

## SERVICES

- Espace abonnés
- Abonnez-vous
- Newsletter
- Contactez nous

## SOMMAIRE

- Edito & opinions
- France
- Monde
- Société
- Sciences
- Economie
- Médias

## GUIDES

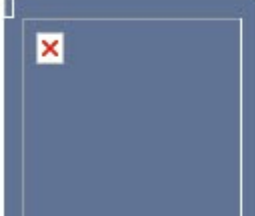
- Tendances
- Etudiants
- Villes
- Voyages
- Gastronomie
- Vins

## CULTURE

- Cinéma
- Littérature
- Spectacles
- Art-Expos
- Télévision

## THEMATIQUES

- Santé
- Education



Cette semaine :



[Abonnez-vous]

Powered by  
Ratio Media™,  
a Rosebud Technologies  
Solution

Recherchez :

Accueil >



### La revanche des beurs

► Imprimer cet article

**Les cadres aussi s'appellent Ali. En favorisant l'emploi, la croissance permet enfin aux diplômés issus de l'immigration de se frayer un chemin vers une place au soleil. En attendant plus**

Frédéric Brillet, avec Catherine Golliau

Profession : banquier. Nom : Rachid Medjaoui. Origine : beur. A 39 ans, ce fils d'un ouvrier algérien de Seine-Saint-Denis gère aujourd'hui la bagatelle de 30 milliards de francs pour la Sogeposte, une filiale de la Poste et de la Caisse des dépôts. Cadre et beur, et alors ? Ni fierté ni honte, le cours normal des choses quand on détient un DEA de finances. Les beurs aussi peuvent réussir, et pas seulement en tapant dans un ballon ou en jouant les cobayes dans un loft. Les enfants des Maghrébins venus travailler en France pendant les Trente glorieuses comme OS sont en train de s'imposer au monde de l'entreprise.

Phénomène nouveau. « Dans les années 90, lors de la récession qui a suivi la guerre du Golfe, les SSII craignaient qu'un ingénieur qui s'appelle Mohamed passe mal auprès d'un client », affirme Said Elinkichari, un ingénieur d'origine tunisienne, fondateur du cabinet de recrutement GEC. Aujourd'hui, les tours de la Défense sont pleines de jeunes techniciens en informatique ou d'ingénieurs qui s'appellent Mohamed, Yacine, Lalia ou Sabrina. La croissance et la reprise de l'emploi ont rendu les entreprises moins frileuses. D'autant que, paraît-il, les mentalités ont changé. « Il y a eu un effet Coupe du monde », assure Said Elinkichari. Et la mondialisation commence à jouer un rôle en encourageant le melting-pot. « Dans les multinationales, on s'habitue à travailler avec des gens de tous pays, dont la langue n'est pas forcément le français », remarque Hubert de Préval, directeur exécutif de Bernard Julhiet Consulting.

Certes, il est encore difficile de trouver sur le marché des pointures comme Yazid Sabeg, 51 ans, le controversé PDG du groupe Communication et systèmes (3,3 milliards de francs de chiffre d'affaires), figure emblématique du fils de l'immigré qui a réussi. Les cartes de visite sont plus modestes : les beurs sont cadres ou techniciens, parfois entrepreneurs, plus rarement médecins ou avocats. On les trouve dans la restauration, l'habillement, l'informatique, l'Internet, mais aussi les médias. Combien sont-ils ? Difficile de le dire, et c'est bon signe. De nationalité française en général, ces employés comme les autres échappent aux statistiques. Et cela les arrange. Nombre de ceux que nous avons rencontrés dans le cadre de cette enquête ont tenu à communiquer sous le sceau de l'anonymat, loin de la gloire de Zidane et des paillettes d'Aziz.

Réussite discrète, qui détruit les clichés de beurs dealers de coke et brûleurs de voitures. Réussite difficile, toutefois, qui ne va pas sans inquiétude. Et si demain le retournement de tendance les frappait d'abord, eux les enfants de la revanche ?

### Se battre contre les préjugés

« Les beurs doivent surmonter le handicap social inhérent aux étudiants issus de milieux populaires et se battre aussi contre les préjugés des employeurs », explique Djamilia, 34 ans, responsable de formation dans une banque. Son histoire ? Un modèle d'intégration à la française. « J'ai accumulé les jobs étudiants, emprunté et sollicité des bourses pour me payer des études dans une école de commerce où j'étais la seule beurette », raconte-t-elle. Son enfance, c'est quatre frères et soeurs et deux parents aimants dans un appartement exigu de Bondy, dans la banlieue parisienne. « Mon père était ouvrier. Il est venu en France sans savoir lire ni écrire. Grâce aux cours du soir, il a réussi à passer son certificat d'études. Il avait un grand respect pour les détenteurs du savoir. Il s'endimanchait quand il venait à l'école rencontrer nos professeurs. » Les parents transmettent leur goût du travail et du savoir à leurs enfants dont les résultats scolaires ouvrent les portes des bons lycées du département. Toute la fratrie fera des études supérieures. « Propagande à l'eau de rose », diront les sceptiques. « Banal », rétorqueront les fils d'immigrés qui ont réussi. Car tous le disent : un beur cadre, c'est d'abord un enfant qui a été arrosé tous les jours à l'eau de l'autorité et de l'ambition.

Ainsi, Mansoura Djillali, 27 ans, ingénieur informatique dans une SSII de la Défense. Les barres de banlieue, elle connaît : elle a passé son enfance dans les HLM de Montfermeil. Mais, chez son père, les quatre enfants sont formés à réussir. « La devise de la maison, c'était un esprit sain dans un corps sain : on nous poussait à faire des études et du sport. Ma famille valorisait l'indépendance acquise par l'activité professionnelle. » Reste qu'il ne suffit pas d'étudier pour réussir, surtout quand on s'appelle Mokran ou Tahar. Hassan, 27 ans, bac + 2, aujourd'hui cadre dans un centre d'appels, en sait quelque chose. « Je me souviens de ces entretiens collectifs où des candidats inexistant, mais français de pure souche, passaient le second tour alors que j'étais évincé dès le premier. »

Un beur reste un beur. Et si les mentalités changent, les vieux réflexes demeurent. Trop souvent, les entreprises confinent celui qui porte un nom à consonance arabe dans un poste éloigné de tout contact avec la clientèle, même dans la high-tech. Il est bien sûr des secteurs plus fermés que d'autres. Les agences bancaires ou d'assurances ont ainsi très mauvaise réputation du côté des diplômés de l'immigration. « J'avais beaucoup de mal à décrocher des stages dans la banque malgré mes demandes répétées, se rappelle Rachid Medjaoui, le gestionnaire de fonds. Quand il m'a fallu choisir un troisième cycle en finance, des enseignants m'ont déconseillé les filières qui menaient aux carrières en agence. » La faute à qui ? « L'entreprise fonde ses décisions sur la rationalité économique. Si elle perçoit un risque de rejet de la part du personnel ou des clients, elle ne recrute pas », analyse Mouna Viprey, de l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales), spécialiste des discriminations au travail.

Si beaucoup de centres d'appels fonctionnent aujourd'hui essentiellement avec un personnel issu de l'immigration, c'est que, pendant les années de crise, le marketing direct était la seule voie possible pour les beurs diplômés : personne ne voyait leur visage, et s'il fallait se présenter ils devenaient subitement Daniel ou Frédéric.

Les filles ont pourtant la réputation de s'en sortir mieux que les garçons, car, comme le rappelle un recruteur, « elles font moins peur ».

Mais elles subissent, comme eux, le plafond de verre qui bloque les carrières. Selon une étude de l'AFIJ (Association pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés) réalisée en 1999, les beurs accèdent moins facilement au statut de cadre (29 % des diplômés, contre 52 % en moyenne). A bac + 5, 25 % seulement sont rémunérés plus de 10 500 francs net par mois, contre 41 % en moyenne...

Il est vrai que, pour devenir manager, les compétences techniques ne suffisent pas toujours. L'entregent et l'appartenance à des réseaux professionnels ou amicaux aident à gravir les derniers échelons. Or les cadres beurs sont rarement passés par les filières type grandes écoles qui soudent l'esprit de corps. « Les écoles prestigieuses sont à leurs yeux réservées à une élite bourgeoise. Leurs parents, qui n'ont pas fait d'études, ne peuvent les aider à s'orienter. Et l'école ne les informe pas suffisamment », estime Myriam, conseil en recrutement.

Et pas question de compter sur la solidarité ethnique. Un beur cadre qui doit recruter ou promouvoir n'aura souvent de cesse de prouver qu'il ne favorise pas ses frères... « Si un nouveau client me demande de lui sélectionner trois candidats, je ne prendrai pas le risque pour ma première mission de lui présenter trois beurs, même si j'estime que ce sont les meilleurs, reconnaît un conseil en recrutement d'origine marocaine. Je ne veux pas lui laisser croire que je fais du favoritisme ou que je me spécialise sur le créneau du cadre beur. » Résultat, à compétences égales, quand il s'agit de nommer un dirigeant, on dédaignera souvent Ali pour Thierry.

Et pourtant, de plus en plus, les enfants de l'immigration réussissent. Des surhommes ? Des blindés. « A mes débuts, quand j'échouais à un entretien de recrutement, le doute me rongait. Quelle était la vraie raison de mon échec ? La maturité venant, cela a cessé de me tourmenter. Le monde n'est pas parfait, il faut savoir passer outre et oublier », assure Amor Cherit, manager chez Al Kearney. Certains tirent même de ces épreuves un surcroît d'énergie. « On a vécu tellement de galères dans la banlieue qu'on a la rage. Oui, j'ai soif de reconnaissance, affirme Hassan. Je veux grimper plus haut, toujours plus haut, et créer moi aussi mon entreprise. » Un discours qui devrait flatter l'oreille des employeurs, en ces temps de malaise où les cadres traînent des pieds. Plutôt que Thierry, si on prenait Ali ?

### Amor, le premier bachelier de la cité...

« J'ai eu la chance d'avoir des parents qui m'ont toujours soutenu moralement et de croiser durant mes études des enseignants remarquables, qui m'ont bien conseillé. » Amor Cherit, 47 ans, manager chez AT Kearney, a quitté l'Algérie à 1 an, quand son père, ouvrier spécialisé (OS), installe sa famille dans un quartier pauvre de Martigues. Amor est le premier de sa cité à décrocher le bac. Une réussite signée Jules Ferry qui va encourager celle de ses cinq frères et soeurs. Aujourd'hui, trois d'entre eux sont cadres. Pour Amor, l'aîné de la fratrie, l'ascension sociale ne se fait pas simplement. Ses études sont d'abord chaotiques. Après un BEP, il réintègre une filière longue : maîtrise de gestion, IAE - Institut d'administration des entreprises - puis DESS de marketing à Aix.

A la sortie, les employeurs ne se précipitent pas. « J'ai commencé à chercher un emploi à la fin des années 70 : j'ai décroché une série de petits boulots dans la comptabilité qui n'avaient rien à voir avec mon niveau de formation, raconte-t-il. Je sentais des freins, même si mon nom, Amor Cherit, sonnait vaguement italien, espagnol, ce qui m'aidait à décrocher des postes. » Ambitieux, bossueur, il se forme encore pour devenir analyste-programmeur. « C'est alors que j'ai subi la seule vraie discrimination de ma carrière. Je devais signer un contrat d'embauche. Quand mon employeur a appris que j'étais de nationalité algérienne, il a trouvé un prétexte pour tout annuler. » Depuis, heureusement, ses affaires se sont arrangées, mais il reste sceptique : « Ma génération a ouvert des portes, la deuxième banalise l'accès des beurs à des postes de responsabilité. Pour les hautes sphères, il faudra attendre la troisième... F. B.

