



## POUR UNE DEMARCHE INTERCULTURELLE CONTRE LA DISCRIMINATION A L'EMPLOI

Par Mustapha BOURAS

Des jeunes issus de l'immigration, nés en France, mais qui à cause de leur faciès ou de leur nom, ont des difficultés à trouver des stages pratiques en entreprises. Le niveau d'étude n'est bien souvent pas en cause. La véritable question, c'est celle de la professionnalisation de leurs parcours...

Des jeunes diplômés issus de l'immigration qui galèrent, beaucoup plus longtemps que les autres pour décrocher un emploi, c'est tous les jours la réalité de milliers de jeunes en particulier français d'origine africaine.

Je suis bien entendu particulièrement sensible aux discriminations faites aux personnes qui sont d'origine différente. Aujourd'hui, être maghrébin ou africain noir, n'aide pas à se faire embaucher, que ce soit dans le privé ou dans le public.

Cette constatation n'est plus contestée ; la meilleure preuve est qu'on en est à faire des « lois »...

Quel type de situation rencontrons-nous, responsable d'association de terrain, telle que le CEFIR (Centre d'Education et de Formation Interculturel Rencontre), association que j'ai l'honneur de présider à Dunkerque ?

Des jeunes, ou moins jeunes, diplômés, issus de l'immigration, qui persuadés de ne pas être retenus, ne postulent même plus dans les administrations ou collectivités locales ou territoriales et c'est un handicap pour le développement de la société française.

Des personnes qui, finalement, se sentent dévalorisées, déconsidérées et perdent confiance en leurs compétences et facultés intellectuelles. Ainsi, cette situation est source de grande frustration.

Les jeunes, car ce sont eux les plus touchés par ce phénomène, se rangent inconsciemment dans une catégorie « à part » et donc, se construisent « à la marge » et peu à peu se marginalisent ou se « communautarisent ».

Cette situation se retrouve tant chez les diplômés, que chez ceux qui n'ont pas de compétences professionnelles. Ce sont les conséquences qui, ensuite, diffèrent...

Une fois ce constat fait, il me semble que la plus grande difficulté **réside dans notre représentation de l'autre.**

### Pour une véritable démarche éducative et interculturelle

Nous sommes et nous serons de plus en plus une société cosmopolite, interculturelle ou multiculturelle, nous n'avons plus le choix, nous devons, aujourd'hui, travailler à améliorer notre connaissance de l'autre, afin de le reconnaître et l'admettre pour sa compétence, en faisant abstraction de sa couleur de peau, de son nom ou de son lieu de résidence... Les réalités démographiques sont incontournables !

Pendant trop d'années, sous couvert de respecter le droit commun, les spécificités ont été étouffées, alors qu'il faudrait certainement les constater, les expliquer, les valoriser.

Les jeunes diplômés ou non, issus de l'immigration sont d'abord des jeunes français et c'est ainsi qu'ils veulent être vus. La plupart n'ont même pas connu le pays dont sont issus leurs parents. Ils ne se reconnaissent pas dans les galères de leurs parents, et voilà que partout, et surtout au moment d'entrer en entreprise, on les renvoie à une réalité qui n'est pas la leur !

Des actions sont menées, elles doivent être soutenues, encouragées :

- au niveau européen, dans le cadre de programmes, tels que EQUAL (le projet Cré'Action qui fait émerger chez les jeunes l'esprit d'entreprendre, de créer son propre emploi)
- au niveau des partenaires sociaux avec, entre autre, le groupe ALERTE au sein duquel syndicats, patronats, associations travaillent ensemble sur « l'accès à un emploi des personnes en situation de précarité ».

Il serait judicieux de mettre en avant les expériences réussies, les bonnes pratiques, telles que celles vécues par le CEFIR, afin de valoriser une population qui a trop longtemps été dévalorisée.

Malgré les médias moins neutres, moins d'objectifs et moins éducatifs, il y a lieu de changer l'image des jeunes issus de l'immigration, ceci permettrait de les aider à évoluer dans leur comportement, qui parfois est contre productif !

Enfin, tout le monde est concerné, ce n'est pas l'affaire d'initiés, de sociologues ou de spécialistes, de politiques, du privé ou du public, de la grande entreprise ou de l'artisanat.

Un travail doit être mené, simultanément, à tous les niveaux et en particulier pour l'émergence de leaders économiques et sociaux (syndicats, salariés et patronaux...). L'émergence d'une pédagogie au management de la réussite et ne pas insister sur les échecs...

Un travail d'éducation et de formation doit être fait à tous les niveaux :

- collectivités locales et territoriales qui devraient donner l'exemple,
- syndicats, employeurs et travailleurs, qui oublient encore trop souvent cette population, pour ne pas « choquer » les militants historiques,
- les services publics de l'emploi, qui pourraient être plus sensibilisés à cette question et relayer celle-ci auprès des employeurs,
- les entreprises, qui, pourquoi pas, pourraient inscrire la mixité « ethnique » dans leur bilan social ? La diversité comme un véritable projet d'entreprise en matière de ressources humaines.

Dunkerque, le 5 février 2007