

“La promotion des minorités a besoin d'un **second souffle**”

La diversité ethnique, notamment en entreprise, est un sujet compliqué. Cette thématique touche à des sentiments plus profonds, comme les stéréotypes inconscients ou encore un certain idéal de la société française. Interview de Marc Cheb Sun, éditorialiste et auteur*.

La thématique de la diversité ethnique et de sa promotion, notamment dans l'entreprise, est-elle assez traitée par les pouvoirs publics ?

Ces dernières ne considèrent pas ce sujet. La discrimination raciale est reconnue, mais la lutte contre ce problème et tous les stéréotypes qui font qu'elle existe sont relativement peu pris en compte par rapport à d'autres discriminations.

Comment l'expliquez-vous ?

Par le fait que la notion de minorité n'existe pas en France.

Alors que les minorités existent ?

Oui, mais pas de manière figée. Ce qui peut être gênant dans ce terme est l'impression que c'est le critère qui définit une personne. Alors que ce qui pose réellement question, et ce qui fait qu'un individu est considéré comme relevant d'une minorité, c'est la manière dont il est

regardé, perçu et potentiellement discriminé. Les minorités existent parce qu'il y a de la discrimination.

Justement, au-delà du droit qui punit toute discrimination, pourquoi les entreprises devraient-elles s'intéresser à cette thématique de la promotion de la diversité ethnique ?

Tout simplement parce que dans un pays comme la France, dont l'histoire s'est faite de métissages, même si cela est passé par une voie de domination des peuples, le résultat est là : on a une population de citoyens français qui sont de différentes origines. C'est une réalité. Cela fait partie de l'ADN de la société. Si une entreprise ne prend pas ce fait en compte, elle se prive de potentiels, car elle ne valorise pas en son sein tous les talents possibles et elle ne suscite pas assez de vocations. Beaucoup de jeunes, issus de minorités, de quartiers

populaires, ou des deux, se heurtent à une discrimination qui réduit leurs champs des possibles et leurs rêves. Ils peuvent aussi s'exclure eux-mêmes en se disant que ces opportunités ne sont pas pour eux. Il est très important que la société et les entreprises impulsent une manière d'aller à leur rencontre. Ensuite, bien entendu, c'est sur la compétence que les candidats seront choisis. Mais cette valorisation est aussi une manière de transmettre un message à tous les échelons de l'entreprise.

Par quels mécanismes les discriminations s'opèrent-elles ?

Il y en a plusieurs. D'une part, il y a des personnes qui discriminent sciemment. Cela existe. Elles se disent clairement qu'elles ne veulent pas travailler avec un certain type de personnes. Mais je pense que c'est une minorité. Quand c'est le cas, elles doivent être sanctionnées, un point c'est tout. Ensuite, on peut tous avoir dans

la tête des stéréotypes. Ceux-ci sont beaucoup véhiculés par certains médias et par une culture et un imaginaire propre à la France, où les minorités restent relativement absentes des films ou encore des publicités. Cette absence crée chez certaines personnes un sentiment d'étrangeté face à des citoyens français qui ont juste des origines ou des couleurs de peau différentes. Ce ressenti est quelque chose qui se travaille. Les entreprises doivent aussi réaliser qu'il ne faut pas imposer cette réflexion mais donner envie aux salariés de s'y intéresser.

Comment peuvent-elles procéder ?

Ce n'est pas évident, mais beaucoup d'initiatives peuvent être mises en place comme des débats ou des rencontres. Par exemple, j'ai le souvenir de projections organisées lors de la sortie du film de Yamina Benguigui, *Le Plafond de verre*. Cela a permis de partager un constat,

des témoignages. Ce type d'action peut susciter une discussion dans l'entreprise avec les représentants du personnel, les salariés, les DRH, etc. C'est très important de multiplier des outils qui peuvent créer une vraie prise de conscience et libérer une parole.

Ce problème de discrimination sur l'origine touche-t-il davantage ceux qui ont un niveau de formation peu élevé ?

C'est peut-être le contraire. Plus vous voulez accéder à un poste à responsabilités, voire à la direction d'équipe, plus les stéréotypes peuvent être présents. Cela n'exclut pas, bien sûr, la problématique de l'accès au premier emploi qui reste très importante pour des personnes peu qualifiées. Dans le fait d'être dirigé par une personne issue des minorités, il peut y avoir beaucoup de résistances, que cela soit conscient ou non.

Que faudrait-il mettre en place pour relancer cette thématique de la discrimination et de la promotion des minorités au travail ?

Une prise en compte par les pouvoirs publics de cette dimension, comme ils l'avaient fait lors de la création de la charte et du label diversité. Mais qui aujourd'hui a besoin d'un second souffle. Cette thématique reste le parent pauvre de tous les sujets qui touchent globalement aux discriminations et à la diversité. Il ne s'agit pas de nier les autres. Je suis persuadé que lorsqu'on progresse sur l'un d'eux, on est amené à en faire autant sur les autres. Car quand on commence à prendre conscience du gâchis de la discrimination, cela pousse à s'intéresser aux autres problèmes de société. Mais, il y a un plus grand tabou sur la question des origines car elle renvoie à l'idéal que l'on peut se faire de la société française. ■

* Notamment pilote de l'ouvrage "D'ailleurs et d'ici - L'affirmation d'une France plurielle", paru aux éditions Philippe Rey.



“C’est aussi aux entreprises de réaliser qu’elles doivent donner envie aux salariés de s’intéresser à la question des discriminations.”

Marc Cheb Sun, éditorialiste et auteur.

© Wilhems