

L'Express du 05/07/2001

Blacks, beurs...

Entreprises, encore un effort !

par Hélène Constanty

Décrocher un job quand on est issu de l'immigration relève souvent de la galère. Et si le diplôme atténue les différences, il n'empêche pas la discrimination, comme le confirme le sondage réalisé par Louis Harris pour L'Express et VediorBis. Pourtant, dans certains secteurs - le high-tech, les loisirs -   a s'améliore. Doucement

Cela fait six mois que Medina Djobo travaille chez le fournisseur d'accès Club Internet, dans le XIXe arrondissement de Paris, à deux pas du parc de la Villette. Son petit bureau de chef du service abonnements communique par une porte vitrée avec un grand plateau où une cinquantaine de personnes répondent au téléphone, casque sur les oreilles. En guise de cour intérieure, un joli jardin japonais, avec son gravier blanc et ses arbustes soigneusement taillés. Depuis six mois, cette Togolaise de 32 ans, arrivée en France à 14 ans, n'est pas redescendue de son «petit nuage»: «Ici, toutes les couleurs sont représentées. Je m'y sens bien. Je me prends même à oublier qu'ailleurs la discrimination existe et que, pour les Noirs, l'entrée dans la vie professionnelle est vraiment difficile.»

La nouvelle économie pionnière

Avec ses 500 salariés et une moyenne d'âge de 26 ans, Club Internet est emblématique de cette nouvelle génération d'entreprises où la mixité raciale semble naturelle. «Nous ne tenons pas de statistiques là-dessus, mais nous employons certainement plus de blacks et de beurs que la moyenne nationale, confirme Philippe Besson, le directeur des ressources humaines. La nouvelle économie a ses défauts, mais, au moins, nous n'avons pas d'oeill  res.» Dans le service que dirige Medina, environ un tiers des employés font partie de ces «minorités visibles» qui, ailleurs, se heurtent souvent aux préjugés raciaux des employeurs.

«Avec la tête qu'on a, de toute façon, ils ne nous prendront pas»

Toutes les entreprises ne sont pas aussi ouvertes que Club Internet. Mais, depuis le milieu des années 90, avec la reprise économique et les créations d'emplois qui l'ont accompagnée, on sent comme un frémissement, comme un vent d'espoir laissant les jeunes blacks et beurs espérer qu'ils souffriront moins que leurs a  n  s pour prendre pied dans le monde du travail. Il suffit d'aller faire un tour sur les campus des universités pour voir que les enfants d'immigrés prolongent les études plus que leurs pères ou de pousser la porte d'un magasin Ikea, Gap ou Zara pour rencontrer des vendeurs et des vendeuses de couleur... La situation semble s'être nettement améliorée. Une impression confirmée par l'ethnologue Jacques Barou, chercheur au CNRS: «En discutant avec les jeunes des cités, j'ai observé un net changement d'attitude. Il y a deux ou trois ans, c'était le défaitisme qui prévalait. Ils disaient: "Avec la tête qu'on a, de toute façon, ils ne nous prendront pas." Aujourd'hui, ils ont l'air d'y croire davantage, leurs comportements sont plus volontaristes.»

Un sujet encore tabou

Combien de temps ces jeunes issus de l'immigration mettent-ils à trouver un emploi? Quels sont les secteurs les plus ouverts? A qualification égale, blacks et beurs doivent-ils accepter des salaires inférieurs? Une fois en poste, peuvent-ils progresser dans la hiérarchie? Aucun chiffre officiel n'est disponible sur ce sujet. Au motif de «non-discrimination», la France ne recense pas les origines ethniques de ses ressortissants, contrairement aux Etats-Unis, au Royaume-Uni et au Canada. Seule la nationalité figure dans les enquêtes de l'Insee. Les jeunes Français, nés de parents immigrés, sont censés se fondre dans la masse. Même si chacun sait que ce n'est pas si simple... «Cela reste un sujet tabou, regrette Patrick Simon, chercheur à l'Institut national d'études démographiques et auteur d'un rapport sur "Les discriminations ethniques dans la société française". Lorsque les employeurs, publics ou privés, affirment ne pas tenir compte de l'origine ethnique dans leurs recrutements, ils laissent, en fait, jouer les processus inconscients qui poussent à refouler les jeunes basan  s    casquette.» Pour y voir plus clair, L'Express et le spécialiste du travail temporaire VediorBis ont demandé à l'Institut Louis Harris un sondage sur le sujet (voir le sondage). Résultat: les inégalités sont bien réelles, même si ces jeunes ont parfois tendance à surestimer le handicap lié à leur nom ou à la couleur de leur peau.

Pour les plus diplômés d'entre eux, l'émergence des technologies de l'information a constitué une véritable planche de salut, après les galères du début des années 90. Saïd Elinkichari est bien placé pour observer l'embellie. Fondateur de Générale Europe Consultants (GEC), une société de recrutement spécialisée dans l'informatique, cet ingénieur tunisien arrivé en France à 26 ans conseille à ces jeunes de pousser leurs études le plus loin possible, en choisissant en priorité les formations aux nouvelles technologies. «C'est un milieu qui s'est considérablement ouvert ces dernières années. En 1993, il n'était pas question pour moi d'expédier à une société de services informatiques le CV d'un Mohamed, même sorti d'une grande   cole. Désormais, je le fais sans hésitation. Les employeurs sont de moins en moins enclins à la discrimination. Pas forcément par conviction, mais par intérêt. Ils manquent cruellement de main-d'oeuvre qualifiée.»

«Transformer une Nadia en Nadège peut ouvrir des portes»

Les sociétés de services informatiques, qui ont longtemps hésité à envoyer des jeunes d'origine maghrébine en mission chez leurs clients, ont baissé la garde depuis deux ans. «En dernier recours, si vous ne parvenez vraiment pas à décrocher un entretien, conseille Saïd Elinkichari, vous pouvez tenter de prendre un prénom d'emprunt. Transformer une Nadia en Nadège peut ouvrir des portes.» Un tour de passe-passe auquel se refusent beaucoup. Ce serait nier leur identité, disent-ils. Medina, la jeune cadre de Club Internet, qui a expérimenté ce subterfuge, en garde un mauvais souvenir: «Lorsque j'ai commencé à chercher du travail, il y a dix ans, j'ai vraiment eu du mal. Un jour, j'ai envoyé un CV sous un faux nom à une entreprise qui venait de refuser ma candidature. Je me suis présentée comme Sylvie Delacour. J'ai été tout de suite rappelée. Alors, j'ai indiqué mon vrai nom, et ils n'ont pas donné suite. Ce fut plus frustrant qu'autre chose; je n'ai jamais recommencé.» Désormais, elle agrafe systématiquement sa photo. De même, Medina met un point d'honneur à demander un salaire qui reflète ses compétences, ce qu'hésitent souvent à faire les enfants d'immigrés.

Car, si quelques signes d'amélioration sont visibles, les jeunes blacks et beurs restent toujours victimes d'une discrimination aux multiples facettes: recrutements, salaires, carrières, métiers...

Première ombre au tableau: les obstacles à l'embauche.

Un souvenir tout frais pour Sami Ben Lagha, 25 ans, un Français d'origine tunisienne employé depuis l'automne dernier par le concepteur de progiciels Décalog. «Je m'étais préparé au pire en voyant mon frère ramer pour trouver son premier emploi», raconte ce jeune titulaire d'un DEA de finance. Son aîné, DESS de finance en poche, voulait absolument devenir *trader*. Il travaille aujourd'hui dans les services de *trading* d'Elf Aquitaine, à Genève, mais il lui a fallu près d'un an pour dénicher ce poste. Alors, Sami n'a pas lésiné sur les moyens: «J'ai écumé les sites Internet de recrutement, j'ai envoyé des CV à toutes les grandes banques. Sur 200 lettres, je n'ai eu que 5 entretiens, uniquement dans des firmes informatiques. C'est clair, mes amis français de souche ont trouvé beaucoup plus facilement.»

Deuxième ombre au tableau: la dévalorisation. Ces jeunes sont souvent tentés de postuler des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, ou de demander des salaires modestes. Chez Club Internet, Medina Djobo reçoit régulièrement des candidatures de jeunes d'origine maghrébine ou africaine prêts à se contenter de salaires inférieurs de 20 à 25% à ceux auxquels ils pourraient prétendre... Le problème est criant dans les centres d'appels téléphoniques de la région parisienne, où blacks et beurs forment souvent un bon tiers du personnel. Ali K., 32 ans, un Français d'origine algérienne, en offre un parfait exemple. Employé depuis quatre ans au centre d'appel d'Orange, la filiale de téléphonie mobile de France Télécom, il touche un salaire net de 7 000 F par mois. C'est peu pour un titulaire de DEA en sciences de l'information.

Troisième ombre: tous les secteurs sont loin d'être aussi ouverts que les technologies de l'information (pour les diplômés), le bâtiment ou la restauration (pour les moins qualifiés). «Certains domaines restent encore très fermés, déplore François Aissa Touazi, fondateur d'Unir, une association, créée en 1997, qui réunit des cadres d'origine étrangère. Comme la haute fonction publique, la banque, les grands laboratoires pharmaceutiques et les médias.»

Lire plus souvent des papiers signés Abdallah

Pour faire sauter ces derniers verrous, il compte sur l'effet «réseaux». Car il manque souvent aux jeunes issus de l'immigration un tissu de relations efficace. Le cousin, le copain de promotion du père, le député originaire du même village, tous ces petits coups de pouce qui permettent de décrocher un stage ou un premier emploi...

Mais, là aussi, ça bouge. L'une des nouveautés des cinq dernières années est la création par des jeunes blacks et beurs de leurs propres réseaux, comme Unir ou Averroès. Ce club, fondé en 1995 par une poignée d'élus locaux d'origine maghrébine, milite dans les médias pour que les «minorités visibles» le soient aussi dans cet univers encore très «blanc». Pour qu'on lise plus souvent des papiers signés Abdallah dans les quotidiens, qu'on entende la voix de Leïla à la radio et qu'on voie Fatima présenter le journal télévisé.

Récemment, les fondateurs d'Averroès ont entrepris de rencontrer les patrons des grands médias. Ici ou là, leur action commence à porter ses fruits. A TF 1, par exemple, où le nouveau présentateur de la météo, Sébastien Folin, un Réunionnais, enjoué et décontracté, fait souffler le vent des alizés dans un domaine ultra-traditionnel. «Depuis dix-huit mois, nous avons décidé d'augmenter la visibilité des blacks et des beurs à l'antenne, reconnaît Ronald Blunden, directeur de la communication de TF 1. Nous avons écrit dans ce sens aux écoles de journalisme et aux agences de casting, pour faire émerger de nouveaux talents.» Ce type de démarche, inspiré de la discrimination positive à l'américaine, est encore très marginal en France, où la plupart des entreprises restent extrêmement mal à l'aise face à la question, préférant ignorer les discriminations. Peut-être *L'Express* publiera-t-il un jour, comme le magazine américain *Fortune*, un classement des entreprises les plus ouvertes aux minorités...