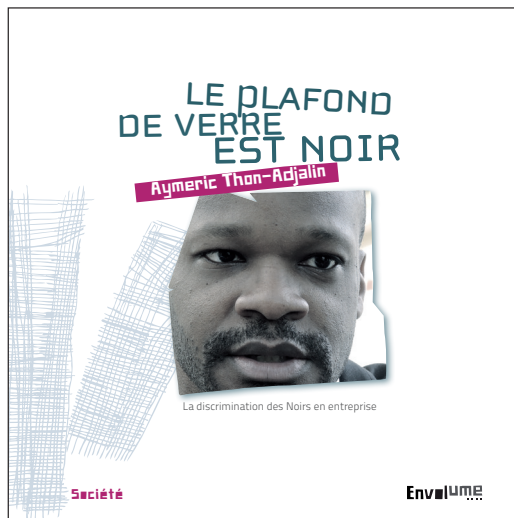


# DOSSIER DE PRESSE



La discrimination des Noirs en entreprise



Envolume

[www.editionsenvolume.com](http://www.editionsenvolume.com)

# LE PLAFOND DE VERRE EST NOIR

## **Quatrième de couverture :**

Qu'en est-il de la condition des Noirs en France dans le monde du travail ? Aymeric Thon-Adjalin démontre dans cet essai audacieux qu'encore aujourd'hui, les Noirs de France se heurtent au plafond de verre. Comment se fait-il que leur ascension hiérarchique reste bloquée par cette barrière invisible ? Et comment y remédier ? Cet essai sociologique, suivi d'une galerie de portraits, dresse un panorama de la réalité professionnelle des Noirs en France... Et propose des pistes pour lutter contre cette discrimination accablante.

Aymeric THON-ADJALIN



Aymeric Thon Adjalin est directeur de projet chez Altran. Touche à tout engagé et diplômé de Sciences Po, c'est un travailleur acharné en quête d'excellence. C'est sa recherche de modèles de réussite auxquels il puisse s'identifier qui a inspiré ce livre. Avec cette réflexion sur la place des Noirs en entreprise, il signe son premier ouvrage.

*Aymeric Thon Adjalin, qui êtes-vous et comment avez-vous été amené à écrire ce livre ?*

Je dirais que je suis un touche à tout. Dans la vie courante, je suis consultant dans les nouvelles technologies. Après avoir obtenu mon diplôme de communication à Sciences Po, j'ai eu envie d'écrire. J'avais pris goût à l'écriture, à l'expression de ma pensée et de mes idées, et quelque chose me traînait dans la tête depuis un bon moment, une réflexion sur la société. Dans mon entourage, qu'avais-je comme modèle de réussite ? J'ai remarqué que j'avais tendance à m'identifier à des parcours de Blancs qui ont réussi ; c'est quelque chose qui m'a surpris quand j'ai commencé à travailler. J'avais peu de modèles de réussite noirs auxquels je puisse m'identifier, et j'en ai déduit qu'il y avait un problème, soit dans le parcours de ces personnes, soit dans le système qui les fabriquait. C'est ce qui m'a mené à cette réflexion sur le plafond de verre.

*Comment caractériseriez-vous votre démarche : est-ce une volonté de comprendre, un essai sociologique ? Est-ce un coup de gueule ?*

Je ne dirais pas que c'est un coup de gueule. C'est une nécessité de comprendre, parce qu'on entend beaucoup de choses sur le plafond de verre. J'ai eu envie de montrer que c'est un phénomène complexe. Il ne s'agit pas de se borner à dire qu'il y a une volonté du système de freiner l'ascension des personnes issues des minorités ethniques, c'est davantage un travail de photographe : j'ai voulu prendre une photographie de la chose pour en montrer tous les détails. Montrer que c'était possible, et qu'au-delà de tous les clichés, il y a des hommes et des femmes noirs qui réussissent même si on ne les voit

pas forcément. L'objectif était de les mettre en lumière afin que d'autres puissent s'y identifier. Et moi aussi d'ailleurs, parce que c'était la question d'origine : où sont-ils, et puis-je m'identifier à eux ?

*Vous-même, vous êtes-vous heurté à ce fameux plafond de verre ?*

C'est insidieux, parce qu'on se pose rarement cette question. Je me la suis posée très tardivement. On se dit que si on ne monte pas les échelons comme on le voudrait, c'est parce qu'on n'en a pas les possibilités ou qu'on n'a pas compris comment y arriver. Je ne dirais donc pas que je m'y suis heurté, j'ai simplement fait le constat que je n'avais pas encore atteints mes objectifs. Par contre, dans mon entourage, nombreux sont ceux qui tiennent ce discours et qui ont eu des réflexions manifestes, comme je l'explique dans le livre. De nombreuses personnes m'ont clairement dit que oui, à un moment donné, on leur a bien fait comprendre qu'ils n'étaient pas à leur place et que pour justifier qu'ils évoluent à ce niveau, il fallait qu'ils soient beaucoup plus performants que les autres.

*Vous êtes vous-même Noir, pensez-vous que cela vous a donné un regard privilégié sur ce phénomène ?*

Tout à fait. Les personnes que j'ai rencontrées avaient tendance à se livrer plus facilement, elles se sentaient comprises dans leur démarche. C'est un sujet sensible que de parler de discrimination – et il n'est pas question de discrimination primaire, qui est exprimée clairement, on parle de ressenti. J'essaye d'expliquer que c'est sans doute un phénomène statistique, mais pas que – c'est aussi un phénomène de système. Le plafond de verre touche aussi les handicapés, les femmes... Prenons le plafond de verre chez les femmes : on ne peut pas évoquer les statistiques. Il y a plus de 50% de femmes actives,

et quand on regarde les états-majors, on ne voit presque pas de femmes à des postes à responsabilité. C'est donc bel et bien un phénomène avéré, et ma position de Noir m'a permis d'être plus à l'écoute et d'analyser plus facilement le ressenti, parce que je le percevais.

*Est-ce que vous vous considérez comme quelqu'un d'engagé ?*

Mon travail se veut engagé. Je veux passer un message : il y a des choses qui se passent autour de nous dont nous ne sommes pas conscients et qui, aujourd'hui, doivent être mises en lumière. Je voulais sortir du silence ces gens dont je parle, ces gens désabusés et qui travaillent beaucoup, qui ont pour objectif d'être chefs un jour, ou d'être en position de gouvernance ou de management. Je leur donne la parole pour qu'ils puissent montrer aux autres ce phénomène. C'est en le montrant que l'on pourra prendre des mesures pour apporter des solutions.

*À qui s'adresse votre livre ? Est-ce en priorité aux Noirs, ou peut-être aux Blancs pour leur faire prendre conscience de cette réalité ?*

À tout le monde. Je ne fais pas de discrimination, justement. Je ne m'adresse pas spécialement aux Noirs ni aux Blancs, je m'adresse à tous ceux qui sont en position d'écouter, de lire, de se dire, mais tiens, de quoi parle-t-on ? Est-ce vrai ou faux ? Mon objectif est d'ouvrir le débat et de braquer, pour filer la métaphore photographique, l'objectif sur la situation et de dire qu'aujourd'hui encore, dans notre société, il y a un problème. Simone Veil, à l'occasion d'un groupe de travail qu'elle dirigeait, avait fait le même constat

et disait que les populations minoritaires avaient du mal à s'identifier à la population majoritaire, ce qui agissait comme un frein à leur intégration en France. C'est ce que j'ai voulu montrer dans cet essai : il y a pour ces jeunes, et les moins jeunes, des exemples qui existent. Nous avons pleinement notre place dans la France actuelle.

*Vous écrivez sur les Noirs, pour les Noirs en partie, vous êtes vous-même Noir... N'avez-vous pas peur que l'on vous taxe de communautarisme ?*

(Rires). Ça c'est le chiffon qu'on agite souvent ! Ma position là-dessus est de dire que l'homme est naturellement communautaire. Mais je ne suis pas en train d'essayer de monter des Noirs contre des Blancs ou une partie des Noirs contre d'autres Noirs, je veux simplement dire : nous sommes Français, nous vivons la même réalité sociologique, la même réalité économique, nous vivons tous d'aspirations et nous aspirons à prendre pleinement notre place dans la société. Je ne suis pas communautariste.

*Une des clés de la réussite, justement, suggérée dans Le Plafond de verre est noir, c'est le refus de se définir uniquement comme Noir.*

Oui, c'est assez difficile. Cela fait écho à une de vos questions précédentes, savoir si le fait d'être Noir m'a permis de travailler sur le sujet. Je pense qu'il est difficile de mettre des mots sur un ressenti. On est entre deux univers : le système blanc, qui en France est majoritaire, et que nous aimons et admirons, et le système un peu à côté, fait tout de même des réalités culturelles divergentes. On est entre deux univers et on essaye de composer. On ne peut pas se revendiquer essentiellement comme Noir uniquement parce que la société nous renvoie cette image-là. Ce sont les autres qui nous renvoient, comme un miroir, le ressenti noir. La preuve n'est plus à démontrer pour

tous ceux qui cherchent un emploi, ou un logement, et qui se retrouvent confrontés aux préjugés, qui doivent vivre cette double injonction : je suis Noir et Français. La meilleure façon d'y parvenir, d'après moi, n'est pas de se revendiquer Noir, c'est de dire : « j'ai une identité qui est la mienne, et elle ne doit pas être un frein à ma réussite. »

*Vous avez rencontré et interrogé de nombreuses personnes pour cet ouvrage, sur quels critères les avez-vous choisies ?*

Je les ai choisies pour leur parcours et leur histoire. Le fait qu'ils représentaient des exemples de réussite, mais aussi parce qu'ils n'étaient pas dans un discours revendicatif. Je ne suis pas dans une optique militante, je ne suis pas un activiste, et j'ai donc choisi ces personnes parce qu'elles avaient une vision positive et un regard affuté sur leur parcours et l'intégration en France.

*Positif, c'est finalement un mot clef de votre ouvrage. Vous visez avant tout à inspirer ?*

Exactement. L'idée du livre c'est vraiment de donner à penser. Je ne me pose pas en donneur de leçons, j'ai voulu écrire dans un ton direct et simple pour que tous ceux qui le souhaitent puissent s'imprégner du sujet, pour ouvrir le débat. C'est une base de réflexion. L'idée est d'engager dans le bon sens et de dire « Et alors ? Il n'y a pas de fatalité. »

*Une dernière question : on parle de réussir à transcender ce plafond de verre, mais qu'est-ce qui, à vos yeux, constitue la réussite ? Vous n'avez pas, par*



*exemple, mis en avant de footballeur célèbre. Réussir dans le foot, n'est-ce pas dépasser le plafond de verre ?*

On entre dans un débat très philosophique. Plutôt que de réussite, je parlerais de « réussir sa vie ». Chacun a sa définition. Finalement, n'est-ce pas lié à la culture ? Personnellement, ma vision m'a été transmise par mes parents dès le plus jeune âge, et c'est de travailler dur et de faire de s'efforcer d'être le meilleur possible dans tous les domaines. Pour moi, c'est la première définition de la réussite et en ce sens, les footballeurs, qui évidemment sont dans une compétition, qu'ils soient Noirs ou pas, ont réussi à faire leur place. Mais ce que j'essaie de mettre en exergue, c'est qu'il est trop facile de cantonner les gens à un cercle d'activité, qu'il n'y a pas que dans le sport que les Noirs peuvent réussir. C'est de donner des exemples de diversité pour montrer, au Noir comme aux Blancs, que les Noirs ne réussissent pas que dans le football, que comme tout le monde ils ont vocation à réussir dans les entreprises, en tant qu'artistes, en tant que Français.

Vous pouvez lire des extraits sur notre site :  
<http://editionsenvolume.com>

Blocage dans la progression professionnelle : le mérite une notion pas si neutre.

Outre la barrière à l'entrée, les personnes issues de la minorité noire rencontrent des blocages dans leur évolution de carrière. Il semble que cette discrimination, parfois directe, souvent indirecte, se nourrit d'une part de complexe de supériorité, et peut être de « racisme », des travailleurs de la population majoritaire. À l'exemple de ce Français noir, nommé manager chez un opérateur de télécommunications, et qui a été révoqué de son poste suite à de nombreuses plaintes de ses collaborateurs auprès de la hiérarchie parce qu'ils « n'acceptaient pas et ne voulaient pas se faire diriger par un Noir ». Ou encore celui de ce responsable commercial, antillais, à qui son manager dit : « j'accepte de vous donner ce poste [de manager] à l'essai, mais ne venez pas vous plaindre que vous avez du mal à réaliser vos objectifs. Parce que, en tant que Noir ce ne sera pas facile pour vous et vous devrez énormément travailler et faire vos preuves. » Ces deux exemples ne sont pas des cas isolés, et des propos similaires me sont revenus à maintes reprises au cours de mon enquête. En définitive, les managers noirs semblent partir avec un handicap, celui de devoir faire plus que leurs collègues « Blancs » la démonstration de leur mérite et

de devoir justifier d'être à un poste de direction. Ce qui peut les mettre sous pression et en situation d'échec programmé qui justifierait par la suite, pour les dirigeants, le fait de ne plus sélectionner de Noirs pour des postes de direction. Ainsi la rareté des Noirs dans le top management des sociétés peut s'expliquer d'une part, par le fait que les responsables de ressources humaines et les top managers ne veulent pas gérer des conflits dans leurs sociétés ou leur équipe de direction liées au recrutement de directeurs noirs et d'autre part, il s'explique par une relation entre mérite et préjugés discriminatoires qui d'emblée écarte les Noirs des postes à responsabilité.

Extrait

# LE PLAFOND DE VERRE EST NOIR

*Blocage dans la progression professionnelle : le mérite, une notion pas si neutre*

*Outre la barrière à l'entrée, les personnes issues de la minorité noire rencontrent des barrières dans leur évolution de carrière. Il semble que cette discrimination, parfois directe, souvent indirecte, se nourrit non seulement d'un sentiment de supériorité, mais aussi parfois de « racisme » de la part des travailleurs de la population majoritaire. C'est ce qui est arrivé à ce Français noir, nommé manager chez un opérateur de télécommunications et révoqué de son poste, suite à de nombreuses plaintes de ses collaborateurs auprès de la hiérarchie. Ils « n'acceptaient pas et ne voulaient pas se faire diriger par un Noir ». C'est aussi l'histoire de ce responsable commercial, antillais, à qui son manager a déclaré : « j'accepte de vous donner ce poste [de manager] à l'essai, mais ne venez pas vous*

*plaindre que vous avez du mal à réaliser vos objectifs. Parce que, en tant que Noir, ce ne sera pas facile pour vous et vous devrez énormément travailler et faire vos preuves. » Ces deux exemples ne sont pas des cas isolés, et des propos similaires m'ont été rapportés à maintes reprises au cours de mon enquête. En définitive, les managers noirs semblent partir avec un handicap : celui de devoir, plus que leurs collègues blancs, faire la démonstration de leur mérite et se justifier d'être à un poste de direction. Cette situation engendre une grande pression et peut mener à un échec programmé, ce qui justifierait par la suite la décision des dirigeants de ne plus sélectionner de Noirs pour des postes de direction. Ainsi, la rareté des Noirs dans le top management des sociétés peut s'expliquer en partie par le fait que les responsables de ressources humaines et les top managers ne veulent pas avoir à résoudre les conflits qui naîtraient dans leurs sociétés ou leur équipe de direction suite au recrutement de directeurs noirs. D'autre part, il s'explique par une relation entre mérite et préjugés discriminatoires qui, d'emblée, écarte les Noirs des postes à responsabilité.*

*Au fil des années, des générations d'énarques, de centraliens, de polytechniciens et de diplômés de HEC ont tissé leurs réseaux, noyauté les postes de direction et constitué des fiefs, notamment dans les directions de cabinets ministériels, la haute fonction pub-*

lique et les COMEX d'entreprises. Par ailleurs, il y a, dans ces filières d'excellence, de plus en plus d'étudiants dont les parents et grands-parents ont suivi le même cursus. Dans ce contexte où se conjuguent support familial et solidarité en réseaux, ces étudiants ont plus de chances d'accéder aux places limitées au sein de l'élite. C'est ainsi que se déploient et perdurent les phénomènes de l'entre-soi et de reproduction de soi dans l'élite. L'accès à ces filières d'excellence, souvent sur concours et épreuves orales et nécessitant une longue préparation et des moyens financiers importants, a longtemps été fermé aux populations socialement déclassées, parmi lesquelles une majorité de la population noire. En définitive, parmi les 4 à 5% de Noirs qui résident sur le sol français et dont les statistiques montrent qu'une majorité est employés ou agents de maîtrise, seule une minorité est en position, grâce aux moyens financiers des parents, de leurs réseaux ou de leur compréhension des mécanismes d'accès aux filières d'excellence, d'intégrer ces grandes écoles et le corps d'État. C'est ainsi que, mécaniquement et statistiquement, on retrouve peu de Noirs en position d'accéder aux postes à responsabilité.

# Envolume

Notre ligne éditoriale se veut éclectique et encourage la découverte de tous les horizons.

Nos nouvelles mettent notamment en lumière de jeunes écrivains contemporains français, offrant un panorama des nouveaux talents littéraires, dont certains jouissent d'ores et déjà d'une reconnaissance critique. Nos Haïkus — forme traditionnelle par excellence — s'inscrivent dans la modernité par le choix de thèmes quotidiens et prosaïques. Les romans exigent la qualité. La littérature étrangère est également mise en avant, avec une collection Brésil qui accueille des écrivains contemporains majeurs, bénéficiant d'une renommée internationale.

Nous souhaitons imposer un concept. Les formats carrés de nos livres et la mise en page des couvertures font partie de notre identité, les photos des auteurs y étant systématiquement présentes. Les pages d'ouverture à l'intérieur de nos ouvrages reprennent le graphisme des couvertures.

Nous pensons que l'édition papier gardera tout son intérêt auprès des lecteurs à la condition de produire des livres dont l'attachement résidera non seulement dans la qualité des textes, mais aussi dans l'objet.

Collection Société – 174 pages  
Sortie : septembre 2015

Livre disponible en versions brochées et e-books  
En vente sur notre site [www.editionsenvolume.com](http://www.editionsenvolume.com)  
Diffusion : Pollen diffusion

Prix public : 14,90 € broché et 10,00 € en e-book sur Amazon.fr,  
Fanc.com et iTunes

ISBN 978-2-37114-030-1

## **Envolume**

<http://www.editionsenvolume.com>  
101 rue du Cherche-Midi 75006 Paris

## **Contacts**

François SIROT  
[presse@editionsvolume.com](mailto:presse@editionsvolume.com)  
06 16 76 78 78



# LE PLAFOND DE VERRE EST NOIR

Qu'en est-il de la condition des Noirs en France dans le monde du travail ? Aymeric Thon-Adjaline démontre dans cet essai audacieux, qu'encore aujourd'hui, les Noirs de France se heurtent au plafond de verre. Comment se fait-il que leur ascension hiérarchique reste bloquée par cette barrière invisible ? Et comment y remédier ? Cet essai sociologique, suivi d'une galerie de portraits, dresse un panorama de la réalité professionnelle des Noirs en France... Et propose des pistes pour lutter contre cette discrimination accablante.

Aymeric Thon Adjaline est directeur de projet chez Altran. Touche à tout engagé et diplômé de Sciences Po, c'est un travailleur acharné en quête d'excellence. C'est sa recherche de modèles de réussite auxquels il puisse s'identifier qui a inspiré ce livre. Avec cette réflexion sur la place des Noirs en entreprise, il signe son premier ouvrage.

[www.editionsenvolume.com](http://www.editionsenvolume.com)



9 782371 140301

Prix TTC : 14,90 €  
ISBN 978-2-37114-030-1

**Envolume**

**Envolume**