femme dans ce conseil d'administration, et j'ai interrogé les anciens membres et là les femmes ont donné toutes les explications comme par exemple « ce n'est pas mon milieu. J'étais trop bourgeoise, pas assez bourgeoise, pas assez jeune, pas assez vieille » c'est-à-dire les femmes ont toujours pensé que c'était de leur faute. Je pense qu'il y a autres choses que j'ai entendu de la part des femmes en entreprise, s'il faut se battre aussi durement pour y arriver et investir autant d'énergie et avoir plus souvent une double charge familiale et professionnelle. On se contente un peu moins et on n'essaie pas d'accéder au dernier niveau de responsabilité au sein de l'entreprise.

Je pense que pour les femmes issues de l'immigration, j'ai un diplôme issu de l'immigration j'ai essayé de réfléchir à quelle particularité je peux rencontrer dans le monde de l'entreprise. Je pense là que c'est vraiment un champ de recherche parce que j'ai l'impression souvent pour de nombreuses jeunes femmes maghrébines, c'est plus facile de rentrer en entreprise que les jeunes hommes issus de l'immigration maghrébins parce que l'imaginaire collectif depuis des années stigmatise beaucoup le jeune homme. Par contre ce qu'on propose souvent aux jeunes femmes issues de l'immigration même avec des diplômes ce qu'on ne ferait pas aux hommes de travaux qui sont en dessous de leur qualification. C'est-à-dire pour un jeune homme issu de l'immigration, on ne va l'embêter pour un entretien mais on va le discriminer, mais une jeune femme on va l'embêter et on lui propose de faire le ménage. C'est quelque chose qu'on a aussi rencontré.

Je pense aussi qu'il y a une manifestation de cette double discrimination qui est la féminisation et l'éthnisation de certains métiers en même temps quand vous allez dans un centre d'appel, vous avez presque uniquement des gens issus de l'immigration avec des conditions de travail extrêmement difficiles et là c'est quelque chose que j'ai souvent cité en entreprise comme exemple de discrimination indirecte ou systémique en matière de formation. Ces jeunes femmes, on va leur apprendre comment fonctionne le clavier de leur ordinateur mais uniquement les touches dont elles ont besoin pour augmenter le chiffre d'affaire mais ce n'est pas du tout une formation donnée dans une perspective d'évolution de carrière.

Bon après, je pense qu'il y a d'autres critères qui sont importants pour les jeunes femmes diplômées issues de l'immigration et le manque de réseau, ça doit se doubler et le manque de cooptation et de mentoring. Ensuite c'est vrai que le sujet, je vais m'arrêter là, de la table ronde a un enjeu politique et public pour l'avenir de ces femmes mais aussi pour l'avenir de notre société de l'entreprise qui a de plus en plus besoin de compétence, qui a plus besoin de ces compétences à toute la population française et je ravie en tout cas d'entendre votre vécu sur les impressions que j'ai pu avoir en entreprise en matière de double discrimination. Merci

## ORATEUR

Merci Alexandre PALT, ce que je retiens aussi, et qui me paraît être une idée qu'on pourra peut-être développer c'est l'ignorance dont vous parlez en terme de discrimination dont les femmes font l'objet et qui relève presque de l'ordre de l'inconscient et presque de la limite de la psychanalyse si je vous suis jusqu'au bout. Moi, par exemple quand j'étais petit garçon je voulais ressembler à tout ceux qui incarnaient le super héros à la télévision donc les seuls Noirs qui passaient à la télévision étaient tous blanc, c'était Tarzan et moi je voulais devenir Tarzan et pas Chita, je voulais devenir Starsky et Hutch c'était bien **xxxx** n'est le bon rôle. Je voulais devenir éventuellement Claude François, c'est quelqu'un qui m'a marqué et un peu plus tard je voulais devenir Président de la République, mais grâce à vous, au moins, grâce à ce perchoir Président de l'Assemblée Nationale et je voulais vous remercier parce que je pense que j'ai pu bénéficier mobilité spéciale ascendante grâce à la force sociale. Et pour ça je me retourne vers Laurence MEHAIGNERIE vous demander ce que mon fils qui a donc 2 ans et demi peut attendre de votre Ministère puisque vous êtes Conseillère Technique auprès d'Azzouz BEGAG, Ministre Délégué à la Promotion de l'Egalité des Chances et ce qu'il peut attendre pour devenir Claude François ou Tarzan éventuellement.

### **Mme Laurence MEHAIGNERIE**

Je pense que je vais essayer plutôt de répondre à votre question qu'à la question qui est posée là. Il est presque plus clair. Effectivement, on est en droit de se demander qu'est-ce qu'on peut faire dans un Ministère de l'Egalité des Chances. J'avoue que j'ai souvent des regards en face de moi interrogateurs sur « qu'est-ce qu'on peut faire dans un Ministère de l'Egalité des Chances ». Effectivement on inaugure une nouvelle dénomination pour un Ministère et finalement on se rend compte que, je vais aborder la question par ce biais là, c'est l'articulation entre politique d'égalité notamment entre hommes et femmes qui sont anciens, politique des chances, politique de promotion de diversité et comment les différents publics s'en servent dans ces politiques ; finalement ce sont des questions qui posent encore pas mal d'interrogations puisqu'elles sont très nouvelles finalement dans l'action publique et pourtant on sent bien que la question d'égalité des chances est entrée directement dans le débat public dans le langage politique et c'est un enjeu politique majeur et pour plusieurs raisons je dirais très rapidement et il y a une prise de conscience tardive mais réelle je pense la réalité des discriminations générales mais en particulier je dirais des discriminations des diplômés. Je pense que ce fait là est nouveau qui a une prise de conscience sur l'effet dévastateur de la discrimination à l'égard des diplômés pour autant. Le débat qu'il y a eu sur le titre, je pense que la question de la discrimination est majeure puisque finalement les études nous montrent que plus on est diplômé plus on est discriminé et 2<sup>ème</sup> raison que je vois c'est l'effet dévastateur.

### **ORATEUR**

Voilà c'est ici c'est maintenant que nous remercions tous les protagonistes vous avez vu un parterre éclectique donc les opérateurs, de la société civile, des capitaines d'industries et puis des représentants des Institutions. Vous allez donc pouvoir échanger ceci avec bienséance et de civilités par de caractères ostentatoires, de provocation, il faut les ranger toute de suite sinon je vais me fâcher. Vous pouvez parler de tous les thèmes éventuellement évoquer même le rôle positif de la colonisation médiatique des minorités visibles, c'est un thème que vous avez le droit d'évoquer sur un thématique assez difficile à appréhender quand on résume un peu, on regroupe tous les propos qui ont été énoncés, c'est difficile de parler de ce thématique nous avons été tous victimes à un moment ou à un autre de discrimination.

Vous savez les gens qui parlent avec l'accent de Marseille n'ont aucune chance de présenter le journal de 20 Heures sur TF1 ça c'est une 1<sup>ère</sup> discrimination. Moi, je ne vais pas vous raconter ma vie mais je voyage en business class et la dernière fois, (moi je ne mange pas de viande et ça fait déjà des années et je n'aime pas le petit pois) que pensez-vous qu'on m'a servi ? Double discrimination, on m'a servi des petits pois et de la viande et du coup je n'ai pas pu manger. Donc, c'est pour dire que chacun voit midi devant sa porte. Exprimez-vous donc dans la joie et la bonne humeur, Mesdames et Messieurs. Qui a une 1<sup>ère</sup> question, je voudrais faire la discrimination positive mais commencer par une Dame parce que nous sommes galants. Dame ! Merci de vous présenter.

1<sup>er</sup> Intervenant : Cathérine xxxxxxxxxx

Je dirige un cabinet de conseils en ressources humaines et donc dans nos domaines d'interventions il y a évidemment recrutement. C'est pour ça que notre cabinet est très sensible à toutes ces questions là et que moi en tant que femme, ayant été, je dois l'avouer très féministe à son heure évidemment très sensible aux questions de discrimination. Alors justement, pour en venir à cette question, en tant que femme, ce que j'ai pu observer est que nous avons pu faire effet de levier progressif parce que nous disposons de chiffres. Nous pouvons dire et bien, voilà aujourd'hui à l'Assemblée Nationale, il y a tant % de femmes, ce n'est pas normal. Il faut faire encore un effort etc. dont au niveau des classes « décisionnelle et dirigeante ». Il n' y a que tant % de femmes, allons-y, faisons un effort.

Le problème pour les femmes et qui sont issues de l'immigration, c'est que par contre là, nous ne pouvons pas disposer de chiffres dans les entreprises car c'est interdit par le code républicain. Donc ma question, elle est la suivante : comment faire en sorte, soit de faire avancer les lois, soit de faire avancer les modes de fonctionnement qui fassent que les jeunes femmes issues de l'immigration puissent s'écouter et grâce à ça faire effet de levier sur l'ensemble des acteurs de notre société ? C'était ça ma question et je la pose à l'ensemble des personnes qui sont à la tribune puisque je pense que chacune est évidemment concernée par son approche.

### ORATEUR

Xxxxxx les jeunes de l'AFIP, puis la table et les discours de clôture de Mr xxxx. Voilà donc, nous allons commencer par le film et bon visionnage.

# FILM

## ORATEUR

Qu'on aborde les questions et vos réactions et de passer tout de suite à la table ronde et vous partagerez ensuite vos réactions et vos émotions avec les participants à la table ronde. Donc je remercie xxxxxxxx qui va assurer le rôle de médiateur dans cette table ronde. Et puis Myriam GBAGUIDI, xxxxxxxx, Réckya MADOUGOU xxxxxxxx de nous rejoindre.

## Xxxxxxxx (ORATRICE)

Bonjour. Après ce film quand même plein d'émotions qui malheureusement retrace beaucoup plus la réalité des faits que heureusement la table ronde que je vais animer où on a que de jeunes femmes qui ont réussi, qui ont pu prouver par leur force et leur énergie que malgré toutes les barrières on peut y arriver quand même, on met beaucoup de choses de notre côté.

Alors à ma droite, Myriam GBAGUIDI qui est Directrice xxxxxx d'Ici ou d'Ailleurs, xxxxxxxx qui est ingénieur chez ARIANE ESPACE; Réckya MADOUGOU Consultante, formatrice en Marketing et Management et Directrice Générale du Cabinet d'Etudes Internationales « Consulting » et xxxxxxxx Consultante en Communications. Alors à vous Myriam, présentez-vous peut-être, donnez-nous votre parcours.

## Mme Myriam GBAGUIDI

Je suis donc Myriam GBAGUIDI xxxxxxx, je dirige xxxxxxx dont le nom signifie d'Ici ou d'Ailleurs qui est une société de xxxxxxx à distance. Xxxxxxx catalogue, on me reproche toujours de ne pas montrer ce qu'on fait donc notre société édite en catalogue et publie un site Internet dont l'objet est de vendre en France et dans le monde entier des produits cosmétiques et capillaires destinés aux personnes à peau noire, mat, métissée aux cheveux crépus, frisés. xxxxxxx est aujourd'hui une équipe dizaine de personnes en permanence plus une équipe de création graphique basée au Bénin et en Côte d'Ivoire, nous avons un petit peu plus de 50.000 clients et nous exportons 30% de nos paquets à l'export dans le monde entier c'est-à-dire de l'Australie à Hong Kong en passant par l'Italie et la Suède.

La société a été lancée en 1999, j'ai, moi-même, une formation de contrôleur de gestion donc j'ai commencé en fait mon parcours au sein du Groupe xxxxxxxxx, après une formation à l'Ecole Supérieure de Commerce de Lyon avec des études qui ont été entamées au Bénin jusqu'à l'âge de 14 ans. Je ne sais pas s'il faut laisser la place à chacun de s'exprimer, est-ce que j'en dis un petit peu plus.

Xxxxxxx, en fait je dirais que j'ai accepté, moi, de venir aujourd'hui pour témoigner du fait qu'effectivement le parcours peut-être difficile, il est difficile pour chacun d'entre nous quelque soit la couleur, peut-être effectivement plus difficile pour nous mais ma conviction profonde à moi, je l'ai notée pour ne pas l'oublier et qu'on s'impose par le dynamisme, par la volonté, par la qualification et qu'on demeure dans une entreprise par la compétence. Et la seconde chose importante, pour moi, à dire aujourd'hui était que tout ce qui d'entre nous qui ont la chance de franchir le seuil d'une grande entreprise, doivent témoigner en fait par leur compétence et la capacité de ce que cela veut dire pour la totalité du reste, en fait, de la communauté et surtout ouvrir les portes pour ceux qui arrivent derrière car ils sont nombreux.

Xxxxxxx existe aujourd'hui par la volonté de trois personnes qui en sont à l'origine mais également par le soutien d'investisseurs privés qui sont des financiers qui nous rejoint en 2000 et qui ont permis le développement de la société. Ces financiers sont des personnes privées qui ont cru à l'existence de ce marché et également à notre capacité de mener à bien ce projet.

### Xxxxxxxxxxxxxxx

Je suis désolée. Je prends la parole un petit peu rapidement parce que j'ai d'autres obligations. Donc je présente rapidement je suis xxxxxx, je suis ingénieur chez ARIANE ESPACE, pour ceux qui ne connaissent pas, c'est la société qui commercialise les services de lancement ARIANE dont la fusée ARIANE et bientôt dans trois ans la fusée russe xxxxxx et le petit lanceur xxxxx européen. Donc, moi, je tenais absolument à intervenir aujourd'hui, donc je remercie AFIP pour cette invitation à participer à ce colloque et je tiens d'ores et déjà à m'excuser parce que je n'ai pas beaucoup de temps à vous consacrer, je dois partir rapidement mais je tenais absolument à intervenir aujourd'hui pour dire effectivement que ce n'est vraiment pas facile de s'imposer dans les sociétés très pointues, très spécifiques. Mais on y arrive et ça nécessite énormément de travail, une compétence technique, très pointue et surtout une énergie, un dynamisme à développer tous les jours pour démontrer qu'on est capable de s'imposer, à travailler avec des clients de par le

monde entier parce que ARIANE ESPACE traite avec les clients du monde entier. Rapidement, mon cursus, donc j'ai un diplômé d'ingénieur universitaire j'ai fait une classe prépa ensuite j'ai intégré cette Ecole à Lille où j'ai fait 2 ans d'ingénieur génie mécanique. Ce qui est très important parce qu'il y a beaucoup d'écoles d'ingénieur en France et j'ai tenu à faire une dernière année de spécialisation à l'étranger donc à Montréal, j'ai passé une année entière à Montréal où j'ai étudié donc tout ce qui est propulsion fusée et en fait ça m'a effectivement apporté énormément de faire ce parcours à l'international puisque déjà, j'ai fait l'acquisition d'une langue étrangère extrêmement importante : l'anglais écrit et oral. Suite à cette dernière année de spécialisation, je suis revenue délibérément en France métropolitaine. Je ne pouvais pas rester au Canada où la température, effectivement, en Hiver est beaucoup trop froide pour moi originaire de la Martinique. Après cette formation j'ai commencé par un stage à CNES, Centre National d'Etude Spatiale. Donc un stage qui a duré 6 mois, un stage de fin d'étude en fait. Suite à ce stage, j'avoue que je suis restée très conquise par le domaine spatial. C'est effectivement, un domaine très reprenant parce que c'est une technologie très pointue et arriver à faire construire différentes fusées à envoyer dans l'espace, c'est quelque chose d'assez beau, d'assez grand. Je suis restée très prise par ce domaine et je souhaitais d'ores et déjà en rester là, je savais ce que je voulais j'étais très déterminée et j'ai donc commencé par travailler, par postuler, envoyé mon CV dans toutes les sociétés de sous-traitance qui travaillent avec le CNES. J'ai réussi à décrocher un contrat, une fois j'ai décroché ce contrat j'ai travaillé pour le CNES 2 ans ½ et je dirais qu'une fois dans les mûrs c'est beaucoup plus facile effectivement de nouer des contacts, se faire connaître, montrer qu'on est intéressé par ce qu'on fait, ça c'est très important, montrer qu'on est motivé. Ça c'est extrêmement important et vraiment tous les jours je me tiens au courant sur la technologie spatiale qui évolue rapidement donc il faut se tenir au courant du monde dans lequel on évolue. Ce sont effectivement les messages que je souhaite adresser à l'assemblée aujourd'hui. Aujourd'hui, je travaille donc chez ARIANE ESPACE qui est une filiale de CNES, un espace qui commercialise, une société commerciale principalement on commercialise les services de lancement, mon travail consiste à interfacer avec les clients pour préparer leurs satellites au lancement sur la fusée ARIANE. Donc Je travaille principalement avec les clients Japonais dont l'Agence Spatiale japonaise.

Ce n'est pas non plus un hasard, pourquoi je travaille avec la société japonaise, la société japonaise est très particulière vis-à-vis des femmes c'est une société extrêmement dure envers les femmes mais c'est une société qui respecte les choses, respecte la hiérarchie et respecte ce qui leur est imposé.

C'est-à-dire une fois qu'on m'a désignée chef de projet de l'ordre satellite, il respecte ça et j'arrive à négocier tout en confiance avec eux et ça c'est effectivement un travail de longue haleine puisque ça fait 5 ans que je travaille maintenant avec les Japonais. Il faut du temps, il faut de la patience mais on arrive à établir un climat de confiance avec ces personnes et ça c'est une satisfaction personnelle. C'est important d'arriver tous les jours à se dire, j'ai réussi à imposer, à mener des réunions, ce qui n'est pas facile effectivement d'arriver dans une assemblée très masculine, d'arriver et de dire voilà maintenant ça fonctionne comme ça. Ce n'est pas toujours facile, nous avons des armes nous femmes, nous femmes de couleurs nous avons des armes, il faut savoir les utiliser. Donc une arme extrêmement importante c'est le charme, il faut savoir l'utiliser, ça c'est vrai, je n'ai pas peur de le dire, il faut savoir l'utiliser. Le charme, l'humour, ne pas prendre les choses de façon terre à terre, ne pas se laisser abattre. Effectivement lors de mon parcours il m'est arrivé de prendre de très grosses claques, c'est vrai, mais il faut se dire que ça fait partie du métier, ça apprend son métier si on ne prend pas de claques, on n'apprend pas son métier. Je tenais à vous dire cela, si vous avez des questions très précises, je vous invite à me contacter, je laisse toutes mes coordonnées à l'AFIP. Je n'ai pas beaucoup de temps à vous consacrer parce que ma charge de travail n'arrête pas d'augmenter depuis cette année parce que hormis les clients japonais, je m'occupe aussi de la préparation et la commercialisation de xxx de petit lanceur scientifique et préparer une commercialisation d'un lanceur ce n'est pas facile non plus. Donc ça me prend énormément de temps mais je serais quand même très très heureuse de vous aider, de vous éclairer sur des questions que vous pouvez avoir sur ce domaine. Voilà merci.

### **Xxxxxxxxxx (ORATRICE)**

Domage qu'elle nous quitte si tôt. Je vais passer la parole à Réckya MADOUGOU, Consultante et Formatrice en Marketing.

### **Mme Réckya MADOUGOU**

Bonjour donc chers amis, je suis donc Réckya MADOUGOU. Mon parcours sera un peu particulier et je suis heureuse de partager ce parcours avec vous parce qu'il va être un peu atypique mais c'est bien également de rajouter cette particularité de xxxx que vous avez entendu ce matin.

Réckya MADOUGOU, comme je l'ai dit tantôt de formation et de métier, je suis Consultante et Formatrice en Marketing, Management en Communications. Depuis trois ans, j'enseigne à l'Université Nationale du Bénin mais ce n'est pas ma fonction de base, je vous expliquerai d'ailleurs comment j'en suis arrivée à rentrer dans le monde universitaire parce que c'était également une arme pour rentrer dans le monde international. J'ai effectivement fait une partie de mes études supérieures ici mais je les ai commencées au Bénin et j'ai fini par une maîtrise professionnelle à Lille à xxxx en Commerce Marketing, j'ai fini par faire également un BAC+5 un diplôme de formation supérieure à l'Ecole des Hautes Etudes Internationales, spécialité Affaires Internationales. Très rapidement après, j'ai commencé par des stages ici en France, j'ai subi des choses que j'ai vues dans le documentaire de tout à l'heure qui m'ont rappelé des souvenirs pas très agréables mais j'ai également eu des souvenirs assez heureux en la matière. Comme le disait quelqu'un tout à l'heure, une fois qu'on est entré dans le jeu dans la dynamique et qu'on a joué avec tout y compris le charme, les compétences, les qualifications, on arrive facilement à se faire respecter. Et je suis heureuse avant même de donner d'autres détails, de vous dire aujourd'hui : l'une des entreprises où j'ai commencé à travailler ici, qui s'appelle Développement Institut International, c'est un Cabinet d'Etudes en Stratégie et en Formation où au départ, j'étais méprisée, évidemment, une jeune femme noire, on ne sait trop d'où elle vient, aujourd'hui, cette entreprise est partenaire de mon Cabinet d'Etudes au Bénin. C'est vous dire qu'une fois que vous avez créé la dynamique de la confiance et que les gens ont réellement pris conscience de vos compétences après la vapeur s'inverse. Mais avant d'en arriver là, un moment donné il m'a fallu faire un choix. Donc on a été débauchée de ce cabinet par une agence de communications qui est une filiale du grand Groupe mondial xxxxx et dans cette filiale où très rapidement je me suis rendue compte que je ne pouvais pas aller plus loin, que le poste de chef de projet client, l'ambitieuse nature que je suis, a donc décidé de rentrer. Mais pour rentrer, j'ai voulu rentrer au Bénin avec un projet ; un projet qui pourrait me permettre de réaliser mes ambitions. Et pour ce faire, je suis allée voir la petite Noire je suis allée voir donc mes boss en leur proposant, parce que j'avais compris qu'il y avait une stratégie d'extension vers l'Afrique je savais qu'ils étaient très implantés en Côte d'Ivoire, en tout cas dans certains pays de la Sous Région, Ouest Africaine, Côte d'Ivoire, Burkina et il n'y avait pas le Bénin dans leur plan et donc j'ai bien fait et je suis rentrée au Bénin. J'ai fait une petite analyse de prospection et j'ai fait une étude pour la région Bénin, Togo et même le Nigeria, je leur ai dit voilà, moi je veux rentrer au Bénin ça se passait très bien en matière de collaboration donc je veux rentrer au Bénin, voilà le projet que je vous propose vous êtes en Côte d'Ivoire, au Burkina, vous comptez étendre vos activités alors je vous propose que vous alliez donc au Bénin avec le portefeuille

Togo, un petit peu le Nigeria ; c'est ce que je vous propose. Ca a pris mais il fallait qu'on y aille mais en terme d'association. Il se fait que chacun devrait débloquer une part du capital, capital que moi je n'avais pas. Je suis tombée sur un plan un peu, je ne dirais pas diabolique mais un plan peu spécial c'est-à-dire que moi, ne pouvant pas débloquer le capital mais devant apporter quand même mon apport intellectuel, je me suis dit, il faut trouver quelqu'un pour apporter le cash. Et donc d'une association de deux on est passé à une association de trois et ce quelqu'un que je ne vais pas nommer dans cette partie du débat, ce quelqu'un je l'ai trouvé sur place et il a apporté le cash. Mais malheureusement la raison du plus fort est toujours la meilleure et le plus fort en Afrique, en tout cas dans la plupart des contrées, c'est celui qui apporte le plus d'argent. Donc très rapidement, il y a une grande volonté d'hégémonie de celui qui apportait l'argent mais qui en réalité ne valait pas grand-chose dans le projet en lui-même. Donc très rapidement, la petite ambitieuse que j'étais ne trouvait plus trop sa place. J'ai fui l'Europe, parce que justement, je n'avais pas l'envergure que je voulais ; j'arrive en Afrique et c'est encore pareil parce que je n'avais pas l'argent. Il fallait changer de stratégie, très bien. Je ne cessais de réfléchir. Puis je me suis dit : comme l'argent est devenu un frein, je vais travailler pour gagner de l'argent. Donc j'ai commencé à accepter des postes d'encadrement, entre autre, j'ai été Directrice Commerciale et Marketing d'un opérateur GSM que j'ai monté de toute pièce parce que je suis rentrée dans cette entreprise il y avait juste des machines et ce n'est pas des machines qu'on vend aux clients. Le consommateur, il achète un service GSM, il achète un produit physique qu'il doit voir, une carte SIM qui a un logo, qui a un emballage, il y a toute une communication derrière et ça il fallait le faire. Et bien je suis arrivée dans cette entreprise, il n'y avait rien de tout ça. Mieux ou pire en Afrique, quand vous entrez dans les entreprises, votre combat est double. Au-delà de vous imposer par vos qualités, vos compétences mais vous devez en plus mettre cette entreprise sur les rails. Si vous rentrez en tant que Directeur ou Chef de Département vous devez normalement avoir une politique générale qui indique les actions ou les orientations que vous devez mener dans votre département. Or, la plupart du temps dans les entreprises africaines détenues par des Africains, quand vous arrivez, si vous êtes recrutée comme Directrice commerciale, sachez que c'est à vous de tout monter. C'est comme ça à ma grande surprise que j'ai découvert qu'étant Directeur Commercial, on est en réalité Directeur Général parce que il n'y a pas de politique générale. J'ai commencé à courir, pour élaborer le business plan, démarcher les banques pour qu'elles continuent de financer, mener des discussions donc au sommet avec les partenaires internationaux ; bref c'étaient les premières poses de l'entreprise.

Le problème c'est qu'on vous a recruté comme Directeur Commercial mais en réalité vous avez un titre mais vous valez bien plus parce que justement on ne veut pas vous payer ce qu'il faut donc on vous réduit, on vous contraint, on vous confine dans un petit milieu.

Ensuite, je suis passée de là et j'ai été débauchée par une autre entreprise qui a remarqué la même chose, c'est-à-dire quoi, on vous prend toujours Directeur Commercial mais on sait déjà que vous avez les compétences d'un manager, d'un manager de projet. Pendant longtemps et à trois postes différents, j'ai occupée le poste de Directrice Commerciale mais en réalité j'étais vraiment Manager de Projet. C'est ainsi donc que Volkswagen s'étant installé au Bénin et dans la Sous Région a donc pris contact avec une entreprise béninoise qui a remporté l'appel à candidature, Volkswagen a fait donc un appel à candidature pour recruter les Directeurs et c'est ainsi que j'ai été retenue comme Directrice Commerciale. Mais je précise que mon objectif personnel à moi c'était me faire de l'argent et arrivée, mais j'ai accepté toutes ces fonctions, c'est vrai que je ne suis pas riche mais j'ai pu capitaliser les ressources qu'il fallait, pour pouvoir, arriver à mes fins. Quand je passais les tests de recrutements, je ne disais pas que je vais quitter au bout d'un an ou 2, non je suis là pour tout le temps qu'il faut etc. mais il y avait des ambitions doubles. D'une part se faire connaître, d'autre part élargir son carnet d'adresses et surtout pouvoir en tout cas capitaliser un minimum de revenus, de ressources pouvant vous permettre d'être à votre propre compte. Donc c'est ce que j'ai fait, après tout ça j'ai raccroché, j'ai déposé le tablier car j'étais déjà prête.

Mais je ne saurais finir mes propos sans vous parler de ma double vie. J'ai une double vie parce que quand j'ai décidé de rentrer au Bénin, j'ai décidé de vrai, de militer pour changer les choses parce que voyez-vous, tout est à créer, tout est à faire chez nous. Et pour le faire, il faut des gens qui viennent et apportent du nouveau et c'était mon ambition. Et mon ambition c'était d'une part de réussir ma carrière professionnelle et d'autre part également contribuer à changer les choses, et parce que comme on dit « Nul n'a le droit d'être heureux tout seul, on peut réussir dans son environnement mais si on ne participe pas à l'amélioration des conditions des populations dans votre communauté, on n'a pas encore réussi » c'est ma façon de voir les choses.

Donc très rapidement, je me suis lancée dans ce que certains appellent la politique. Mais je précise que ce n'est pas la politique politicienne mais je fais la politique de développement. Aujourd'hui, je suis Présidente d'une Association qui s'appelle ONG « Elan » qui s'est illustrée au Bénin dans une campagne internationale qui a été très

bien appréciée par une grande majorité d'Africains même à l'international. Cette campagne nous l'avons dénommée la campagne « Touche pas à ma Constitution » et cette campagne qui a fait qu'aujourd'hui, dans une large mesure et selon certaines études la Constitution au Bénin a été respectée et jusqu'à l'heure actuelle n'a pas été révisée pour permettre aux dirigeants actuels de rester en poste malgré les freins constitutionnels qui sont établis. Nous nous sommes battus dans un environnement hostile où vous avez une minorité de personnes que nous avons dénommées « la mafia au pouvoir » qui ne veulent pas partir alors que constitutionnellement le mandat s'arrête en Mars 2006. D'ailleurs, on n'en est pas encore sorti parce que nous avons lancé une nouvelle lutte actuellement parce que notre Commission Electorale Nationale qui doit organiser les élections est installée mais n'a pas encore les moyens pour organiser les élections donc c'est le jeu du « serpent qui se mord la queue ». Nous avons empêché la révision de la Constitution mais les élections, ce n'est pas encore sûr, qu'elles aient lieu. Donc nous continuons de nous battre.

De l'autre côté, il y a eu cette vie associative, ce militantisme. Mais pour moi, je vous l'avoue aujourd'hui tout est lié parce que derrière, c'est vrai que ça n'a pas que du bon. Vous êtes exposée, vous avez des intimidations, vous avez des menaces, parce que évidemment, vous menacez les intérêts des gens qui sont super puissants parce qu'ils ont l'argent, ils ont le pouvoir et ils sont au pouvoir. Mais il n'y a pas que du mauvais, il y a beaucoup de bons parce que vous élargissez votre carnet d'adresses ça vous ouvre les portes mais il y a des portes qui sont fermées mais d'autres qui vous sont ouvertes, certains vous voient et ne voient en vous que le « rédempteur » parce qu'on vous dit c'est la jeune dame qui a empêché la révision de la constitution, vous vous rendez compte il faut l'aider et donc forcément même si c'est un engagement citoyen qui vous pompe parce que c'est un traquenard même tout ça, malgré tout ça il y a du bon parce que derrière ça vous fait connaître. Et la dernière bonne nouvelle, c'est qu'il y a une semaine j'ai été nommée par les Nations Unies comme Ambassadrice de la Démocratie dans la Sous Région Ouest Africaine. Mais ça ce n'est pas ma carrière professionnelle mais ça devient une carrière en or. C'est le militantisme qui a conduit à ce niveau là. Ca veut dire quoi ? Ca veut dire que l'engagement citoyen et j'en arrive à la partie des conseils si je puis m'exprimer ainsi, c'est plus de stratégies, c'est que l'engagement citoyen et le militantisme permettent certainement d'accompagner votre carrière professionnelle. Et une fois qu'on a milité et on s'est fait connaître forcément ça vous ouvre d'autres horizons et je voudrais finir en disant que, Ici ou Ailleurs, pour reprendre la dénomination du magazine de Mme GBAGUIDI, Ici ou Ailleurs, on peut réussir. **Je vous remercie.**

## Xxxxxxxxxx (ORATRICE)

Je crois que tout à l'heure beaucoup de personnes auront beaucoup de questions à vous poser. Beaucoup de personnes qui, elles-mêmes, vont se présenter.

### R. PETERSON

D'abord je ne suis pas une jeune fille, j'ai 59 ans c'est très important que vous ne l'oubliez pas parce que j'ai beaucoup de choses à vous dire. Alors tout peut arriver même à 59 ans parce que hier j'ai décroché un gros contrat et j'ai 59 ans. Alors c'est des choses que je vais vous dire très simplement. Je veux parler de comment j'ai trouvé, comment j'ai réussi en France, la différence entre la France et les Etats-Unis parce qu'il y a une grande différence. Et comment je décroche tout mon travail maintenant en France parce que maintenant c'est ça qu'il faut savoir. C'est très important. D'abord, il faut que vous sachiez qu'en 1974-1978, j'ai dirigé un xxxxxxxxxxxx ici à Paris xxxxxxxxxxxx je n'ai pas besoin de vous dire que quand j'ai débarqué, tous les hommes, parce que xxxxxxxxxxxx c'est le domaine des hommes, ils étaient par terre. Qui est entrain d'arriver ? Elle est qui ? Qu'est-ce que c'est ?

Moi, j'étais engagée par l'xxxxxxxxxxxxx et lui, il gagnait son argent en vendant xxxxxx et c'est moi qui dirige le xxxxxxxxxxxx, notre clientèle était tous étrangers. Ca, c'est parfait, mon problème c'est quand je dois avoir xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx. En 1974-1978, les femmes étaient en move aux Etats-Unis, nous avons dirigé de grandes entreprises, nous sommes une très grande force et c'est pour ça quand je suis arrivée ici je pensais que c'était à peu près la même chose. Alors, ce n'était pas le cas. Mais alors, il faut que vous sachiez pourquoi il y a une différence aux Etats-Unis. D'abord parce que aucune entreprise ne peut vous discriminer en âge, il ne peut pas vous discriminer si vous êtes handicapé, malentendant, si vous êtes aveugle; il y a beaucoup de gens dans le monde entreprise qui sont en chaise roulante, qui n'ont pas de bras. S'il peut faire le travail, il est là, il travaille, il gagne son argent alors tu ne peux pas discriminer par le mode de vie. Si c'est quelqu'un de xxxxxx ce n'est pas votre problème, il a les compétences mets-le au travail. Vous ne pouvez pas discriminer les gens à cause de la religion, à cause d'où il vient. Ca c'est impossible, tu ne peux pas discriminer la femme parce qu'elle est enceinte, ça marche toujours et c'est pour ça parce que si une compagnie aux Etats-Unis fait une erreur de discrimination, elle est allée tout de suite en justice xxxxxxxxxxxx. Tu ne veux pas que les justiciers demandent ça c'est quoi ? Tu ne veux pas ça. Il y a des droits sur les paies égales entre les femmes et les hommes.

Aucune entreprise ne veut pas que le tribunal vienne demander que tout le document sur la paie depuis 10 ans. Tu peux imaginer si ça arrive en France. Il faut savoir ça, c'est pour ça aux Etats-Unis, des Noirs qui dirigent de grandes entreprises de millions de dollars, c'est pour ça qu'il y a une grande différence.

Maintenant, laissez-nous vivre en France, j'aime la France. XXXXXXXXX. Nous sommes en France, la France c'est magnifique mais il faut savoir comment ça marche. Alors, moi, en ce moment sans XXXXXXXX mon travail c'est à cause des raisons, ma raison à moi, des gens qui connaissent, qui connaissent mes compétences, c'est pour ça que je vais travailler parce que quand tu achètes le journal XXXXXXXX ils disent vous êtes entre 30-40 ans. Ils ne disent pas jusqu'à 60 ans. Ce n'est pas marqué dans le journal à Paris ? 40 peut-être 45 peut-être, ça veut dire XXXXXXXX. Alors je vais dire comment j'ai décroché le contrat parce que c'est intéressant. Comment, how did i get work in France ? XXXXXXXX une des plus grandes sociétés en France, je ne nomme pas mais vous pouvez peut-être deviner. Alors comment j'ai eu ce travail ? J'ai eu ce travail parce que le Directeur était entrain de jouer du Golf avec quelqu'un qui me connaît. XXXXXXXX vous savez j'ai besoin de XXXXXXXXXXXX je ne veux pas qu'il sache ça. La personne qui me connaît dit « j'ai quelqu'un pour vous » alors la personne qui me connaît me donne le numéro, j'ai appelé et j'ai décroché le rendez-vous. Il me regarde et me dit « Madame, je n'ai que 1 heure pour vous » ce n'est pas un problème pour moi parce que j'ai les choses à lui dire en les 1 heure, je ne suis pas XXXXXXXXXXXX.

Et j'ai commencé XXXXXXXXXXXX. Et 2 heures plus tard, fais-moi une proposition et je travaille dans cette boîte depuis 1 an ½ et il y a une chose importante à savoir là-dessus XXXXXXXX je commence le travail quelque fois ce n'est pas en bas qu'il faut avoir son travail quelque fois il faut aller en haut pour demander votre travail. Directement chez le PDG, quelque fois chez le PDG il faut demander. Je ne suis XXXXXXXXXXXX. Je n'ai pas fini. Alors le grand travail que j'ai décroché hier, qu'est-ce que c'est ? XXXXXXXX de formation qui me connaît depuis 1 an, il sait comment je travaille et je lui ai dit que je veux faire beaucoup en management parce que XXXXXXXX je peux faire plus là-dessus. Elle m'a dit ah !!! C'est vrai et je lui ai dit que je vais ça. Elle m'a dit d'amener le CV et j'ai amené le CV et elle a appelé un Monsieur qu'elle connaît depuis 15 ans, c'est un PDG XXXXXXXX, c'est une filiale en France mais c'est une compagnie américaine XXXXX. Alors il m'a pris rendez-vous pour hier soir, c'est XXXXX qui m'a appelé pour voir si tout va bien XXXXX un rendez-vous et il XXXXXXXXXXXX dit que moi, je commence à travailler pour lui, donner des cours, des formations sur le management. J'ai commencé ma formation chez eux en Mai et j'ai commencé à voyager pour eux à partir du mois de Juin.

Tout ça pour vous dire que qu'il ne faut pas être inquiet parce que les gens n'ont pas de bon sourire il faut un job pour amener le sourire et peut-être pour xxxxxxxx des choses que vous pouvez aimer xxxxxxxx. Pourquoi je vous paie ? Je vous paie pour faire l'argent, je vous paie pour aimer mon entreprise, pour amener mon entreprise en avant, c'est pour ça que je vous paie. Xxxxxxxxxxxxxxxxxx, compagnie is you. Xxxxxx ce n'est pas quelqu'un qui vous paie parce que vous êtes jeune, vous êtes orange ? Non, Qu'est-ce que vous pouvez amener à l'entreprise ? Ainsi, si vous n'avez pas cela en tête, c'est pour ça les portes se ferment.

Il y a quelque chose que je vais vous dire. Alors, il y a un travail ici que je ne dois jamais avoir. Je vais vous expliquer comment c'est arrivé, le xxxxxxx, peut-être que tu connais xxxxxxx c'est le xxxxxxxx. C'est xxxxxxxx, moi, j'ai envoyé mon CV là-bas xxxxxxx devant et derrière et lui, xxxxxxx un cocktail et il rencontré une femme et lui a dit d'envoyer son CV et le lundi je suis venue xxxxxxx et j'ai eu le travail et j'ai travaillé pour 5 ans. Xxx vous êtes merveilleux xxxxxxxxxxxxxxx.

### **Xxxxxxxxxx (ORATRICE)**

Merci pour cette énergie. Je crois que c'est vrai mais j'ai l'impression que xxxxxx la 1<sup>ère</sup> question avant de donner la place à la salle. J'avais l'impression que vous étiez des cas particuliers parce que l'une travaille au Bénin l'autre travaille à distance, là on sent qu'il y a toute une personnalité, tout un rapport à la langue anglaise qui est tout aussi importante en France. Est-ce que vous ne pensez pas que quand même que vous êtes si représentatives aujourd'hui de vos communautés ?

### **Mme Réckya MADOUGOU**

Si je peux prendre la parole, effectivement je travaille aujourd'hui à distance mais ça c'était le choix de la femme par le choix de la Noire. J'ai d'abord commencé en fait comme contrôleur de gestion industrielle c'est-à-dire que moi j'ai commencé ma carrière en usine. Dans une usine de production de verre plat dans l'Oise en France et je peux vous dire que quand je suis arrivée dans l'usine les ouvriers étaient assez étonnés quand je me promenais dans les ateliers avec ma calculette et mes blocs notes. Pour des gens comme moi, ils n'en avaient pas vu beaucoup. Le choix, en fait, du travail à distance était effectivement un choix plus féminin, un choix familial c'est-à-dire la volonté de pouvoir déporter une entreprise qui allait me suivre, qui allait me permettre de quitter la région parisienne et un tout petit peu de travailler en horaire décalé.

Mais je crois franchement comme l'a dit xxxxx avec beaucoup d'énergie je maintiens moi, qu'on rentre dans l'entreprise effectivement par le dynamisme, elle l'a bien montré, par la volonté xxxxxxxx et qu'on y reste par la compétence parce que une fois que votre compétence est prouvée à ce moment c'est vous qui avez le pouvoir.

### **Xxxxxxxx (ORATRICE)**

Des questions de la salle.

### **INTERVENANT**

Je me demandais la différence entre xxxx pour rebondir sur votre question, est-ce qu'on n'a pas quitter justement la question de discrimination ? Ici, c'est vrai que vous illustrez avec beaucoup de brio vos parcours personnels que personnellement j'admire beaucoup mais je suis un petit peu sur ma faim parce que nous sommes dans un système et on ne demande pas à chacun de faire preuve d'imagination extraordinaire, on demande à chacun d'aller à l'Université, de se former et puis de passer par les voies légales lorsqu'on veut avoir accès à un emploi. Donc ce que je comprends c'est très intéressant, c'est que finalement lorsque vous êtes dans le domaine de l'entreprise surtout lorsqu'elle est créée par vous et que vous la gérer à la limite en dehors ou en parallèle au système français, franco-français qui nous intéresse vous avez du succès, mais vous n'arrivez pas entrer dans la société française donc c'est ça que j'avais cru que c'était le sujet du colloque.

Je voudrais qu'on ne fasse pas d'amalgame mais c'est très intéressant qu'il y ait des gens qui nous disent mais si on n'arrive pas à entrer dans le système allons créer d'autres voies. C'est ça que vous êtes entrain de nous présenter maintenant mais nous parlions de l'impossibilité que nous avons à être, à faire partir, à entrer à suivre les cursus logiques comme le feraient d'autres citoyens français.

### **Xxxxxxxx (ORATRICE)**

Qui veut répondre ?

## Mme Réckya MADOUGOU

En fait, je voudrais juste apporter ma part de vérité sur l'intervention de la dernière intervenante si vous permettez la tautologie. C'est réel, c'est profond ce qu'elle vient de dire mais en réalité, la vie c'est quoi ? Quand à un moment vous n'arrivez pas répondre à vos ambitions, trouvez des voies parallèles qui vous permettent de répondre c'est ça en fait l'intérêt des autres exemples que vous avez eu ce matin. C'est là que, est-ce qu'il faut s'arracher tous les jours comme un forcené et finir par accepter l'inacceptable ? La question est là. Quand vous savez que vous avez tout essayé ? que vous vous êtes battu avec brio, vous avez tout fait et vous n'arrivez pas à atteindre vos objectifs, d'atteindre le sommet, qu'est-ce qu'il faut faire ? C'est cela et moi je pense que ce n'est pas deux problème à dissocier. C'est le même problème parce que les gens que vous avez en face, c'est des gens qui ne sont pas restés en Afrique mais c'est des gens ont cherché à se retrouver et qui à un moment donné ont trouvé des voies parallèles. Et je voudrais dire que même pour mon cas personnel que je suis arrivée au Bénin à trouver ma voie mais ça commencé d'abord ici. C'est-à-dire qu'aujourd'hui si mon cabinet marche relativement bien c'est parce que derrière j'ai un gros partenaire français et ce gros partenaire français qui même n'est pas français, c'est vrai que ce partenaire s'est installé en France, c'est un Cabinet anglais xxxxxx international. Mais au départ comment j'ai pu avoir cet entretien ou comment j'ai pu avoir cette opportunité ; c'est parce que j'ai d'abord commencé à me battre, j'ai été stagiaire et employée dans cette entreprise. Donc fondamentalement les questions de discrimination, c'est une question de choix personnel. C'est vrai que tout le monde n'a pas la possibilité, peut-être, de retourner chez lui, chez elle je n'en sais rien mais c'est de voir les autres voies, les autres horizons. Ce n'est pas forcément rentrer chez soi mais ça peut être un autre pays dans le monde. Malheureusement on n'a pas trop de minutes pour intervenir, par exemple, moi, dans la communication que j'avais préparée j'avais toute une panoplie de propositions, de sujétions à partager avec mes frères et mes soeurs ce matin. C'est quoi ? Il s'agit fondamentalement de faire son analyse, la xxxxxxxx que les Américains xxxxxxxx c'est-à-dire son auto bilan par rapport à ses faiblesses et aussi par rapport l'étude de l'environnement en thème d'opportunités et de mener xxxxxxxx et de savoir dans le monde là où il y a des opportunités par rapport à ses forces pour d'avantage renforcer ce qu'on peut développer et surtout aussi transcender ses faiblesse.

## **R. PETERSON**

J'ai xxxxxx dire quelque chose. Je pense si vous avez besoin de travail demain matin xxxxxx. Je pense que xxxxxxxx je pense qu'il faut suivre les compagnies en France qui sont en liaison anglo-saxonne xxxxxxxx toutes les compagnies américaines, les compagnies dans ce domaine parce qu'elles ne peuvent pas discriminer xxxxxxxx ça c'est contre la loi et ils ne peuvent pas faire de discrimination dans les autres pays en Europe.

## **PRINCESSE Esther Kamatari**

Bonjour à tous, je suis la Princesse Esther Kamatari. Je voudrais parler au nom des Jeunes et je voudrais si vous le permettiez d'abord Mesdames, c'est que c'est des parcours atypiques qui sont formidables et qui sont des exemples. Mais j'aimerais si vous le permettez de revenir sur le débat du jour est « Jeunes femmes issue de l'immigration ». Je voudrais, sous avec vos racines du Bénin et moi avec mes racines du Burundi, on peut demain matin retourner chez soi, en famille, on peut. On a de connaissances. La jeune fille qui est à côté de moi qui est née ici, issue de l'immigration, comment va-t-elle faire pour rentrer au pays faire quelque chose? Ce que je voudrais dire c'est que peut-être au lieu de faire des discours etc..... Où est-ce qu'il faut faire des lois comme aux Etats-Unis? Obligez les entreprises à engager des Noirs, des Verts, des Jaunes, des handicapés, des aveugles, c'est la loi ou on est dans le brouillard? Lorsqu'on parle « issue de l'immigration », les autres sont issus de où?

Alors comme je suis dans la volée, on parle d'immigration positive ou discrimination positive. Comment peut-on discriminer positive? C'est deux choses contradictoires, c'est comme on disait il est blanc-noir, ça ne va pas ensemble. Si on trouvait des pistes, trouvons-les. Mais aujourd'hui si vous le permettez, j'ai terminé. S'il vous plaît, pensons aux jeunes parce qu'elles sont derrière, elles n'ont pas de boulot, elles ont des BAC + 5, elles ont suivi le circuit qu'on leur a montré, elles ont peut-être moins de xxxxxxxx moins de talent mais ils sont des enfants d'ici et comme ce sont des enfants d'ici trouvons des solutions pour leur trouver du travail.

## INTERVENANT

Je suis vraiment emballé par l'intervention de la consœur américaine qui a un peu réchauffé la salle et les autres qui ont des parcours atypiques, qui ont des initiatives à encourager dans le milieu des jeunes issus de l'immigration. Mais il ne faut pas oublier qu'on est en République et ce que la Dame xxxxxx je ne suis pas tout à fait d'accord avec elle, il faut que xxxxxxxx se rendent compte qu'il y a des jeunes qui sont nés ici, qui ne connaissent aucun d'autres pays xxxxxx dans ces pays-là même s'ils ont des grands parents etc, ils ont besoin de s'insérer dans ses système là et il faut qu'il y ait des lois objectives qui leur permettent de vivre comme ils l'entendent. Vous avez parlé tout à l'heure de la situation de la jeune ingénieur de ARIANE ESPACE xxxxx qui a parlé de l'utilisation du charme et de l'humour et la béninoise aussi en a parlé, dites-moi pour les jeunes garçons, les jeunes hommes qu'est-ce qu'ils doivent utiliser quand même parce que xxxxxxx, ah, oui !!! Il faut bien qu'on s'interroge là-dessus. Je suis garçon je n'ai le charme d'une fille, qu'est-ce que je peux faire, on n'a pas la même personnalité, moi je suis peut-être timide, un réservé, j'ai de la compétence, j'ai une détermination.

## INTERVENANTE

Merci de me donner la parole, et merci surtout à l'AFIP d'organiser ce colloque. C'est vrai qu'on a devant nous des parcours très atypiques et quand j'entendis que aux Etats-Unis la loi interdit de discriminer, j'aimerais qu'on se souvienne aussi qu'en France il n'est pas permis de discriminer. On a écouté des autorités politiques qui expliquaient qu'il y a des sanctions etc. lorsque notre sœur américaine nous dit qu'il faut décrocher un entretien, il faut prouver de quoi on est capable mais là on est face à des situations où on n'arrive même pas à décrocher un entretien, ou notre CV est mis de côté à cause du nom qui est marqué là-dessus. Alors comment faire et prouvé qu'on a été discriminée à ce moment là ? Où est-ce qu'on va aller se plaindre, comment est-ce qu'on peut le prouver puisqu'on sort de l'Ecole 2 ou 5 ans après, même l'entretien on ne l'a pas eu. Alors j'aimerais qu'on revienne un peu à ce qui est général, au commun des mortels, parce qu'il n'y a pas parmi nous beaucoup de gens qui connaissent des gens qui jouent au Golf et qui peuvent nous recommander à des PDG pour aller directement les voir. Nous, on est obligé de passer par les xxxxxxxx, de postuler, d'envoyer notre CV, de démarcher donc on est venu pour écouter des choses qui peuvent nous aider nous, le commun des mortels. Je vous remercie.

## Mme Myriam GBAGUIDI

Moi, je suis très ravie de ces questions et de ces commentaires que je trouve très justes et très avisés mais malheureusement moi, je pense, je ne veux pas parler au nom des personnes qui sont là, mais nous ne sommes pas des recruteurs de l'xxxxxxx. Nous ne sommes pas des xxxxxxxx en recherche d'emplois xxxxxx juste en fait vous apporter des précisions sur la manière dont nous avons démarré. Moi, je m'appelle Myriam GBAGUIDI, xxxx et je vous jure que quand on cherche du boulot même quand on sort de xxxxxxxxxx ce n'est pas facile à porter surtout avec Myriam devant. Quand j'arrive en plus avec ma tête ça ne facilite pas non plus les choses et pourtant j'en ai trouvé du travail et je ne cesse de rencontrer des jeunes et je comprends si vous xxxxxxx le désarroi des personnes qui sont là et qui cherchent. Et les freins, c'est vrai ils existent et en même temps le monde ne peut pas s'arrêter de tourner, et on ne peut pas s'arrêter de vivre pour autant. Il y a des associations comme l'AFIP qui font un excellent travail mais qui ne peuvent pas vous amener le travail sur un plateau pour autant. Donc c'est également à nous de retrousser nos manches et je dirais également à nous de nous entraider parce que ça, depuis que je regarde les associations, il y a des gens qui parrainent, , il y a des gens qui aident. Moi, il m'est arrivé de faire passer des CV de jeunes quand ils sont présentables parce que ce n'est pas non plus une excuse de dire parce que je m'appelle xxxxxxxxxx, quelque chose comme ça on ne me prend pas. Ce n'est pas toujours vrai. Moi, j'ai pris des CV des jeunes qui ont d'excellentes qualifications que j'ai refusé de présenter pour ne pas me discréditer donc je ne dis pas que la responsabilité est totalement de notre côté, c'est vrai que c'est difficile la marche à franchir xxxx et c'est pour ça qu'il faut lever la jambe plus haut.

## Xxxxxxxxxxxxxx (ORATRICE)

Si vous voulez prendre la parole

## INTERVENANTE

Bonjour à tous, je voudrais vous remercier d'avoir organisé un colloque comme celui d'aujourd'hui qui permet de reconnaître les difficultés que nous rencontrons bien que le sujet est de plus en plus abordé par les médias Concrètement, ce que je sais ce que j'aimerais savoir est-ce que c'est possible d'avoir aujourd'hui un certain nombre d'informations, les réseaux, les associations tout ce qui peut exister pour que nous ayons donc les fameuses armes dont nous avons besoin pour travailler dès demain.

**Merci.**

## INTERVENANTE

Xxxxxx association qui a organisé ce colloque, qui fait un travail merveilleux et beaucoup d'organisations internationales qui sont en liaison par exemple avec les autres pays xxxxxx possibilités, il faut faire des recherches là-dessus, beaucoup de possibilités par exemple si vous parlez déjà Anglais, en Angleterre, à Londres il y a beaucoup de possibilités pour faire des démarches de travail avec lequel tu peux amener ça en France pour avoir un avenir.

## INTERVENANTE

Bonjour à tous, je voudrais remercier vous tous qui êtes en face de moi. Vous avez des parcours excellents, atypiques. Le débat c'était sur Femmes. Pour moi, je m'appelle Lorraine xxxxxx, jeune auteur, je remercie mon éditeur pour m'avoir donné ma chance en tant qu'auteur. Ce que je vais raconter, c'est que si je n'avais pas mon talent d'écriture je pense que j'aurais eu le parcours de nombreuses jeunes filles qui sont ici dans cette salle c'est-à-dire que j'ai fait un Fac xxxxx j'étais 5<sup>ème</sup> du Département j'ai fini attachée de presse, j'ai eu de meilleurs stages, de meilleurs xxxxxx donc on m'a fait des propositions en tant que CDD ou CDI. J'ai voulu xxx je n'ai pas trop apprécié ce système par contre j'avais des qualités d'écriture, mais aujourd'hui quand on a pas de qualités particulières on se retrouve sur le carreau. Ce que vous avez fait c'est bien vous avez du talent plus mais encore une fois la plus part d'entre nous, le commun des mortels xxxxxx de solutions moi je xxxxxx. Ce n'est pas ça qui doit me discriminer xxxxxx, je n'ai pas besoin de montrer mes seins pour avoir un job. Donc les histoires de charme telles xxxxx, elles aiment bien s'envoyer en l'air, mais moi ce n'est pas mon cas.

Moi je suis de milieu littéraire et le mot « charme » a plusieurs attraits. Moi, je travaille dans un milieu difficile et c'est un milieu où il faut avoir les réseaux. Ce qui ont eu le poste que je voudrais avoir ce sont ceux qui ont parents qui sont bien nés ce qui piétinent les jeunes issus de l'immigration en France, c'est les réseaux et donc quand on est Marseille ou à Lyon et on n'a pas un réseau plutôt aristocratique c'est difficile à compétence égale.

## Xxxxxxxx ORATRICE

Je vais laisser, juste, la parole parce que vous vouliez répondre très brièvement xxxxxx.

Si vous voulez je vais prendre la parole et même la voler. Déjà vous allez m'excuser, je viens de m'introduire dans votre table ronde. Je suis afipienne et en fait là je joue mon rôle de xxxxxx je suis la plus âgée des adhérents d'AFIP. Ce que j'aimerais c'est effectivement profiter de la question de la remarque qui a été faite par la demoiselle pour rebondir et recadrer effectivement sur ce qui nous concerne, qui nous réunit aujourd'hui. Effectivement, il s'agit de parler de ce que nous vivons aujourd'hui, nous jeunes diplômés en France. Jeunes diplômés qui aspirent à des postes à compétence, à des postes de cadre. D'accord, nous sommes français, nous vivons en France. Evidemment, Mesdames, vous nous aviez parlez de vos expériences réussies, de vos xxxxxxxxxx effectivement nous sommes en recherche, en attente de représentation positive. Très bien, mais ce qui nous réunit aujourd'hui, la problématique est simple, nous sommes, jeunes, femmes, je suis française, et j'aspire à un poste de cadre. Est-ce que je xxxxx la société, de ma société, de la nation dans laquelle je vis c'est qu'il faut être blanc, homme et en bonne santé. La rencontre d'aujourd'hui c'était au fait sur quoi ? Pour interpeller dans le sens de ce qui est absurde, le non sens de notre société par rapport à cette gestion des compétences. Le gâchis et la souffrance autour de ces compétences quand je dis que je suis français, nous sommes français c'est que on a été élevé ici sur ce territoire, on a été éduqué d'ailleurs la compétence, qu'est-ce que c'est ? La compétence, c'est des pratiques, des outils qu'on a tous acquis dans nos domaines. D'accord. Et ces compétences s'acquièrent, se développent et pour qu'elles se développent, il faut qu'il y ait ce processus xxxxxx avec le monde l'entreprise, avec nos pairs c'est-à-dire les personnes qui partagent xxxx dans les domaines respectifs. Ils se trouvent que ces compétences que nous avons ne sont pas utilisées. Donc le gâchis xxxxxx on prend conscience au fur et à mesure, moi, aujourd'hui j'ai 33 ans et c'est là que je limite l'adhésion à l'AFIP et je me rends compte que ces compétences peuvent se réduire, disparaître et la seule personne qui a conscience de ses compétences au jour d'aujourd'hui, c'est peut-être ma mère. Mais le reste du monde de l'entreprise ne me donne pas accès à la possibilité de développer, et de perdurer, de pérenniser ces compétences. Donc c'est sur ce gâchis là qu'on veut interpeller. Et quand j'insiste sur le fait, je vais continuer dans le sens pour que la table ronde qui va venir après, c'est nous qui témoignons donc je suis à cheval, la passerelle entre les deux tables rondes.

C'est aussi pour dire quoi ? C'est aussi pour dire que les valeurs de la République dans laquelle nous avons été élevés ou les valeurs de travail du fait du mieux que tu peux à l'Ecole, réussir cette ambition, moi, parce que ça va vous donner une ambition xxx, ma fonction c'est qualité sécurité environnement ou xxxxx. J'ai la maîtrise en science économique à dominante internationale, je parle russe, je parle

anglais, je parle espagnol et les seules personnes qui savent que je parle Russe, c'est les Russes que je rencontre à ROR xxxxx. Pour faire la passerelle entre les tables rondes, les valeurs de République dont je parle et ces valeurs de travail à l'école dont je parle c'est la colonne vertébrale. La colonne vertébrale à laquelle on se cramponne pour se tenir debout et continuer à prospecter, à chercher du travail, à se lever tous les matins mais au fur et à mesure des désillusions, qu'est-ce qu'on se dit, qu'est-ce qu'on croit : c'est dire que cette fameuse colonne vertébrale n'est qu'un échafaudage. Un échafaudage alors que le squelette grandit et permet de grandir, l'échafaudage peut finir par vous emprisonner.

## ORATEUR

Merci aux participants de la table ronde et merci à xxxxxxxx. Merci pour cette intervention xxxxxxxx. Nous allons passer à la présentation d'Afipiennes et de parrains et marraines de l'AFIP. Je dirais aux participants de cette section de venir nous rejoindre. Nous allons xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

## DISCOURS DE CLOTURE M. Roger FAUROUX

Ecoutez, ce n'est pas très facile de conclure un débat à moins qu'on ait pris la précaution, ce que font certains, de ne pas assister et de conclure un débat dont ils ont été absents.

Alors moi je n'ai pas fait ça, je vais essayer d'être honnête : j'ai été frappé par les témoignages que j'ai entendus et ce qui m'a le plus frappé c'est l'attachement que manifestaient plusieurs intervenants, intervenantes vis-à-vis de mon pays qui est d'ailleurs aussi le leur, qui est notre pays. Compte tenu des obstacles que nous avons accumulés sur le chemin, je trouve extrêmement touchant, parlant, significatif qu'elles se considèrent comme françaises à 100%.

Ce que je voulais vous dire ce ne sont pas des choses que vous ignorez, mais je préfère vous faire part de deux ou trois convictions qui me paraissent très importantes :

- La première est une constatation : le problème de l'immigration n'est pas un problème qui est né il y a 10 ou 20 ans que nous aurions à résoudre maintenant et dont nous n'entendrions plus jamais parler. La France est ainsi faite, elle a toujours été un pays culturellement diversifié parce qu'elle était au bout de la péninsule européenne et qu'on ne pouvait pas aller plus loin et probablement parce que c'était un pays peu peuplé. Elle a accueilli au cours des siècles des quantités de gens : on les appelait les barbares c'est assez commode quand était romain mais ils n'étaient pas plus barbares que les autochtones et qui se sont infiltrés progressivement et se sont assimilés à la population locale. Tout ça pour vous dire que le terme « français de souche » n'a aucun sens, même scientifique. Moi je crois qu'il n'y a que des français successifs. Alors il y a des français anciens dans mon genre, des français tout neuf comme certain nombre d'entre vous et seule la chronologie les sépare ; c'est-à-dire la date à laquelle ils sont arrivés en France.
- Ma deuxième conviction est que ce problème est un problème ancien, perpétuel et un problème que nous aurons toujours devant nous c'est-à-dire aussi longtemps qu'existera un tel écart. C'est une litote, entre notre démographie, notre niveau de vie et celui de pays proches mais situés plus au sud, la France et l'Europe de manière générale seront attractives et ceci est un phénomène irrésistible, il faut en prendre partie de bon ou de mauvais cœur mais c'est un fait.

Quand j'entends parler du mur que les espagnols sont entrain de construire à Méliïa je ne peux m'empêcher de penser au Nîmes que les romains avaient construits il y a 2000 ans autour de l'empire, et qui au bout de 50 ans était dans l'état où on le trouve aujourd'hui : des cailloux dispersés à la campagne parce que tous les gens qui avaient envie de passer sont passés.

- Troisième chose qui est peut-être la plus importante de toutes c'est que l'immigration, la diversité culturelle et ethnique c'est une chance incomparable pour la France.

Je crois que de tout temps et partout ce sont les individus les plus audacieux, les plus entreprenants, les plus courageux qui se sont décidés à se déplacer et c'était une décision assez difficile à prendre. Ils ont affrontés les obstacles, les périls qui étaient liés à cette aventure et c'est donc ce genre de personnes que notre population vieillissante et il faut le dire un peu installée a le plus besoin.

Excusez-moi pour ce détail personnel, d'après ce que racontait mon grand-père, quand il est arrivé des Pyrénées (dans le sud de la France) à Paris, il parlait à peine le français avec un accent « à couper au couteau », il n'avait pas de relation, et un avait un bagage intellectuel très inférieur à celui que vous avez Mesdames. Je veux dire qu'il était exactement dans la situation d'un kabyle qui atterrissait chez Renault il y a 50 ans venant de sa Kabylie natale. Il a fallut à peu près les mêmes efforts, essuyer les mêmes rebuffades et les mêmes déceptions que celles dont vous faisiez état tout à l'heure et que vous avez courageusement surmontées. Donc tout ceci pour vous dire que quand je pense à l'avenir de mon pays, eh bien je préfère que ce soit un pays multicolore mais entreprenant plutôt qu'un asile de vieillards qui abriterait de vieux français tout blancs.

Il y a dans la diversité, dans la jeunesse un atout que nous serions vraiment très bêtes de négliger. Alors si vous voulez que faire, je pense qu'il faudrait remiser au magasin des accessoires cette manie très française qui consiste à se battre à coups de mots compliqués et de concepts plus ou moins traduits de l'anglais. Ne comptez donc pas sûr moi pour vous dire si je préfère la méritocratie républicaine au communautarisme ou si je suis pour ou contre la discrimination positive ; je m'en fiche royalement, la seule chose qui m'intéresse c'est ce qui marche.

Concernant les pistes, j'ai eu l'occasion de travailler sur ces problèmes car j'ai été Président du Haut Conseil de l'Intégration, qui d'ailleurs n'était pas très écouté à l'époque et Simone Weil qui m'avait précédée dans cette fonction ne l'était pas beaucoup non plus.

Et puis j'ai été quand même au début de l'année dernière convoqué par Mr BORLOO qui m'a demandé de lui faire un rapport sur l'intégration, sur les discriminations à l'embauche. Ceci pour des raisons un peu compliquées, en relation avec le CV anonyme dont nous avons parlé.

Quoi qu'il en soit, si vous voulez des pistes que nous avons ouvertes et que je vous livre :

- La première, c'est qu'il faut appliquer la loi. Il est absolument inadmissible qu'un état de droit qui dispose d'un arsenal juridique complet aussi bien que celui des belges, des anglais... que la loi soit aussi systématiquement et largement violée en ce qui concerne la discrimination à l'embauche. Cela a été dit mais il faut le redire, je ne suis pas pour le tout pénal mais il y a des scandales auxquels il faut mettre fin. D'abord parce que quand on est un pays qui se considère comme la mère des droits de l'Homme et qui affiche le mot « égalité » sur tous ses monuments publics, il est un peu gênant de le bafouer à tous les carrefours.
- Deuxièmement, il en résulte un effroyable gâchis de ressources humaines c'est-à-dire que nous ne sommes pas très riches en ressources humaines et je trouve cela dommage pour le bien public et toute raison morale mise à part d'écartier des gens qui sont décidés à travailler et qui ont des compétences nécessaires. De ce point de vue là, je suis assez content que la HALDE ait été mise en place. Cela faisait au moins 10 ans que nous la réclamions (car il existe depuis au moins 2 décennies en Angleterre une institution de ce genre) mais encore faut-il que la HALDE fasse preuve de discernement bien sûr mais aussi de fermeté ; c'est-à-dire que dans les mois qui viennent, qu'elle épingle quelques gros cas de discrimination et qu'elle emmène devant les tribunaux les délinquants. Je ne veux pas dire qu'il faudrait transformer la France en baignoire mais je crois que dans ce cas là il faudrait qu'il y ait des radars. Là encore on prétendait que les français avaient une habitude indéracinable : celle de se tuer sur les routes et en 2 ans ça a été en grande partie déraciné alors il y a eu un effort pédagogique, il y a eu des radars, des amendes, alors je crois qu'il faut que la HALDE se décide à flasher.
- Troisièmement, pardonnez moi la banalité de mon propos ; il y a des quantités d'expériences foisonnantes en France, mais ce qu'on peut regretter c'est qu'elles ne soient pas coordonnées, rassemblées et surtout mises en avant. J'ai découvert à l'issue de ce rapport que l'on m'avait confié des tas de

choses intéressantes. Je les ai découvertes en grattant sur le terrain, personne ne me les a montré et je crois que le terrain c'est-à-dire un bassin d'emploi est le lieu idéal pour réaliser des expériences intéressantes car on y retrouvera des chefs d'entreprises, des associations comme la vôtre, des gens de bonnes volonté (entrepreneurs, sous-préfet...).

Bref, moi j'ai été Maire d'une petite commune et je vois bien qu'il est beaucoup plus facile d'agir efficacement sur un territoire relativement restreint que dans une très grande ville comme Paris. Parce que les gens se connaissent, qu'ils sont habitués à travailler ensemble, ils ont confiance. Alors ce n'est pas dans notre talent national parce que nous sommes indéfiniment jacobin, mais je crois qu'il faut le faire. Dans ce panel des organisations intéressées, j'ai oublié les syndicats qui de ce point de vue là ont mis beaucoup de temps à bouger et je ne suis pas encore certain qu'ils aient bougé. Il y a des syndicats de salariés qui ne sont pas très énergique dans ce domaine-là, et les syndicats patronaux qui ne le sont pas non plus. Je crois que par ce que vous pouvez dire, faire, donner un exemple, vous pouvez faire bouger les choses.

Je pense que parmi les pistes à ouvrir, c'est tout à fait important de rendre les procédures d'embauche plus objectives et plus transparentes. Je suis assez frappé, car j'ai vécu l'expérience américaine, sur un CV américain, il serait assez indécent de mettre une photo ou bien son âge. En France on a l'impression que c'est une candidature à un concours de beauté : alors il y a la photo aussi flatteuse que possible, il y a aussi tout ce que cette dame ou demoiselle est capable de faire totalement dans sa compétence ; alors accidentellement elle va indiquer qu'elle est ingénieur mais va surtout dire qu'elle a suivi des cours de danse. Ça aussi c'est un gros défaut qui consiste à masquer l'essentiel qui est quand même la compétence, la motivation par tous les ornements extérieurs et le CV anonyme est de ce point de vue là une bonne idée relativement facile à mettre en œuvre. Alors ça n'évitera pas le contact direct, mais à partir du moment où le contact a été établi est mis en avant (pour ma part, les dames qui sont ici, je les aurai embauchées de suite en les entendant grâce leur énergie, leur volonté et leur motivation. Je suis certain qu'un DRH en aurait fait de même. Alors tout ce qui concourt à faciliter le contact entre les intervenants, les décideurs et les candidats provoquera sûrement un progrès).

Il y a d'ailleurs des modalités du CV anonyme comme par exemple le contrat de confiance : c'est un groupe d'entreprise qui confie à l'ANPE ou à un établissement professionnel le soin de lui présenter des candidats suivant des profils décidés en commun; l'obligation qui s'imposera à l'employeur étant de recevoir les personnes en question. Toute question d'état civil mise à part, l'employeur potentiel fait confiance à l'établissement de formation pour lui présenter des candidats qui sont

professionnellement valables, la décision finale lui revenant. Ces pratiques qui commencent à se répandre sont tout de même assez utiles et peuvent être redéployées car il n'y a rien de pire que ces embauches qui se font sur des recommandations, des réseaux et même des diplômes. Je me souviens lorsque j'étais ministre de l'industrie, j'ai été très touché lors de la visite d'une usine de la SNECMA (Société Nationale d'Etude et de Construction de Moteurs d'Avions) aujourd'hui appelée la SAFRA. Les gens de la SNECMA recrutaient des conducteurs de machines-outils pour un travail extrêmement important qui consistait à découper les pales de moteurs à réaction; la qualité du moteur et la sécurité du moteur en dépendant. Eh bien, ils ne les recrutaient pas en fonction de leurs diplômes mais en fonction de leur motivation et de l'habileté dont ils témoignaient lors des tests et de leur aptitude à travailler en équipe. Je trouve cela intéressant et révolutionnaire car encore une fois, pour un poste hautement qualifié, l'employeur considérait que le test valait mieux qu'une référence à un diplôme. Des diplômes il en faut mais je crois qu'il ne faut pas non plus se fixer uniquement dessus et je suis très heureux de constater que le mot-clé et le plus employé cet après-midi c'est le mot compétence. On vous embauche non pas pour votre charme mais pour vos compétences.

La deuxième piste que je voudrais ouvrir, qui est un sujet de contestations, c'est qu'il faut quand même se décider à évaluer les progrès ou les reculs de l'intégration des personnes – je ne sais comment dire mais disons « issus de la colonisation ». On a aussi inventé le mot « minorités visibles », qui me fait rire car tout le monde est visible, tout le monde est à sa manière minoritaire mais vous voyez bien de qui je veux parler. J'ai été marqué par le contact que j'ai eu avec le DRH d'un grand groupe et je lui avais demandé si parmi les cadres, il y avait des gens issus de l'immigration – du moins s'il y en avait beaucoup – alors il m'a répondu qu'il n'en savait rien et m'a demandé de quoi je voulais parler; il avait l'air extrêmement choqué parce qu'il subodorait que je le traitais de raciste. Il n'était pas raciste pour un sou mais simplement c'était un problème sur lequel il se fermait, enfin il fermait les yeux et ça je crois que c'est le plus grave. Alors les français ne sont pas plus racistes que les autres, pas moins non plus, mais ont une capacité à se voiler la face devant les problèmes, à créer des tabous et c'était exactement le cas.

Figurez-vous qu'après cette réflexion, j'ai tout de même pris l'annuaire des cadres de l'entreprise en question; c'était très sommaire mais d'après les patronymes, on en avait une idée : ils ne se comptaient même pas sur les doigts d'une main, il n'y en avait pratiquement pas. Quand j'ai refait la même expérience en tant que président du HCI avec l'annuaire de l'ENA, du ministère des affaires étrangères, l'annuaire de la

magistrature..., c'est un désert absolu en ce qui concerne la diversité ethnique, il n'y en a pas! Il n'y a pas de préfet, d'ambassadeur, de haut magistrat, il y a très peu de députés mis à part ceux des départements d'outre-mer bien entendu.

J'ai un fils qui habite la Guyane, marié à une guyanaise, femme de couleur et il a été juré en cours d'assise mais il était frappé de voir que les accusés étaient tous noirs et les juges tous blancs en Guyane, département français depuis deux siècles. Ce n'est pas une situation très normale, pas plus qu'il n'est normal que les hommes soient jugés par les femmes. Ça introduit une espèce de biais qui est certainement nuisible au fonctionnement d'une bonne société. Alors je ne vais pas vous retarder très longtemps mais je souhaiterais dire en conclusion que nous avons un long chemin à parcourir. Nous avons eu beaucoup d'exemples tout à fait exemplaires mais il faut dire que nous avons des machines lourdes qui sont des machines à intégrer ou à désintégrer qui sont l'école, le logement, l'emploi dont nous parlons; et qui depuis assez longtemps fonctionnent à l'envers dans le sens de la reproduction des élites, dans le sens d'un durcissement de nos structures et qui ne fonctionnent pas vraiment dans le sens de l'imperméabilité sociale. Il faudra beaucoup d'efforts pour que l'on remette ces structures dans le bon chemin. Les anglais et les américains : on peut avoir des jugements divers sur ces deux nations mais on remarque que le maire de la 2ème ville d'Angleterre s'appelle Mohamed – ce qui n'est pas très « british », effectivement il est pakistanais. Le président de ce qui correspond à notre HALDE est un anglais d'origine nigériane.

Je ne parle pas des Etats-Unis où la deuxième personne de l'Etat Condoleezza RICE et le chef d'état major de l'armée américaine Colin POWELL, dont les parents sont arrivés en sandales de la Jamaïque.

Il faudra donc une énergie tout à fait considérable pour améliorer ce problème qui pour un pays comme la France est capital et ne nous faisons pas d'illusions, nous ne sommes pas innombrables à nous occuper, à nous passionner sur ce problème. Je participe assez souvent à des colloques du même type que celui-ci et lors de colloques, ce sont toujours les mêmes personnes qui interviennent, ce qui prouve que la mayonnaise n'a pas encore complètement pris et que la diffusion est encore fébrile.

Il faudra aussi beaucoup d'énergie pour chasser de nos têtes ce qui tout de même devient à peu près à un apartheid; c'est un gros mot qui ne correspond qu'à moitié car il n'y a pas de Soweto en France, ni de barrières géographique ou administratives comme en Afrique du Sud. Mais dans les têtes, subsiste encore quelque chose qui ressemble à de l'apartheid et c'est pour cette raison que je

voudrai lancer un appel aux « anciens français » et aux « français tout neufs » pour qu'ils n'aient plus peur les uns des autres, qu'ils ne considèrent pas la différence de l'autre en fonction de sa couleur, ce qui est tout à fait absurde.

Je rêve d'une république démocratique dans laquelle le jugement que l'on porterait sur les autres, sur la couleur de la peau serait aussi insignifiant que la couleur des cheveux et où l'on parlerait avec autant de simplicité d'un français ou d'une française noir(e) comme l'on parlerait d'un(e) français(e) roux (sse), brun(e) ou blond(e). Ce qui me paraît important c'est que le mot « français » soit toujours prononcé en premier.