

"Les Invités"

*organisée grâce aux parrains
de l'École de Paris :*

Air Liquide¹
Algoé²
ANRT
Areva²
Arcelor
Cabinet Regimbeau¹
Caisse des Dépôts et Consignations
CEA
Chaire "management de l'innovation"
de l'École polytechnique
Chambre de Commerce
et d'Industrie de Paris
CNRS
Conseil Supérieur de l'Ordre
des Experts Comptables
Danone
Deloitte & Touche
École des mines de Paris
EDF
Entreprise & Personnel
Fondation Charles Léopold Mayer
pour le Progrès de l'Homme
France Télécom
HRA Pharma
IBM
IDRH
Institut de l'Entreprise
La Poste
Lafarge
Ministère de l'Industrie,
direction générale des Entreprises
PSA Peugeot Citroën
Reims Management School
Renault
Royal Canin
Saint-Gobain
Schneider Electric Industrie
SNCF¹
Thales
Total
Unilog
Ylios

¹ pour le séminaire
Ressources Technologiques et Innovation
² pour le séminaire Vie des Affaires

(liste au 1^{er} février 2006)

LE RENOUVEAU DES POLITIQUES D'INTÉGRATION

par

Jeannette BOUGRAB

Maître de conférences à l'université Paris I Panthéon-Sorbonne
Membre du Haut conseil à l'intégration

Daniel LAURENT

Conseiller scientifique de Claude Bébéar (AXA)
Professeur à l'université de Marne-la-Vallée

Eugène-Henri MORÉ

Adjoint au maire de La Courneuve, délégué à la jeunesse, aux sports,
aux ressources humaines et à la vie associative

Dominique SOPO

Président de SOS Racisme

Séance du 10 octobre 2005

Compte rendu rédigé par Élisabeth Bourguinat

En bref

Avec le contrat d'accueil et d'intégration, qui offre aux nouveaux arrivants une formation linguistique mais aussi une information sur leurs droits individuels, l'État français renouvelle sa conception de l'intégration. Celle-ci ne passe plus par une impossible assimilation culturelle, héritée du colonialisme, mais se fonde sur la construction d'un socle commun de valeurs républicaines. À La Courneuve, où cohabitent quatre-vingts nationalités, tous les nouveaux habitants, d'origine française ou non, sont accueillis par la mairie et informés sur les équipements et services collectifs ; les associations communautaristes, qui contribuent à la ségrégation, se voient refuser subventions et locaux. Mais les efforts pour faire appliquer la même loi pour tous se heurtent encore aux discriminations, en particulier sur le lieu de travail, qui devrait être un lieu clef de l'intégration. Le rôle de la société civile, qu'il s'agisse des entreprises ou des associations, est crucial à cet égard.

*L'Association des Amis de l'École de Paris du management organise des débats et en diffuse
des comptes rendus ; les idées restent de la seule responsabilité de leurs auteurs.
Elle peut également diffuser les commentaires que suscitent ces documents.*

EXPOSÉ de Jeannette BOUGRAB

Je suis maître de conférences en droit public à la Sorbonne et à Sciences Po et j'interviens ce soir en tant que membre du Haut conseil à l'intégration (HCI), créé en 1989 par François Mitterrand pour apporter au gouvernement des avis sur les questions touchant à l'immigration et à l'intégration. Cette institution n'a qu'une voix consultative ; elle peut être saisie par le Premier ministre, et par ailleurs elle remet chaque année un rapport au gouvernement.

Ce conseil, présidé par la philosophe Blandine Kriegel, réunit des personnalités d'horizons très divers : on y trouve aussi bien François Cheng, membre de l'Académie française d'origine chinoise, que le footballeur guadeloupéen Lilian Thuram. Avant d'évoquer deux avis récents rendus par le HCI, je vais dire quelques mots du contrat d'accueil et d'intégration qui a été mis en place il y a un peu plus d'un an.

Le contrat d'accueil et d'intégration

Ce contrat permet à tout nouvel immigrant de bénéficier, s'il le souhaite, d'une formation linguistique qui peut comprendre jusqu'à cinq cents heures de cours par an. En effet, dans les années 1960 et 1970, les principaux bassins d'immigration étaient les pays francophones, mais aujourd'hui beaucoup d'immigrants viennent, par exemple, des pays asiatiques. Savoir parler et lire le français est précieux non seulement pour s'intégrer soi-même, mais par exemple pour suivre la scolarité de ses enfants, notamment en communiquant avec les enseignants ; et on sait à quel point une scolarité réussie est à son tour un facteur d'intégration.

À cette formation linguistique s'ajoute une formation civique destinée à familiariser ces personnes avec les règles fondamentales de notre République, comme le principe d'égalité. Cette double formation est une chance extraordinaire offerte notamment aux femmes, à qui l'on permet ainsi de s'émanciper de la tutelle de leur mari ou de leur belle-famille et de jouer pleinement leur rôle dans la scolarité de leurs enfants.

Ce contrat d'accueil et d'intégration a fait l'objet de polémiques car certains estiment qu'il constitue une atteinte aux libertés individuelles. Pourtant, le même type de dispositif a été adopté par des pays très attachés à des politiques communautaristes, comme les Pays-Bas, où la signature de ce contrat est obligatoire pour obtenir un titre de séjour.

Garantir les droits des femmes

Je vais évoquer maintenant deux avis rendus par le HCI. Le premier concerne les droits des femmes. La France se targue d'être un pays respectueux des droits et des libertés ; pourtant les droits des femmes y sont régulièrement violés à travers la polygamie, l'excision, les mariages forcés, la traite des êtres humains. Dans notre pays, trente mille jeunes filles sont victimes ou menacées d'excision ; soixante-dix mille sont victimes ou menacées de mariages forcés, qu'il s'agisse de mariage civil ou rituel, concernant des femmes françaises ou immigrées.

Or non seulement l'État ne veille pas suffisamment à faire respecter la loi, mais lui-même n'est pas exemplaire à cet égard. En vertu des règles du droit international privé, il arrive que la France applique des règles issues du code de la famille algérien ou marocain, et par exemple prenne en compte des situations de polygamie en matière de succession.

Alors que le Maroc vient de réformer son code de la famille de manière exemplaire, nous laissons perdurer sur notre sol des situations d'inégalité pour les femmes, au motif qu'elles ne sont pas françaises : c'est inacceptable.

C'est pourquoi le HCI a demandé que la France revienne sur les conventions bilatérales qu'elle a signées avec certains pays, comme l'Algérie, le Maroc, l'Égypte, afin que soit

appliquée purement et simplement la loi du domicile. L'une des conséquences serait, pour les femmes françaises vivant au Maroc ou en Algérie, qu'elles puissent se voir appliquer la loi marocaine ou algérienne, mais la République n'a-t-elle pas le devoir de protéger les plus faibles ?

Un autre outil essentiel est la prévention, notamment à l'école. Les enseignants sont souvent les premiers à découvrir qu'une fille a été victime de l'excision. Comme la PMI (Protection maternelle et infantile) assure un suivi médical des enfants de zéro à six ans, celle-ci est souvent pratiquée après six ans, voire à l'adolescence. Souvent, le corps enseignant ou même les camarades de classe se mobilisent pour prévenir de telles pratiques, ou encore pour empêcher un voyage au cours duquel une jeune fille va être mariée de force, c'est-à-dire violée. Je ne suis pas de celles qui estiment que dans la mesure où ces pratiques relèvent de coutumes ancestrales, elles doivent être respectées. Je fais une différence entre le culturalisme et des mutilations barbares. Il faut absolument développer la prévention, en direction non seulement des jeunes filles mais aussi des jeunes gens, afin de faire reculer ces pratiques.

Les vieux travailleurs immigrés

Dans le XVIII^e arrondissement, près de certaines bouches de métro ou près des cafés, on voit souvent, assis sur des bancs, de vieux travailleurs immigrés, des *chibanis*, qui ont participé à la libération du territoire, à la reconstruction de la France et aux Trente glorieuses. Ils ont connu des conditions de travail extrêmement dures : les postes les plus pénibles des chaînes de montage leur étaient réservés. Certains, à cinquante ans, sont atteints de maladies qui ne se développent normalement qu'à partir de soixante-dix ans. D'autres n'ont pas droit à la retraite car ils ont connu des interruptions dans leur vie professionnelle : ils étaient toujours les premiers licenciés.

Beaucoup habitent à neuf ou dix par chambre dans des foyers insalubres, déjà difficiles à vivre pour de jeunes travailleurs et totalement inadaptés pour des personnes âgées souffrant de divers handicaps. Le HCI a préconisé que ces bâtiments soient mis aux normes et que des logements plus décents soient offerts à ces personnes, qui sont extrêmement fragiles car beaucoup n'ont jamais appris le français et sont incapables de défendre leurs droits. Jamais vous ne les verrez défiler car ils sont murés dans leur silence ; mais est-il digne de la République de les abandonner à leur sort ?

EXPOSÉ d'Eugène-Henri MORÉ

Je suis maire-adjoint chargé de la vie associative, de la jeunesse, des sports et des ressources humaines à La Courneuve, qui compte trente-cinq mille habitants et quatre-vingts nationalités. Le revenu de ses habitants est inférieur de 20 % à la moyenne nationale ; le taux de chômage est multiplié par deux ; la proportion de diplômés bac+2 est deux fois moins importante que dans la moyenne nationale.

Ces chiffres me paraissent être le résultat des politiques d'immigration menées dans les années 1960 et 1970. La Courneuve a accueilli beaucoup de personnes issues des anciennes colonies françaises, notamment pour travailler à la reconstruction, à travers l'aménagement des routes, ou comme main-d'œuvre pour l'industrie. Elles ont été hébergées dans des cités dortoirs, des barres d'immeubles qui poussaient à toute vitesse, et bien souvent selon un principe de regroupement ethnique.

Quand vous arrivez dans un nouveau pays, vous souffrez d'un déficit de réseau et vous avez naturellement tendance à essayer de vous rapprocher de personnes de la même origine que vous. Cette tendance naturelle a été accentuée de façon délibérée, dans les années 1980, à travers des politiques communautaristes : on réunit dans un même immeuble des personnes d'origine tunisienne, ou comorienne, ou venant des DOM-TOM, et on désigne parmi elles un

interlocuteur unique qu'on charge d'assurer l'ordre dans la communauté. On ajoute ainsi au ghetto de la pauvreté des ghettos ethniques, alors même que ces habitants qu'on prétend identifier à travers leur origine tunisienne ou comorienne sont tout simplement des Français.

Pour répondre à ces situations, nous avons mis en place, d'une part, des politiques solidaires, liées au quotient familial, que ce soit en matière de logement ou d'emploi ; des politiques en direction des jeunes avec notamment les "projets J", destinés à aider les étudiants à poursuivre leurs études ou les jeunes entrepreneurs à créer leur entreprise ; et enfin une politique d'intégration originale, puisqu'elle s'adresse à tous les arrivants.

En effet, pour nous, tous les citoyens, quelles que soient leur origine et leur histoire, doivent être accueillis quand ils s'installent dans notre ville. Nous avons noué un partenariat avec EDF et tous ceux qui souscrivent un abonnement reçoivent une invitation à participer à une réunion à la mairie, au cours de laquelle nous leur présentons l'ensemble des politiques municipales et des services. Ces réunions se tiennent en français mais nous travaillons avec des associations qui assurent la traduction dans les différentes langues concernées.

Notre objectif est de favoriser l'intégration par la citoyenneté, notamment en organisant des référendums d'initiative locale à propos de questions sur le devenir de notre territoire. À cette occasion, un monsieur sénégalais m'a déclaré « *Cela fait cinquante-cinq ans que je vis en France, et je n'avais jamais voté.* » Pendant cinquante-cinq ans, il avait travaillé, payé sa taxe d'habitation et cotisé pour les retraites ; mais il n'avait jamais pu intervenir pour dire ce qui l'intéressait dans sa ville, donner son avis sur l'évolution de son territoire. Moi qui ai le droit de vote, je n'ai pas vécu aussi longtemps que lui en France et je n'ai pas connu toutes les difficultés qu'il a rencontrées.

Nous sommes convaincus qu'on ne peut pas parler de politique d'intégration sans aborder la question du droit de vote des résidents étrangers, notamment aux élections locales. C'est d'ailleurs grâce au vote des Français issus de l'immigration que les choses sont peut-être en train de changer en ce qui concerne l'insertion. Dans les cinq ans qui viennent, un quart de la population française sera issu de parents d'Afrique du Nord ou d'Afrique noire, et pour la majorité il s'agira de jeunes. C'est dans la mesure où ils exerceront leur droit de vote que les hommes politiques commenceront à s'intéresser aux problèmes de discrimination et d'insertion.

Cela dit, c'est la mentalité de chacun qui doit changer, y compris celle du citoyen lambda. À La Courneuve, certains habitants, même lorsqu'ils sont eux-mêmes issus de l'immigration, sont choqués qu'un adjoint au maire puisse être noir. D'autres me promettent qu'ils voteront pour moi si seulement j'admets que la communauté à laquelle ils appartiennent est la plus forte. Les élus manquent parfois de courage, mais les électeurs ne leur donnent pas toujours l'exemple des valeurs républicaines.

EXPOSÉ de Dominique SOPO

Lorsque SOS Racisme a utilisé le terme d'"intégration" dans les années 1980, c'était pour l'opposer à celui d'"assimilation" : beaucoup estimaient que n'étaient français que les individus qui avaient abandonné tout leur bagage culturel, ce qui revenait à leur demander d'être blancs et catholiques ! La notion d'intégration s'opposait aussi à celle de droit à la différence, selon laquelle les personnes auraient dû être traitées selon des droits et des textes distincts, selon leur origine culturelle ou ethnique, ce qui était également inacceptable.

L'intégration signifie qu'on participe à la citoyenneté française à condition de reconnaître un certain nombre de valeurs républicaines fondamentales. Elle n'exige en rien l'arasement des différences culturelles.

Intégration et insertion

Ce terme pose cependant un problème : pendant des années, il a été utilisé à propos des immigrants ; or il est également employé, ce soir par exemple, à propos de personnes nées en France. Moi qui suis né à Valenciennes et qui suis français, dois-je faire l'objet de politiques d'intégration ? Certains objectent qu'« *il ne suffit pas d'être né en France, puisque parmi les jeunes issus de l'immigration se développent par exemple des courants islamistes en contradiction avec les valeurs républicaines.* » Dans ce cas, Jean-Marie Le Pen n'est pas intégré non plus ! L'adhésion aux valeurs républicaines ne se pose pas spécifiquement à propos des populations issues de l'immigration.

La notion d'intégration est ainsi souvent utilisée à mauvais escient : c'est une mise à distance de personnes qui sont systématiquement renvoyées à leur origine étrangère, alors même qu'elles sont nées sur le sol français. Ces personnes sont en revanche confrontées à des problèmes d'insertion, du fait des discriminations raciales dont elles font souvent l'objet.

L'insertion

Différentes enquêtes que nous avons réalisées sur le terrain montrent que les discriminations raciales sont en France relativement graves. Il y a quelques années, ce constat était difficile à faire admettre. Par une pétition de principe qui conduit souvent la France à une représentation un peu irréaliste d'elle-même, nos interlocuteurs nous répondaient : « *Il ne peut pas y avoir de discriminations massives en France puisque le principe d'égalité est inscrit dans sa devise. Ici ou là, sans doute, se produisent des incidents regrettables, mais il ne peut s'agir d'un phénomène substantiel.* »

Aujourd'hui, après de nombreuses batailles, ce constat de discrimination raciale fait l'objet d'un consensus, mais l'État agit encore trop peu contre ces phénomènes. Or son inaction est d'autant plus grave que si, il y a vingt ou trente ans, les discriminations visaient des étrangers, aujourd'hui elles visent des personnes nées sur le territoire français. Du point de vue moral, cela ne fait bien sûr aucune différence, mais en termes de frustration et d'humiliation pour ceux qui les subissent, cela n'a rien à voir. Quand mon père, d'origine togolaise, est arrivé à Valenciennes, il a été discriminé dans son travail, mais il le supportait assez facilement car il relativisait ces désagréments par rapport au mode de vie qu'il avait connu dans son pays. Mais les Français issus de l'immigration n'ont pas de raison particulière de comparer ce qui leur arrive avec ce qu'ils connaîtraient dans le pays d'origine de leurs parents...

Les regroupements ethniques

Bien souvent, la question de l'intégration est abordée à propos de personnes étrangères ou issues de l'immigration dont on prétend qu'« *elles ne veulent pas vivre avec les autres, qu'elles se regroupent délibérément entre elles.* » C'est peut-être vrai pendant les premières années, car lorsque vous arrivez dans un nouveau pays et que vous ne maîtrisez pas la langue, c'est rassurant pour vous de vous rapprocher de personnes de la même origine. À son arrivée, mon père a cherché à rencontrer des Togolais, mais après quelques années, sa priorité n'était plus celle-là : c'était de vivre dignement et de procurer une bonne éducation à ses enfants.

Il faut donc éviter les caricatures : les populations d'origine étrangère ne cherchent pas nécessairement à vivre entre elles selon leurs propres règles. Bien souvent, c'est une contrainte qu'elles n'ont pas vraiment choisie. Beaucoup considèrent en effet que ces populations sont plus faciles à gérer lorsqu'on les regroupe. Cette idée repose sans doute sur la conviction qu'il existe une langue appelée l'africain, grâce à laquelle toutes les personnes issues de ce continent communiquent facilement entre elles, et que par ailleurs comme il n'y a jamais aucun conflit ethnique en Afrique, cela ne pose aucun problème de réunir toutes ces personnes dans les mêmes immeubles et dans les mêmes quartiers...

Certains élus, de droite ou de gauche, tiennent des discours républicains à côté desquels les écrits de Jules Ferry font pâle figure. Pourtant, leur méthode, qui consiste à gérer des groupes au lieu de gérer des individus, est anti-républicaine. Dans cette conception, les individus n'existent que parce qu'ils appartiennent à une communauté particulière, dirigée par un chef qu'on leur a d'ailleurs souvent désigné. On voit mal en quoi ce genre de dispositif serait un facteur d'intégration dans notre société.

Que l'État soit exemplaire

Pour faire réellement vivre l'égalité républicaine, il faut que les pouvoirs publics soient eux-mêmes exemplaires. La justice, par exemple, est encore très timide pour condamner les actes de discrimination raciale. Nous avons déposé trente-deux plaintes, toutes classées sans suite, concernant des offices HLM qui avaient établi des fichiers mentionnant le pays d'origine : pour moi, par exemple, un tel fichier aurait mentionné "Togo", alors que je suis né à Valenciennes. Ce type de fichier est illégal, mais peut-être était-il destiné à favoriser la mixité sociale ? Nous avons constaté le contraire, par exemple, dans le cas de l'OPAC (Office public d'aménagement et de construction) de Metz, qui gère deux ensembles immobiliers, l'un tout neuf en centre-ville, l'autre datant des années 1970 en périphérie. En relevant les noms figurant sur les boîtes aux lettres des deux ensembles – méthode simple mais relativement robuste – nous avons constaté que dans le premier, 2,5 % seulement des noms avaient une consonance étrangère, et 72 % dans le second. Les deux ensembles relevaient de la même catégorie de logements sociaux, et ce n'est donc pas sur la base de niveaux de revenus différents que ce tri avait été opéré.

De même, à la prison de la Santé, il existait quatre blocs, celui des Européens, celui des Africains, celui des Maghrébins et celui du reste du monde. Là encore, l'État n'a rien trouvé à redire à cette idée néocolonialiste selon laquelle il serait plus facile de gérer ces populations en les classant par couleur de peau ou par culture... Bien évidemment, ce dispositif n'a d'autre effet que de renforcer les phénomènes de regroupement et de communautarisme : les personnes en question sont en quelque sorte contraintes de s'identifier à la communauté dans laquelle on les range d'autorité.

Autre secteur dans lequel l'État n'est pas exemplaire, l'Éducation nationale, où existent également des pratiques discriminatoires, volontaires ou non (Cf. : *Apartheid scolaire* de Georges Felouzis). À catégorie sociale égale, les enfants d'immigrés obtiennent de meilleurs résultats que les autres ; pourtant leur niveau d'étude final moyen ne correspond pas à ces meilleures performances. Il semble que ces enfants soient orientés plus souvent que les autres, de façon consciente ou non, vers des études courtes et des filières techniques.

Le recrutement en entreprise

Le monde du travail a certainement un grand rôle à jouer pour lutter contre les discriminations, notamment au moment du recrutement. Nous avons en effet constaté que les personnes issues de l'immigration souffrent pour cette étape cruciale d'un triple handicap : l'adresse de leur domicile, leur appartenance ethnique, et enfin leur déficit de relationnel, lié à une origine sociale souvent modeste.

L'opération "Ça va être possible", que nous avons lancée avec Axa et d'autres entreprises, consistait à garantir à des personnes issues de quartiers en difficulté et disposant d'un bac+2 d'être reçues en entretien d'embauche par les entreprises partenaires.

Nous avons également développé, avec le cabinet de conseil en recrutement de cadres Michael Page, une méthode d'audit qui a débouché sur des formations destinées aux personnels des filières de recrutement. Souvent, en effet, les recruteurs reproduisent les mêmes populations d'employés parce qu'ils puisent systématiquement dans les mêmes viviers, dont la composition est elle-même déformée. C'est le cas, par exemple, dans

l'audiovisuel, milieu généralement très "blanc". Il faudrait casser ces habitudes qui ne sont pas discriminantes dans l'intention, mais dans le résultat.

Conclusion

Pour aplanir ces difficultés, la France est forte d'un long passé d'intégration de vagues successives d'immigrés, dans lequel elle puise d'ailleurs son dynamisme et sa créativité. Elle peut être fière d'avoir su, génération après génération, s'ouvrir à des cultures et à des religions différentes. C'est ce qui permet, au-delà de tous les fantasmes d'exclusion ou de victimisation que suscitent ces questions, de garder confiance dans la capacité de notre pays à accueillir convenablement les nouveaux arrivants : ni comme des boucs émissaires, ni comme des objets de compassion, mais comme des êtres humains, tout simplement.

EXPOSÉ de Daniel LAURENT

J'ai été associé à la rédaction d'un rapport de Claude Bébéar, présenté au Premier ministre, *Des entreprises aux couleurs de la France – Minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration à l'entreprise*, que je vais présenter succinctement, en évoquant tout d'abord les problèmes de vocabulaire que nous avons rencontrés. L'expression "Français d'origine immigrée" ne recouvre pas tout le champ des discriminations : nos concitoyens des DOM-TOM, qui sont français depuis trois siècles, en sont souvent victimes. Nous avons donc retenu le terme de "minorité visible", et désignons par là « *nos concitoyens issus ou non de l'immigration, qui résident en France et dont la couleur de peau les distingue aux yeux de la majorité de nos concitoyens.* »

Nous nous sommes soigneusement gardés du piège de la discrimination positive, qui consisterait à prendre en compte telle ou telle communauté. Toutes les recommandations concernent l'ensemble des citoyens. Autre principe important, cette démarche ne relève pas de la compassion, mais de l'intérêt bien compris des entreprises. En diversifiant leur recrutement, elles élargissent leur mode de pensée et peuvent faire évoluer considérablement leur management. Elles découvriront aussi des jeunes extrêmement talentueux. C'est le cas en particulier dans le secteur commercial, où les entreprises commencent à recruter massivement des jeunes issus de minorités visibles, qui se révèlent d'une très grande efficacité.

Les mesures proposées sont toutes très concrètes. Certaines relèvent strictement de l'entreprise ; d'autres nécessitent un partenariat avec les pouvoirs publics.

Les CV anonymes

À l'origine de ce rapport, la prise de conscience, par Claude Bébéar, que des jeunes, dont les diplômes correspondaient pourtant à des qualifications reconnues sur le marché du travail, n'étaient jamais reçus en entretien au motif qu'ils se prénommaient Mohamed ou encore qu'ils habitaient La Courneuve ou Sarcelles. L'opération évoquée par Dominique Sopo consistait à rétablir l'égalité des chances, non à travers une discrimination positive mais pour faire en sorte que ces jeunes soient au moins reçus à un premier entretien d'embauche et puissent ainsi défendre leurs chances.

C'est ainsi qu'est née l'idée du CV anonyme, déjà très répandu dans les entreprises anglaises. Le formulaire comprend une partie identification qui contient tous les renseignements personnels et qui est retirée avant que le dossier soit transmis au service qui décide de l'accès au premier entretien. Le responsable prend la décision à partir des compétences et des expériences acquises, et non de la couleur de la peau ou de l'origine géographique, ni même des diplômes. Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises utilisent internet pour recueillir les CV ; dans ce cas, il est très facile de les "anonymiser".

La mesure et les audits

Une autre mesure importante concerne la réalisation d'audits dans les entreprises, seul moyen d'évaluer la situation pour pouvoir l'améliorer. Plutôt que d'essayer d'imposer les mesures individualisées, qui ne sont pas autorisées par la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) et ne correspondent pas à la tradition française, nous avons suggéré de recourir à la méthode qu'emploient habituellement les grandes entreprises en menant des études auprès de leurs salariés. On pourrait imaginer de diffuser des formulaires anonymes avec des questions du type : « *Vous sentez-vous appartenir à une minorité visible ? Si oui, vous sentez-vous discriminé ?* » etc. On obtiendrait ainsi une photographie statistique de l'entreprise, avec bien entendu de nombreux biais, mais cela indiquerait malgré tout les tendances et les évolutions dans le temps.

D'autres audits pourraient porter sur les pratiques de recrutement. Il ne suffit pas que le PDG décrète qu'il faut accroître la diversité au sein de l'entreprise : encore faut-il que cette décision diffuse à tous les niveaux. Une évaluation a posteriori des pratiques peut permettre de s'en assurer.

Certaines agences de notation sociale sont d'ailleurs en train de s'emparer de cette idée et d'inclure, dans leurs rapports sur les entreprises cotées, des évaluations a posteriori sur la réalité du recrutement.

Le système éducatif

Il y a quelques années, Jacques Attali avait montré que si l'on recensait les écoles maternelles d'où étaient issus les élèves de l'École polytechnique, de l'École normale supérieure et de l'ENA (École nationale d'administration), la liste obtenue ne comprendrait pas plus de deux cents écoles pour tout le pays. La sélection des élites françaises se fait à partir d'une population de huit à dix millions de personnes tout au plus.

Autre donnée choquante : on prétend que les ZEP (zone d'éducation prioritaire) bénéficient d'un soutien financier très important, mais on n'intègre pas les masses salariales dans les calculs. Or comme on envoie dans les ZEP les enseignants débutants, tandis que les enseignants chevronnés sont affectés dans les centres villes, le budget consacré aux ZEP est en réalité inférieur de 30 % à celui consacré aux autres territoires.

Dans chaque classe, qu'elle soit en ZEP ou en centre ville, on trouve en moyenne deux enfants très turbulents et deux enfants très brillants. Mais lorsqu'ils vivent dans un quartier sensible, ces derniers doivent franchir des obstacles inouïs pour accéder à l'élite. Au moment de leur orientation, en fin de troisième, beaucoup de conseillers d'orientation, en toute bonne conscience, estiment que les parents de ces enfants ne seront pas en mesure de leur offrir de longues études et les orientent vers des filières courtes. C'est une des raisons pour lesquelles le taux de jeunes diplômés parmi ces minorités visibles est si nettement inférieur à la moyenne.

Jean-Charles Naouri, président d'Euris, a lancé, il y a cinq ans, une initiative destinée à promouvoir les talents. Chaque année, un jury présidé par Roger Fauroux sélectionne dans des ZEP une cinquantaine d'élèves ayant obtenu le bac avec mention bien ou très bien, et leur accorde une bourse leur permettant de poursuivre leurs études. Tous ne sont pas issus de minorités visibles : il y a aussi dans ces quartiers des "gaulois" qui connaissent des situations sociales extrêmement difficiles et pourtant obtiennent au bac des résultats remarquables. Or tous ces élèves, s'ils ne sont pas encouragés, risquent de renoncer à leurs ambitions. Je pense par exemple à une jeune fille qui avait obtenu son bac avec 19 de moyenne ; grâce à cette bourse, elle a pu entreprendre des études de médecine, alors qu'elle aurait à peine envisagé des études d'infirmière. Aujourd'hui, cette initiative a été étendue au-delà d'Euris, à travers l'association Promotion des talents, en utilisant le savoir-faire acquis par Euris. Cette

association devrait attribuer cette année cinquante bourses supplémentaires. L'objectif était d'atteindre cinq cents bourses en cinq ans.

Ne surtout pas légiférer

Pour promouvoir ces propositions, nous avons créé une association, L'entreprise aux couleurs de la France, présidée par Gérard Mestrallet ; mais nous sommes très circonspects sur toute perspective de légiférer sur ces différents sujets.

Il y a quelques années, des élèves de grandes écoles, notamment de l'École polytechnique, ont pris une excellente initiative : de façon tout à fait informelle, ils ont essaimé dans les lycées avoisinants pour sensibiliser les élèves dès la seconde et les convaincre qu'il était possible, pour les plus doués d'entre eux, d'ambitionner une grande école.

Cette idée a été reprise dans une circulaire récente de l'Éducation nationale, une "Charte pour l'égalité des chances" qui définit un modèle de convention entre des grandes écoles et des établissements du secondaire. Ce texte prévoit que la convention devra être signée par la grande école, le lycée, le recteur et le préfet ; elle devra ensuite remonter à un comité de pilotage national où sont représentés tous les ministères concernés de près ou de loin, et être également validée par un pilotage local à l'initiative du préfet, car l'opération est en partie financée par le ministère de Jean-Louis Borloo et que le recteur ne relève pas de ce ministère. Il est clair que dans ces conditions, les porteurs de cette initiative vont probablement renoncer...

Il en est de même dans l'entreprise. La notion de CV anonyme a séduit de nombreux hommes politiques, qui ont envisagé de légiférer sur la question, mais si le CV anonyme devient obligatoire, cela risque de tuer le concept : tout se fera par téléphone ! Par ailleurs, il est évident qu'un patron de PME qui a cinq salariés ne va pas anonymiser les CV alors que c'est lui qui recrute ! Il faut laisser les entreprises décider elles-mêmes d'une telle mesure.

Plutôt que de trop réglementer, il faut changer les mentalités, et ce du PDG jusqu'à l'encadrement et aux partenaires sociaux. Il convient de convaincre nos concitoyens que l'égalité républicaine se décline à tous les niveaux. En retour, cette restauration de l'égalité des chances constituera un levier d'action extrêmement puissant pour faire évoluer tous les secteurs de la société française.

DÉBAT

L'apprentissage de la langue

Un intervenant : *Quelques centaines d'heures de cours suffisent-elles pour faire l'apprentissage du français ? L'un des exercices essentiels dans la scolarité française, c'est la dictée, et une maman ne peut pas acquérir si facilement des règles d'orthographe très complexes.*

Jeannette Bougrab : Il ne s'agit pas de prétendre que les plates-formes d'accueil conduiront les primo-arrivants à l'Académie française. L'objectif est simplement d'apprendre à ces personnes à pouvoir s'orienter dans le métro, remplir des papiers, faire une demande de logement. Mes parents sont arrivés en France en 1962 et n'ont jamais appris le français. C'est moi qui, dès l'école primaire, remplissais les papiers d'assurance maladie : les enfants d'immigrés sont adultes avant d'être enfants. Récemment, mes parents ont voulu se promener dans les environs de Châteauroux, où ils vivent ; ils se sont perdus et ont mis plusieurs heures à retrouver leur chemin, tout simplement parce qu'ils ne parvenaient pas à lire les panneaux signalétiques. Cela dit, l'élection à l'Académie française de François Cheng ou plus récemment d'Assia Djebar, une écrivain algérienne, prouve qu'on peut être d'origine étrangère et manier merveilleusement la langue française.

La discrimination invisible

Int. : *La discrimination n'est pas toujours visible, et ce pour plusieurs raisons. Les entreprises sont bien aux couleurs de la France, mais les Noirs déplacent les palettes de boîtes de conserve et les Cambodgiens travaillent dans les services informatiques. Beaucoup de demandeurs d'emploi ont renoncé à s'adresser dans des lieux où ils savent d'avance qu'ils ne seront pas embauchés. C'est ainsi que certaines sociétés ne reçoivent pas suffisamment de candidatures pour atteindre le quota de 6 % de personnes handicapées – autre population victime de discrimination. Autre raison de l'invisibilité, la déclinaison des critères objectifs d'embauche est très rare dans les offres d'emploi : la chaîne des recruteurs établit des filtres subjectifs successifs, et comme nous avons tous nos zones d'ombre et nos propres critères de discrimination, il y a très peu de chance qu'une personne appartenant à une minorité visible franchisse toutes les étapes de la chaîne. Enfin, les gens confondent racisme et discrimination : dans la mesure où il n'y a pas de pratiques ou de propos racistes, ils pensent qu'il n'y a pas de discrimination. Ce n'est que par une analyse extrêmement fine des procédures qu'on met au jour les discriminations.*

Dominique Sopo : C'est pour rendre visibles les pratiques discriminatoires que nous avons élaboré des méthodes de *testing* permettant de montrer comment les gens étaient refusés à l'entrée d'une boîte de nuit, ou encore dans la recherche d'un emploi ou d'un logement, de façon beaucoup plus concrète qu'à travers les chiffres froids des statistiques.

Vous avez raison de souligner qu'il peut y avoir des pratiques discriminatoires sans véritable racisme. Dans certaines collectivités locales ou même certaines entreprises, par exemple, on continue à pratiquer un recrutement familial : on vous embauche parce que votre père travaille déjà dans cette entreprise. Il n'y a pas de racisme ou de volonté discriminatoire, mais de ce fait tous les salariés sont blancs. Nous avons vu aussi, dans un cabinet de chasseurs de têtes, des gens qui, sachant que les entreprises étaient discriminantes, écartaient d'eux-mêmes les candidatures de personnes de couleur, en se disant que ce n'était pas la peine qu'elles se déplacent pour rien. Entre les gens qui n'aiment pas trop les Noirs et les Arabes, et ceux qui pratiquent la discrimination sans le vouloir, se construit toute une chaîne qu'il est parfois très difficile de rompre.

Qui rejette les règles de la République ?

Int. : *Quelle est selon vous la proportion de Français issus de l'immigration, jeunes ou moins jeunes, qui rejettent les règles de la vie en commun que nous avons établies en France ?*

Eugène-Henri Moré : Quand j'étais jeune, j'étais punk, et cela faisait rire tout le monde car j'étais le seul black du groupe. Tous les autres étaient blancs ; tous rejetaient les règles de la vie en commun que nous avons établies en France. Pour moi, la question que vous posez n'a donc pas de sens ; c'est le fait que vous la posiez qui me pose un problème ! Pour essayer de justifier les discriminations, on essaie de se convaincre que les populations qui en sont victimes rejettent le socle commun républicain, mais on ne se demande pas combien de Français "gaulois" le rejettent, et on ne leur conteste pas leur qualité de Français pour autant.

D. S. : C'est vrai qu'il existe parmi les populations issues de l'immigration des mouvements communautaristes ou islamistes, mais il y a aussi parmi les Français de souche des personnes qui rejettent les valeurs républicaines, ne s'en cachent absolument pas, et qui, si elles étaient au pouvoir, s'empresseraient d'abattre ces valeurs. L'immense majorité des personnes issues de l'immigration mènent une vie parfaitement paisible, réussissent à avoir un emploi, un logement, à éduquer leurs enfants, et adhèrent aux valeurs républicaines. Quelques jours après la prise en otages de C. Chéneau et G. Malbrunot, on lisait dans les médias « *C'est formidable : les musulmans de France ont condamné la prise d'otage et refusent que les otages se fassent couper la tête !* » Pourquoi est-ce formidable ? Imaginait-on jusqu'alors que les musulmans de France voulaient couper la tête à tout le monde et se promenaient avec des sabres dans les rues ? Pourquoi des citoyens français voudraient-ils que d'autres citoyens se fassent égorger ? Laisser répandre ce genre d'idées est très dangereux.

L'ascenseur social

Int. : *Quand on regarde qui sont les parents des polytechniciens, on s'aperçoit que ce sont des français moyens. L'ascenseur social s'élève peu à peu, d'une génération à l'autre. Quand il va trop vite, il donne le mal de mer !*

J. B. : Mes parents ont beau venir du fin fond de l'Algérie et être analphabètes, ils m'ont toujours poussée à faire des études, encore plus que mes frères. Mon père disait que mes frères pourraient toujours aller garder les chèvres s'ils ne savaient rien faire d'autre, mais qu'une fille, c'était fragile, qu'elle devait atteindre son indépendance financière et surtout son indépendance par rapport aux hommes.

Daniel Laurent : Je suis professeur d'université ; mes parents étaient petits fonctionnaires et mes ancêtres paysans en Ariège. Le problème, aujourd'hui, c'est que l'ascenseur social est en partie bloqué. En Ariège, autrefois, les instituteurs repéraient les enfants les plus talentueux et leur faisaient passer le concours des bourses en sixième pour les orienter plus tard vers l'École normale, le concours des postes ou les douanes. Les plus brillants d'entre eux accédaient aux grandes écoles. Aujourd'hui, ces jalons intermédiaires existent beaucoup moins, et ceux qui, de par leur origine, sont privés de réseau relationnel, doivent dans le meilleur des cas prendre l'escalier, à défaut de l'ascenseur social.

Le contrat d'accueil et d'intégration

Int. : *Pourquoi le contrat d'accueil et d'intégration n'est-il pas une condition obligatoire pour l'obtention de la nationalité française ?*

J. B. : Le projet de le rendre obligatoire a été abandonné, d'une part, en raison d'une levée de boucliers de certaines associations qui estimaient que cela porterait une atteinte inacceptable à la liberté individuelle ; d'autre part, pour des raisons budgétaires.

Int. : Je suis avocate, professeur de droit à l'université de Rabat et membre du conseil d'administration de l'Institut international des droits de l'homme de Strasbourg. Je me suis particulièrement intéressée à la question des droits de la femme et j'ai participé à la préparation de la réforme de la Moudawana au Maroc. J'en suis arrivée à l'idée suivante : le salut ne peut venir que du savoir, et donc de l'école, que ce soit là-bas ou ici. Il serait très fructueux que les institutions qui réfléchissent à la question de l'intégration des personnes immigrées travaillent en partenariat avec les associations qui défendent les mêmes principes de l'autre côté de la Méditerranée. Je suis très favorable à ce que le contrat d'accueil et d'intégration devienne obligatoire, et si vous consultez les associations marocaines, elles seront du même avis. Quand vous parlez d'un socle de valeurs républicaines, il s'agit en fait, tout simplement, de valeurs universelles : nous avons tous droit à la dignité, du simple fait que nous sommes des êtres humains, que ce soit ici ou ailleurs...

Présentation des orateurs :

Jeannette Bougrab : maître de conférences à l'université Paris I Panthéon-Sorbonne ; membre du Haut conseil à l'intégration.

Daniel Laurent : professeur des universités, après avoir exercé à Paris Jussieu, a créé l'université de Marne-la-Vallée ; conseiller scientifique de Claude Bébéar, président du conseil de surveillance d'AXA.

Eugène-Henri Moré : adjoint au maire de La Courneuve, délégué à la jeunesse, aux sports, aux ressources humaines et à la vie associative.

Dominique Sopo : Sciences Politique en 1994 ; MJS, UNEF et SOS Racisme en 1996 ; Bureau national de SOS Racisme en 1999 ; agrégation de sciences économiques et sociales en juin 2003 ; président de SOS Racisme en juin 2003 ; auteur de *SOS antiracisme* (Denoël, 2005) ; 2005 préparation du doctorat de sciences économiques et sociales.

Diffusion février 2006