

---

« L'auto-discrimination » :  
un obstacle supplémentaire  
dans la quête d'un emploi pour  
les jeunes issus de l'immigration



---

# « L'auto-discrimination » : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration

Sarah Van Doosselaere, Sophie Pinilla et Dimitri Verdonck  
Sous la direction de Denis Stokkink

La recherche empirique a été menée, en Flandre, par le Centrum voor Migratie  
en Interculturele Studies de l'Université d'Anvers  
(Zeynep Balci, Noel Clycq et Edith Piqueray).

---

## COLOPHON

### **«L'auto-discrimination» : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration**

Deze publicatie bestaat ook in het Nederlands onder de titel :  
«Zelfdiscriminatie» : een extra obstakel in de zoektocht van jongeren  
met migratieachtergrond naar werk

Une édition de la Fondation Roi Baudouin  
Rue Brederode 21  
1000 Bruxelles

#### AUTEUR(S)

Sarah Van Doosselaere, Sophie Pinilla et Dimitri Verdonck  
Sous la direction de Denis Stokkink

#### RELECTURE

Isabelle Philippon

#### COORDINATION POUR LA FONDATION ROI BAUDOIN

Françoise Pissart, directrice  
Fabrice de Kerchove, responsable de projet  
Prabhu Rajagopal, responsable de projet  
Anneke Denecker, assistente

#### CONCEPTION GRAPHIQUE

PuPiL

#### MISE EN PAGE

TiltFactory

#### (EN CAS DE PRINT ON DEMAND)

Manufast-ABP asbl, une entreprise de travail adapté  
Cette publication peut être téléchargée gratuitement  
sur notre site [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be)  
Une version imprimée de cette publication électronique peut être  
commandée (gratuitement) sur notre site [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be)

#### DÉPÔT LÉGAL

D/2848/2015/24

#### NUMÉRO DE COMMANDE

3374

Octobre 2015  
Avec le soutien de la Loterie Nationale

---

TABLE  
DES MATIÈRES

Avant-propos.....	7	
Résumé.....	9	
Samenvatting.....	11	
Summary.....	13	
Introduction.....	15	
Précisions d'ordre méthodologique.....	17	
<b>CHAPITRE 1.</b>		
<b>DÉFINITION D'UN PHÉNOMÈNE MÉCONNU :</b>		
<b>L'INTÉRIORISATION DE LA DISCRIMINATION.....</b>	<b>21</b>	
I. Introduction.....	23	
II. Eléments théoriques.....	24	
A. Manque d'identification.....	25	
B. Intériorisation des stéréotypes.....	26	
C. Menace du stéréotype.....	27	
D. Auto-handicaps.....	28	
E. Justification du système.....	29	
F. Implications pour l'insertion socio-professionnelle.....	30	
III. Explications, définition et regard des acteurs de terrain.....	32	
A. Conséquence de la discrimination.....	32	
B. Protection de soi et résistance.....	33	
C. Fatalisme et banalisation.....	35	
D. Victimisation et excuse facile ?.....	36	
IV. Discussion sur le terme 'auto-discrimination'.....	38	
V. Conclusion.....	40	
<b>CHAPITRE 2.</b>		
<b>LES FACTEURS EXPLICATIFS DE L'INTÉRIORISATION</b>		
<b>DE LA DISCRIMINATION ET DES COMPORTEMENTS</b>		
<b>ET ATTITUDES QUI Y SONT ASSOCIÉS.....</b>		<b>43</b>
I. Introduction.....	45	
A. Système scolaire.....	45	
B. Situation actuelle du marché de l'emploi.....	46	
C. Procédures de sélection.....	47	
D. Reconnaissance des diplômes et connaissance de la langue.....	48	
E. Phénomènes de reproduction et de manque d'identification à des modèles de réussite professionnelle.....	49	
F. Rôle des médias.....	50	
G. Manque de reconnaissance.....	50	
H. Contentieux historique.....	51	
I. Accumulation d'expériences négatives.....	52	
J. Milieu socio-économique et capital social.....	53	
K. Incidence de l'âge.....	55	
L. Incidence du parcours migratoire.....	55	
M. Incidence du sexe.....	56	
N. Incidence du niveau de qualification.....	57	
O. Manque de pratique.....	58	
II. Conclusion.....	59	

### **CHAPITRE 3.**

#### **LES IMPACTS DE L'INTÉRIORISATION**

#### **DE LA DISCRIMINATION SUR L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE..... 61**

I. Introduction.....	63
II. Impacts.....	64
A. Auto-handicaps et efforts d'assimilation .....	64
B. Désinsertion et paralysie .....	66
C. Travailleurs surqualifiés et de-skilling.....	68
D. Création d'entreprises et secteur informel .....	69
E. Repli communautaire et bandes urbaines.....	71
F. Fuite en avant - fuite des cerveaux .....	72
III. Ethno-stratification .....	73
IV. Conclusion.....	76

## AVANT-PROPOS

La participation au marché du travail est un levier essentiel dans le processus d'intégration des personnes d'origine étrangère dans le pays d'accueil. Force est de constater cependant que la Belgique enregistre de mauvais résultats en la matière: l'écart y est un des plus élevés d'Europe entre le taux de chômage des ressortissants nationaux (10%) et celui des étrangers (22%), selon l'OCDE. Le taux d'emploi des femmes d'origine étrangère y est par ailleurs le plus bas: il s'élève à 41,7 %, soit 13,2 points de moins que celui des hommes d'origine étrangère.

A cela s'ajoute une sous-utilisation des compétences des personnes d'origine étrangère: seuls 15% des migrants d'origine turque et marocaine occupent un emploi correspondant à leur niveau de compétences. Les personnes d'origine étrangère sont en outre souvent confinées à des emplois précaires ou à temps partiel et se retrouvent victimes d'exploitation dans les filières de travail en noir.

Les obstacles structurels à l'entrée sur le marché du travail sont bien connus: les connaissances linguistiques, le niveau scolaire, la discrimination, des qualifications étrangères difficilement reconnues, mais aussi l'accès aux réseaux sociaux et professionnels. Tout ceci a de lourdes répercussions sur la personne même: prestations scolaires médiocres des jeunes issus de l'immigration, faibles chiffres d'emploi, dépendance à l'égard de l'aide sociale, familles vivant à la limite du seuil de pauvreté... De ce fait, la Belgique risque de perdre de nombreux talents. De plus, la compétitivité de notre économie est confrontée au défi que constitue la valorisation de ces compétences.

La Fondation Roi Baudouin ne pouvait rester indifférente à une problématique aussi complexe, qui pèse lourdement sur la cohésion sociale, tant actuelle que future. Elle a donc décidé de mettre en œuvre ses capacités à décroquer les connaissances et l'expertise présentes chez les différents acteurs et les inviter à se mettre autour de la table.

Avec le projet **Intégration, mode d'emploi**, la FRB a cherché comment promouvoir la participation au travail des personnes d'origine étrangère en partant de son approche spécifique. La Fondation a choisi de se concentrer sur plusieurs aspects de cette problématique sur lesquels elle pouvait apporter une valeur ajoutée et pour lesquels il n'y avait pas encore d'études suffisantes ou d'actions efficaces en Belgique.

Parmi ces aspects méconnus figure l'intériorisation de la discrimination à l'embauche. Pour être comprise dans toute sa complexité, la discrimination doit être vue comme une réalité à deux facettes. D'un côté, des actions ou comportements discriminatoires du fait de certains employeurs écartent une frange de la population de l'accès à l'emploi, tandis que de l'autre, des dispositions psychologiques intériorisées par les demandeurs d'emploi eux-mêmes constituent une barrière supplémentaire à franchir - intérieure et passive celle-là mais tout aussi handicapante - dans la quête

d'un emploi. A la différence de la discrimination qui est un concept précis et correspond à une réalité juridique, l'intériorisation de la discrimination relève de facteurs psycho-sociaux qui n'ont que peu été étudiés ce jour. C'est précisément pour combler cette lacune que la Fondation a confié au think tank Pour la Solidarité la réalisation d'une étude exploratoire sur ce phénomène encore peu investigué.

Réalisée en collaboration avec le CeMIS de l'Université d'Anvers, l'étude montre que l'intériorisation de la discrimination a des impacts importants sur l'insertion socio-professionnelle des personnes issues de l'immigration. Elle peut amener les jeunes en particulier développer des comportements parasites et justifier ainsi des échecs non directement imputables la discrimination ou en conduire certains faire des efforts supplémentaires pour s'assimiler dans la société belge et occulter leur identité et leur parcours migratoire. De manière parfois inconsciente et afin de se protéger, ces personnes évitent alors de se mettre dans des situations où elles risquent d'être discriminées. Selon les auteurs de l'étude, les comportements et attitudes de démotivation, résignation, mise en retrait et désaffiliation qui découlent de l'intériorisation de la discrimination sont avant tout la conséquence des discriminations subies, perçues ou relatées, notamment à l'école et sur le marché de l'emploi.

Avec cette étude, la Fondation souhaite non seulement contribuer à une compréhension plus fine d'un phénomène peu connu et de ses conséquences mais aussi susciter des pistes d'actions concrètes permettant de lever ces obstacles supplémentaires qui se dressent sur la participation des jeunes issus de l'immigration au marché du travail.

Fondation Roi Baudouin



## RÉSUMÉ

Parmi les principaux leviers d'intégration des personnes d'origine étrangère dans leur pays d'accueil, la participation au marché de l'emploi occupe une place essentielle. Or la Belgique enregistre de mauvais résultats en la matière : l'écart entre le taux de chômage de ses ressortissants (10%) et celui des étrangers (22%) - source OCDE - est l'un des plus élevés d'Europe.

La discrimination sur le marché de l'emploi ou à l'école, dont souffrent régulièrement les jeunes d'origine immigrée ou perçus comme tels, constitue évidemment l'une des causes de ce déséquilibre. Mais, et ce phénomène est largement méconnu, à la discrimination « directe » viennent s'ajouter les effets de l'« intériorisation de la discrimination ».

La discrimination présente deux facettes. Les actions ou comportements discriminatoires de certains employeurs en constituent la face directement palpable. L'autre côté, moins visible au premier coup d'œil, est constitué par les dispositions psychologiques intériorisées par les demandeurs d'emploi eux-mêmes. Celles-ci constituent une barrière supplémentaire à franchir - intérieure et passive, celle-là, mais tout aussi handicapante - dans la quête d'un emploi. Cette intériorisation de la discrimination peut amener les jeunes à développer des comportements parasites, et justifier ainsi des échecs qui ne sont pas directement imputables à la discrimination. Ils vont développer des stratégies parfois inconscientes - résignation, démotivation, retrait, désaffiliation, etc. - pour éviter d'avoir à affronter un marché de l'emploi - et des employeurs - ressentis comme hostiles. Ce faisant, ils tentent de protéger leur estime de soi : puisque le marché de l'emploi ne veut pas d'eux, ils s'en détourneront pour se mettre à l'abri de nouvelles désillusions. Résultat ? Les jeunes demandeurs d'emploi immigrés ou perçus comme tels vont, par leurs attitudes, leur comportement, les décisions qu'ils prennent, renforcer encore, malgré eux, le pouvoir de nuisance de la discrimination : un dangereux cercle vicieux.

L'objectif de cette nouvelle étude confiée, par la Fondation Roi Baudouin, au think tank Pour la Solidarité, et réalisée en collaboration avec le CeMIS de l'Université d'Anvers, est de mettre en lumière ce phénomène peu connu de l'« intériorisation des discriminations », d'en analyser les conséquences sur l'insertion socio-professionnelle de ces jeunes, afin de favoriser la prise de conscience des acteurs socio-professionnels et d'encourager la création d'une relation de confiance entre les jeunes demandeurs d'emploi issus de l'immigration, les employeurs et tous autres acteurs de l'insertion professionnelle.

Cette étude repose, d'une part, sur une recherche bibliographique et statistiques, et, de l'autre, sur des entretiens approfondis avec des chercheurs, et des rencontres et focus groupes avec des acteurs de terrain.

### **Intériorisation de la discrimination : des facteurs d'explication**

Les discriminations « objectives » ne constituent pas le seul facteur qui participent au sentiment des jeunes immigrés de ne pas être à leur place sur le marché de l'emploi : les longues et difficiles procédures de reconnaissance de diplômes ; les stéréotypes diffusés par les médias ; le poids de la colonisation qui continue à se faire sentir ; l'appropriation, par les jeunes, d'expériences négatives vécues par leur entourage, ... : tous ces facteurs exogènes viennent encore renforcer l'ampleur des conséquences désastreuses de la discrimination.

Et que dire des facteurs individuels, qui s'ajoutent à ces éléments externes ? L'accumulation d'expériences négatives dans divers domaines, couplée à une situation socio-économique précaire, au manque de capital social « utile » et au manque de pratique professionnelle, renforce encore ces processus d'exclusion.

Inquiétant : les Belges de deuxième et troisième générations, qui ont grandi dans un système discriminatoire, sont souvent plus démotivés et en retrait de la société que les migrants de la première génération, davantage combattifs et résilients face aux discriminations qu'ils subissent sur le marché de l'emploi. La situation des femmes est, elle aussi, préoccupante : le marché de l'emploi est discriminant à l'égard des femmes, et plus encore si celles-ci portent le voile ...

### **Intériorisation de la discrimination : impacts sur l'insertion socio-professionnelle**

L'intériorisation de la discrimination peut amener des jeunes à développer des comportements auto-handicapants qui constitueront un obstacle supplémentaire dans leur recherche d'emploi. Elle pousse certains à la résignation, au fatalisme et à la démotivation : ceux-là renoncent à chercher du travail. D'autres restent dans une fonction sous-qualifiée, au risque de perdre leurs compétences et leur savoir-faire. D'autres se replient sur leur communauté, ou migrent vers d'autres pays.

En conclusion : la discrimination joue un rôle central dans ce processus d'exclusion. C'est bien contre elle qu'il s'agit de lutter en permanence. Car, lorsqu'elle se produit, ses effets se font sentir durablement par le processus, notamment, de l'intériorisation de la discrimination mise en lumière dans cette étude.

## SAMENVATTING

Een van de belangrijkste hefboomen voor de integratie van mensen van buitenlandse oorsprong in hun gastland, is deelnemen aan de arbeidsmarkt. België doet het evenwel niet goed op dat vlak: volgens cijfers van de OESO is het verschil tussen de werkloosheidsgraad van de Belgen (10%) en die van mensen van buitenlandse oorsprong (22%) een van de hoogste in Europa.

De discriminatie op de arbeidsmarkt of op school, waar jongeren met een migratieachtergrond regelmatig mee geconfronteerd worden, vormt uiteraard een van de oorzaken van dat grote verschil. Maar naast de ‘rechtstreekse discriminatie’ spelen ook de gevolgen van een ander, veel minder bekend fenomeen, namelijk het ‘interioriseren van discriminatie’.

Discriminatie heeft twee gezichten. De discriminerende handelingen of gedragingen van sommige werkgevers vormen de rechtstreeks tastbare kant. De andere kant, minder zichtbaar op het eerste gezicht, bestaat uit de psychologische mechanismen die de werkzoekenden zelf hebben geïnterioriseerd. Die vormen een bijkomende - innerlijke en passieve, maar even hinderlijke - barrière die ze moeten overwinnen bij de zoektocht naar werk. Dit interioriseren van discriminatie kan ertoe leiden dat jongeren hangmatgedrag ontwikkelen en zo mislukkingen rechtvaardigen die niet onmiddellijk toe te schrijven zijn aan discriminatie. Zij gaan soms onbewuste strategieën ontwikkelen - berusting, demotivatie, zich terugtrekken, afhaken, enzovoort - om te vermijden dat ze de confrontatie moeten aangaan met een arbeidsmarkt - en met werkgevers - die zij als vijandig ervaren. Op die manier proberen ze hun zelfvertrouwen te beschermen: aangezien de arbeidsmarkt niets van hen wil weten, keren zij zich ervan af om zichzelf te behoeden voor nieuwe ontgoochelingen. Het resultaat? Door hun houding, hun gedrag en de beslissingen die ze nemen, versterken jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond nog ongewild de schadelijke kracht van de discriminatie: een gevaarlijke vicieuze cirkel.

Dit nieuwe onderzoek is op vraag van de Koning Boudewijnstichting uitgevoerd door de denktank Pour la Solidarité, en in samenwerking met het CeMIS van de Universiteit Antwerpen. Het wil licht werpen op dit weinig bekende fenomeen van het ‘interioriseren van discriminatie’ en de gevolgen ervan voor de socio-professionele integratie van deze jongeren analyseren, om de bewustwording van de betrokken actoren te bevorderen en de ontwikkeling van een vertrouwensrelatie tussen jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond, werkgevers en alle andere actoren op het gebied van professionele integratie aan te moedigen.

Deze studie berust enerzijds op een literatuur- en statistisch onderzoek en anderzijds op diepgaande gesprekken met onderzoekers en ontmoetingen en focusgroepen met de actoren van het werkveld.

### **Interioriseren van discriminatie: verklarende factoren**

De 'objectieve' discriminatie vormt niet de enige factor die bijdraagt aan het gevoel van jonge migranten dat zij niet op hun plaats zijn op de arbeidsmarkt: de lange en moeilijke procedures voor de erkenning van diploma's; de stereotypen die door de media worden verspreid; het gewicht van de kolonisatie dat nog altijd voelbaar is; het overnemen van negatieve ervaringen in hun omgeving door de jongeren, ... : al die factoren van buitenaf versterken nog de rampzalige gevolgen van discriminatie.

En dan zijn er ook nog individuele factoren die bovenop die externe elementen komen. De opeenstapeling van negatieve ervaringen in verschillende domeinen, in combinatie met een onzekere sociaaleconomische situatie, een gebrek aan 'nuttig' sociaal kapitaal en een gebrek aan professionele praktijkervaring, versterkt de processen van uitsluiting.

Het is zorgwekkend dat Belgen van de tweede en de derde generatie die zijn opgegroeid in een discriminerend systeem, vaak sterker gedemotiveerd zijn en zich meer terugtrekken uit de samenleving dan migranten van de eerste generatie, die zich strijdbaar en veerkrachtiger opstellen tegenover de discriminatie die zij ondergaan op de arbeidsmarkt. Ook de situatie van de vrouwen is zorgwekkend: zij worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt, en nog meer wanneer ze een hoofddoek dragen...

### **Interioriseren van discriminatie: gevolgen voor de integratie op de arbeidsmarkt**

Het interioriseren van discriminatie kan ertoe leiden dat jongeren een zelfbelemmerend gedrag ontwikkelen dat een bijkomende barrière vormt in hun zoektocht naar werk. Zij drijft sommigen tot berusting, fatalisme en demotivatie, waardoor deze jongeren het opgeven om naar werk te zoeken. Anderen blijven steken in een functie onder hun opleidingsniveau en lopen het risico hun competenties en knowhow te verliezen. Nog anderen plooiën terug op hun gemeenschap of migreren naar andere landen.

Conclusie: discriminatie speelt een centrale rol in dit proces van uitsluiting. Daarom moet discriminatie ook voortdurend worden bestreden. Want wanneer discriminatie optreedt, zijn de gevolgen ervan op lange termijn voelbaar, onder andere door het proces van het interioriseren van discriminatie dat in deze studie aan bod komt.

## SUMMARY

Participation in the labour market is one of the most important ways of leveraging the integration of people of foreign origin into their host country. However, Belgium's record in this area is poor: according to OECD statistics, the gap between the unemployment rate of native Belgians (10%) and that of foreigners (22%) is one of the widest in Europe.

One of the obvious causes of this imbalance is the discrimination arising in the labour market or at school that is experienced all too often by young people of immigrant origin (or who are perceived as such). But there is another cause, the largely unrecognised phenomenon of "self-discrimination" (internalisation of discrimination), whose effects have to be added to those of "direct" discrimination.

There are two sides to discrimination. The most tangible side can be seen in the discriminatory actions or attitudes shown by certain employers. The other side, less visible at first glance, shows up in the deep-seated emotions in the psyche of the jobseekers themselves. These feelings form an additional barrier needing to be overcome because, even though felt passively and deep inside, this barrier is just as incapacitating during the search for a job. This self-discrimination can lead young people to develop self-destructive behaviour patterns which they use to justify failures that cannot be directly attributed to discrimination. They go on to develop coping mechanisms of which they are sometimes unaware - resignation, lack of motivation, social exclusion etc - in order to avoid having to face up to the labour market - and employers - that they perceive as hostile. By doing so, they are trying to protect their self esteem: since the job market will not have them, they turn their backs on it to shield themselves from new disappointments. So what happens? Through their own attitudes, their behaviour, the decisions they take, young jobseekers (whether immigrants or perceived as such) will, in spite of themselves, only strengthen the potential harm from discrimination: a circle that is dangerous as it is vicious.

The goal of this new research study entrusted by the King Baudouin Foundation to the think tank Pour la Solidarité and carried out with the collaboration of CeMIS (Centre for Migration and Intercultural Studies) at the University of Antwerp, is to shed light on this little-known phenomenon of "self-discrimination" and to analyse its impact on the socio-professional integration of these young people. The aim is to create awareness in socio-professional actors and to encourage the creation of a climate of confidence between young jobseekers from migrant backgrounds and the employers and all other actors working in the domain of employment integration.

This study is partly based upon bibliographical and statistical research and partly upon detailed interviews conducted with researchers and on meetings and focus group sessions involving actors in the field.

### **Self-discrimination: some notes in explanation**

“Objective” forms of discrimination do not constitute the only factor contributing to the feelings of young immigrants that they have no rightful place in the labour market. There are so many external factors that pile up and serve to reinforce the breadth of the disastrous consequences of discrimination such as: the lengthy and difficult procedures to obtain recognition of educational qualifications; the stereotypes put out by the media; the weight of the colonial past that is still felt today; the empathy of young people with the negative experiences endured by their family and friends.

What can be said about the individual factors that present in addition to these external elements? The build-up of negative experiences in different domains, in combination with a feeble socio-economic situation, plus a lack of “useful” social capital and a lack of practical professional experience, only serves to reinforce the process of exclusion.

What is worrying is that second and third generation Belgians who have grown up in a discriminatory system are often more demotivated and withdrawn from society than are first-generation migrants. The latter are far more combative and resilient in the face of discrimination they endure in the labour market. The situation regarding women is also a source of concern: the job market discriminates against women, even more so against women who wear the veil.

### **Self-discrimination: impacts on socio-professional integration**

Self-discrimination can lead young people to develop self-incapacitating behaviour which may constitute an additional obstacle in their search for a job. It pushes some of them to states of resignation, fatalism and lack of motivation: these are the ones who give up looking for work. Others remain in low-skilled jobs, at the risk of losing their specialised skills and know-how. Others fall back on their community, or migrate to other countries.

To sum up: discrimination plays a central role in the process of social exclusion. Our fight against discrimination can never cease because, whenever it reveals itself, its effects are experienced permanently, especially through self-discrimination, which this study brings to our attention.

## INTRODUCTION

L'objectif de cette étude sur le phénomène d'intériorisation des discriminations par les jeunes immigrés - ou perçus comme tels -, sur le marché de l'emploi en Belgique est de mettre en lumière ce phénomène assez peu connu, d'analyser ses impacts sur l'insertion socio-professionnelle de ces jeunes, et d'établir une liste de recommandations concrètes afin de lutter contre l'intériorisation des discriminations.

L'étude s'appuie sur des éléments scientifiques et une étude de terrain approfondie, mais sa vocation est avant tout opérationnelle. Au travers de ce travail et des recommandations qui l'accompagnent, il s'agit donc de proposer des pistes de solutions concrètes au phénomène d'intériorisation de la discrimination, et de favoriser la réussite de la rencontre entre employeurs et jeunes demandeurs d'emploi immigrés ou perçus comme tels.

Le premier enseignement de cette étude tient en une phrase : le phénomène d'intériorisation de la discrimination est avant tout la conséquence involontaire d'une discrimination subie ou constatée. Il convient donc de souligner que la lutte contre les discriminations doit rester une priorité. À cet égard, nous recommandons clairement aux pouvoirs publics belges de procéder à une évaluation des politiques publiques menées ces dix dernières années en matière de lutte contre les discriminations aux niveaux fédéral, communautaire et régional.

L'intériorisation de la discrimination n'est pas une nouvelle discrimination. Le phénomène dont nous parlons ici agit davantage comme un mécanisme permettant à la discrimination de continuer à produire ses effets dévastateurs. Lutter contre les discriminations ne suffit pas : c'est un autre enseignement de cette étude. La discrimination est une bombe à retardement. Lorsqu'on croit que « *le mal est fait* », on découvre qu'il continue d'agir. Nous invitons dès lors également les pouvoirs publics belges, ainsi que l'ensemble des acteurs socio-économiques concernés, à intégrer la lutte contre le phénomène d'intériorisation aux dispositifs actuels de lutte contre les discriminations.

Bien que la discrimination ne soit pas toujours évidente à prouver, le droit et la contrainte sont des outils essentiels de la lutte contre les discriminations. Contre l'intériorisation de la discrimination, le droit ne peut rien, ou pas grand-chose. C'est donc davantage sur la prise de conscience du phénomène et sur la création d'une relation de confiance entre les jeunes demandeurs d'emploi immigrés ou perçus comme tels, les employeurs et les autres acteurs socio-économiques du monde de l'insertion professionnelle qu'il faut agir. Tout est ici affaire de pragmatisme, de dialogue, de respect mutuel et de créativité.

C'est pourquoi il est notamment recommandé aux employeurs la mise en place d'actions positives. Ceux-ci sont invités à s'intéresser à l'image qu'ils renvoient

aux jeunes demandeurs d'emploi immigrés ou perçus comme tels. Beaucoup d'employeurs seraient surpris des malentendus à l'origine desquels ils peuvent se trouver, ainsi que de la facilité avec laquelle, pour leur plus grand bénéfice, ils pourraient lever ces malentendus.

La discrimination n'est justifiable ni moralement, ni stratégiquement. Si la discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail reste un problème aigu en Belgique, nombre d'employeurs savent toutefois qu'il n'est pas dans leur intérêt de discriminer, et n'ont que faire d'une société divisée. Aucun acteur économique sérieux n'envisage l'explosion sociale comme une perspective positive pour le développement de ses activités.

Les organisations d'insertion socio-professionnelle ainsi que les acteurs de terrain proches des jeunes immigrés ou perçus comme tels gagneraient donc à déconstruire les généralisations abusives que certains de ces jeunes peuvent faire à l'égard de l'ensemble des employeurs. Ils gagneraient également à travailler, sans tabou, à la déconstruction des stratégies que certains jeunes demandeurs d'emploi immigrés, ou perçus comme tels, mettent en place pour protéger leur estime de soi, et pour éviter d'avoir à affronter un marché de l'emploi ressenti comme hostile.

Cette étude ne s'adresse pas seulement à celles et ceux qui discriminent sans le vouloir. Elle vise aussi l'ensemble des acteurs socio-économiques, en ce compris les jeunes demandeurs d'emploi immigrés eux-mêmes, qui par leur comportement, les stratégies qu'ils mettent en place et les décisions qu'ils prennent, renforcent le pouvoir de nuisance de la discrimination alors qu'ils ne le souhaitent pas.

Parmi les solutions proposées, il en est une qui l'emporte peut-être sur toutes les autres, dans la mesure où elle permet de montrer que le phénomène en question peut être dépassé. C'est toute la force de l'exemple et, pour ce qui nous occupe ici, la force des exemples positifs et encourageants qu'incarnent nombre de jeunes et d'anciens jeunes immigrés ou perçus comme tels, dont le parcours professionnel représente une véritable réussite, que ce soit sur les plans personnel, économique, politique ou social.

On ne peut dès lors qu'insister sur l'intérêt qu'il y a à écouter, à rencontrer et à mettre en valeur le parcours de ces personnes qui, malgré les obstacles, ont rencontré la réussite sur le marché de l'emploi en Belgique. Qui, mieux que ces personnes ayant rencontré les mêmes problèmes qu'eux, pourrait être entendu par certains jeunes demandeurs d'emploi qui galèrent et intériorisent les discriminations, ainsi que par les autres acteurs de l'insertion socio-professionnelle ?

La discrimination existe, c'est hélas vrai. Elle peut déboucher sur le phénomène problématique d'intériorisation de la discrimination, c'est hélas vrai aussi. Une fois ces deux constats effectués, on n'a encore rien dit, car il reste à agir et donc à proposer des solutions concrètes aux problèmes.

Certains acteurs s'emploient généralement à rendre la discrimination politiquement, juridiquement ou socialement inacceptable. En se focalisant ici sur le phénomène d'intériorisation, cette étude vise à rendre la discrimination inopérante.



## PRÉCISIONS D'ORDRE MÉTHODOLOGIQUE

Cette étude repose sur deux volets méthodologiques : (1) une recherche bibliographique et statistique (2) ainsi que des entretiens approfondis avec des chercheurs de terrain, et des rencontres et focus groupes avec des acteurs de terrain.

### 1. Recherche bibliographique et statistique

Le premier volet méthodologique de cette étude repose sur une recherche bibliographique centrée sur l'insertion socio-professionnelle des personnes immigrées ou issues de l'immigration, et la discrimination sur le marché de l'emploi en Belgique. Notre recherche bibliographique s'est concentrée sur l'analyse du rapport « *Monitoring socio-économique* » du Service Public Fédéral, dans lequel l'origine des personnes a été appréhendée via la variable « *origine* » et la variable « *historique migratoire* ». Les données reprises sont administratives et viennent du data warehouse « *marché du travail et protection sociale* »<sup>1</sup>. La recherche bibliographique sur l'auto-discrimination fut plus poussée, et basée initialement sur les pistes lancées par Alejandra Alarcon-Henriquez lors du séminaire intitulé « De l'immigration à la citoyenneté, réflexion sur le phénomène d'auto-discrimination » qui s'est tenu en mars 2010 à Bruxelles<sup>2</sup>. Enfin, nous avons rencontré le sociologue Andrea Rea et le psychologue social Assaad Azzi de l'Université Libre de Bruxelles, l'économiste-sociologue Vincent Corluy de l'Université d'Anvers, la psychologue Loes Meeussen de la Katholieke Universiteit Leuven, et eu un entretien téléphonique avec le psychologue David Bourguignon de l'Université Catholique de Louvain. Ces discussions nous ont aidés dans notre réflexion théorique.

### 2. Recherche empirique

#### 2.1 Territoire

Le territoire concerné par notre travail est l'ensemble de la Belgique. Pour la Solidarité a pris en charge l'analyse de la situation de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Région wallonne, ainsi que la réalisation du rapport pour l'ensemble de la Belgique. En ce qui concerne la Région flamande, Pour la Solidarité a travaillé en partenariat avec le Centrum voor Migratie en Interculturele Studies de l'Université d'Anvers (CeMIS). On trouvera, ci-dessous, une explication plus détaillée de cette collaboration.

- 
- 1 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, (2013) « *Monitoring socio-économique* » <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=39707>
  - 2 ALARCON-HENRIQUEZ, A. (2010) "Discrimination et auto-discrimination: les résultats de la psychologie sociale", actes du colloque du 19/03/2010 : « De l'immigration à la citoyenneté : réflexion sur le phénomène d'auto-discrimination », <http://www.centre-librex.be/categorie-cachee/19032010-alejandra-alarcon-henriquez/>

En Wallonie, la recherche empirique s'est centrée sur les villes de Liège et de Charleroi. En Flandre, la priorité a été donnée aux villes de Gand et Anvers. Ces quatre villes sont les plus grandes villes de Belgique, après Bruxelles, et ont des populations importantes de personnes immigrées ou perçues comme telles<sup>3</sup>.

## 2.2 Public cible

Notre étude concerne principalement les jeunes (18-30 ans) immigrés ou perçus comme tels en Belgique, sans pour autant complètement exclure de l'analyse les personnes d'autres catégories d'âge. Nous avons, à la base, choisi de nous focaliser sur quatre communautés immigrées qui combinent une forte présence en Belgique et un nombre important de personnes des deuxième ou troisième générations : les communautés turque, marocaine, congolaise et polonaise. Pour des raisons pratiques, nous n'avons pas été en mesure de rencontrer des personnes polonaises ou turques à Bruxelles et en Wallonie. Nous avons donc inclus dans notre analyse des interventions de personnes issues d'autres communautés étrangères. Le but de cette étude n'est pas de faire des généralités et de créer de nouveaux stéréotypes potentiels au sujet des communautés étudiées : nous avons donc décidé d'analyser ensemble toutes les données venant de notre groupe cible, et nous n'avons pas tiré de conclusions ou de recommandations spécifiques à ces communautés.

## 2.3 Entretiens

Afin de mieux comprendre le phénomène d'auto-discrimination et de déterminer les meilleures pistes d'action possibles, nous avons utilisé des méthodes d'enquête qualitatives. La plupart des répondants ont été questionnés via une méthode d'interview individuelle semi-structurée, sur la base d'une série de thèmes et de questions prédéterminés. Cette méthode d'enquête est très utile pour la collecte d'informations de fonds détaillées à propos de faits, d'opinions et d'expériences d'une personne ou d'une organisation<sup>4</sup>.

Concrètement, en plus de personnes immigrées et perçues comme telles, nous avons rencontré des personnes clés ou responsables dans les secteurs de l'insertion socio-professionnelle (OISP), de la société civile hors OISP, des employeurs, des syndicats, des représentants des pouvoirs publics et des académiques. Les questions posées étaient les mêmes pour les représentants d'un même secteur<sup>5</sup>. Les différences régionales liées aux caractéristiques socio-économiques du marché du travail en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles ont été prises en compte lors de notre analyse, et les questionnaires ont été adaptés pour répondre aux différences régionales<sup>6</sup>.

Au total, 55 intervenants ont été rencontrés en entretiens individuels. Les autres intervenants (46) ont participé à des groupes de discussion.

3 En 2010, Charleroi comptait 16,9% de résidents étrangers, Liège en comptait 21,6%, Anvers en comptait 19,6% et Gand en comptait 12,2%. SPF Economie, P.M.E, Classes Moyennes et Energie, « Population par nationalité, sexe, superficie et densité au 01.01.2008-2010 » [http://statbel.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/population/population\\_par\\_nationalite\\_sexe\\_superficie\\_et\\_densite.jsp](http://statbel.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/population/population_par_nationalite_sexe_superficie_et_densite.jsp)

4 MASO, I. and SMALING, A. (1998), Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie (Amsterdam: Boom)

5 Pour les questionnaires, voir Annexes.

6 Un exemple de différence régionale concerne les politiques de diversité mises en œuvre en Flandre, Wallonie et en Région de Bruxelles-Capitale.

## 2.4 Groupes de discussion

Un groupe de discussion ou focus group est un groupe de débat interactif où les participants confrontent leurs perceptions, expériences et opinions autour d'une certaine problématique. La valeur ajoutée de cette méthodologie, en comparaison avec les entretiens, est l'importance des informations qui émanent des interactions entre les participants. Certaines opinions et attitudes ont plus de chances d'être exprimées lors d'un groupe de discussion qu'au cours d'un entretien individuel, surtout lorsqu'il s'agit de sujets tabous, ou difficiles à exprimer<sup>7</sup>. Cette technique est aussi efficace à court terme pour rassembler de nombreuses informations portant sur les ressemblances et les différences d'opinion d'un grand nombre de personnes<sup>8</sup>. Cette méthode a surtout été utilisée pour interroger des personnes issues de l'immigration dans les trois Régions, mais elle a aussi été utilisée pour rencontrer des équipes de travailleurs du secteur de l'insertion socio-professionnelle à Bruxelles et en Wallonie. À Bruxelles et en Wallonie, le fait d'avoir organisé des groupes de discussion avec l'aide d'OISP a engendré un biais dans la composition de ces groupes. En effet, les personnes qui sont en contact avec une OISP, et qui participent à des formations ou des groupes de discussion au sein d'organisations d'insertion socio-professionnelle, sont par définition, en recherche active de travail et pas complètement résignées ou en retrait de la société. Nous n'avons donc rencontré, à Bruxelles et en Wallonie, que des personnes qui étaient encore 'dans le système'.

Enfin, il est important de noter qu'à Bruxelles et en Wallonie, lors de nos groupes de discussion, nous avons principalement rencontré des immigrés de première génération, ce qui implique de nouveau une attitude et des réponses différentes vis-à-vis de leurs expériences de la discrimination et de l'auto-discrimination en Belgique. Nous avons pu combler ces lacunes grâce à la littérature scientifique et des entretiens avec des personnes clés issues de certaines de ces communautés.

## 3. Collaboration avec le CeMIS

Comme mentionné ci-dessus, Pour la Solidarité a effectué la recherche bibliographique ainsi que la recherche empirique à Bruxelles et en Wallonie. En Flandre, le CeMIS, notre partenaire flamand, a organisé les rencontres et groupes de discussion à Anvers et Gand. Les contextes régionaux ont été pris en compte dans les entretiens et dans l'analyse des données recueillies.

La méthodologie et les questions principales avaient été établies par Pour la Solidarité, et ont été adaptées, si nécessaire, par le CeMIS. Nous avons maintenu un contact régulier, tout au long de notre travail, ce qui nous a permis d'évaluer l'avancement du travail dans les trois Régions et de faire des changements éventuels dans les questionnaires et les méthodes d'analyse.

Dans ce rapport, si des différences significatives existent entre les Régions quant aux résultats de notre recherche, elles sont bien entendu signalées. Si la Région n'est pas précisée, c'est que l'analyse est valable pour l'ensemble de la Belgique.

7 GIBBS, A., (1997), "Focus Groups", Social Research Update, <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU19.html>

8 MORGAN, D. L., (1997) Focus groups as qualitative research - Qualitative research methods series, vol. 16, Second Edition, (London: Sage).

#### **4. Terminologie**

Comme mentionné ci-dessus, notre groupe cible inclut les personnes immigrées de première génération (qui ne sont pas nées en Belgique) ainsi que les générations suivantes (enfants et petits-enfants d'immigrés qui ne sont pas nécessairement nés en Belgique). Dans notre étude, nous utilisons les expressions 'personnes étrangères et d'origine étrangère' et 'personnes immigrées et issues de l'immigration' de manière interchangeable, pour faire référence à ce groupe hétérogène de personnes que nous nommons majoritairement 'personnes immigrées ou perçues comme telles', de façon à comprendre le plus explicitement possible l'ensemble des personnes concernées par la question de l'intériorisation des discriminations.

---

Chapitre 1.

**Définition**

d'un phénomène méconnu :  
l'intériorisation  
de la discrimination

---



## I. INTRODUCTION

La notion d'auto-discrimination est très peu développée dans la littérature académique, et il n'existe pas de théorie sur l'auto-discrimination en tant que telle<sup>9</sup>. Pour comprendre le phénomène, l'analyse des théories de psychologie sociale<sup>10</sup> que nous évoquons ici apporte toutefois des éléments d'informations particulièrement utiles, en particulier pour ce qui nous intéresse ici, c'est-à-dire les conséquences psychologiques des stéréotypes négatifs et de la discrimination chez les personnes qui en sont victimes<sup>11</sup>. Sur la base de cette analyse et des réserves exprimées par la plupart des intervenants que nous avons consultés, nous expliquons ici pourquoi nous recommandons de parler de phénomène d'intériorisation de la discrimination plutôt que d'auto-discrimination.

---

9 Notre revue de la littérature montre que le terme 'auto-discrimination' est sporadiquement utilisé afin de nommer des dispositions psychologiques intériorisées par les demandeurs d'emploi et qui constituent une barrière dans la quête d'un travail : Entre autres : MARTENS, A., OUALI, N., VAN DE MAELE, M., VERTOMMEN, S., DRYON P. et VERHOEVEN H., op. cit. ; FAURIE, I., (2011), « Quand le vieillissement réinterroge l'emploi et le travail. » dans Michun, S. (Eds.), Référence Démographie et mutations économiques, pp. 23-36 ; TAHIR, D., (2012), « La lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et des ressources humaines. » [http://www.la-crea.fr/files/plan\\_territorial\\_actions/Rapport-discriminations-Emploi-RH.pdf](http://www.la-crea.fr/files/plan_territorial_actions/Rapport-discriminations-Emploi-RH.pdf).

10 menace du stéréotype: STEELE, C. M. et ARONSON, J. (novembre 1995), « Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. », *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 69 (5), pp. 797-811 ; auto-handicaps : OST T. J., BANAJI M. R. et NOSEK B. A., (2004), « A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo », *Political Psychology*, Vol. 25 (6), pp. 881-919 ; justification du système : JOST T. John, BANAJI Mahzarin R. et NOSEK Brian A., « A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo », *Political Psychology*, Vol. 25, No. 6, 2004, 881-919 pp.

11 La chercheuse a eu l'occasion de présenter ses travaux au cours d'un séminaire organisé par le Librex en mars 2010 à Bruxelles. (ALARCON-HENRIQUEZ, A. (2010), op. cit.)

## II. ÉLÉMENTS THÉORIQUES

La théorie nous apprend que l'« *identité sociale* » d'un individu est liée à la connaissance de son appartenance à certains groupes sociaux et à la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance<sup>12</sup>.

Autrement dit, notre « *identité sociale* » se compose des informations sur les groupes auxquels nous appartenons<sup>13</sup>, informations qui intègrent le regard que les autres portent sur le statut et les caractéristiques de ces groupes<sup>14</sup>. C'est ainsi, par exemple, que l'« *identité sociale* » des jeunes immigrés ou perçus comme tels se construit, entre autres, à travers la manière dont les institutions belges perçoivent ces populations, mais aussi à travers les pratiques et les représentations que les étrangers se font d'eux-mêmes<sup>15</sup>. L'école<sup>16</sup> et les médias<sup>17</sup> constituent à cet égard des acteurs institutionnels essentiels dans la construction de l'identité sociale des jeunes.

Notons que les stéréotypes qui sont véhiculés sur un groupe social font partie intégrante des éléments façonnant l'identité des membres de ce groupe social<sup>18</sup>. Lorsqu'elles sont valorisantes, ces représentations ont généralement un impact positif sur la personne. Lorsqu'elles sont péjoratives, ces représentations ont généralement une influence négative sur le développement identitaire de la personne<sup>19</sup>. Notons que des représentations négatives ou péjoratives attachées à un groupe peuvent au contraire renforcer le sentiment d'appartenance à ce groupe ainsi que la volonté de prouver que le stéréotype n'est qu'un stéréotype. Les théories de psychologie sociale montrent toutefois clairement que des stéréotypes menaçants (c'est-à-dire ceux qui poussent les personnes à se demander si ces représentations s'appliquent réellement à leur groupe et à elles-mêmes)<sup>20</sup> produisent davantage d'effets négatifs lorsque l'appartenance au groupe en question est visible. C'est le cas pour ce qui concerne les personnes immigrées ou perçues comme telles.

12 TAJFEL, H., (1972), «La catégorisation sociale» dans MOSCOVICI, S. (Eds.), Introduction à la psychologie sociale (Vol. 1) (Paris: Larousse), p. 292

13 Ibidem

14 TAJFEL, H. and TURNER, J. (1986), "The Social Identity Theory of Intergroup Behavior" pp. 7-24 in Psychology of Intergroup Relations, edited by WOCHEL, S. and AUSTIN, W. (Chicago, IL: Nelson-Hall)

15 REA, A. et OUALI, N., (1995), « Insertion, discrimination et exclusion. Cours scolaire et trajectoires d'insertion socio-professionnelle de jeunes bruxellois. », Dossier 11 tiré du rapport de recherche sur 'Les jeunes d'origine immigrée. Contribution à l'étude socio-professionnelle de la population bruxelloise.' Réalisé par l'ULB

<http://www.ulb.ac.be/socio/tef/dossiers/Dossier%2011.pdf>, p.4

16 Selon A. Rea et N. Ouali, ces mécanismes incluent le fait que les jeunes étrangers sont plus facilement réorientés vers l'enseignement professionnel, alors même qu'ils doublent moins fréquemment dans l'enseignement général. Ibid., p115

17 STROMAN, C. A., (1986), «Television Viewing and Self-Concept among Black Children», Journal of Broadcasting and Electronic Media, Vol. 30 (1), p. 87

18 KLEIN, O. and AZZI, A. E., (2001), « The strategic confirmation of meta-stereotypes: How group members attempt to tailor an out-group's representation of themselves. », British Journal of Social Psychology, p. 280

19 Ibidem

20 REA, A. et OUALI, N., (1995), « Insertion, discrimination et exclusion. Cours scolaire et trajectoires d'insertion socio-professionnelle de jeunes bruxellois. », Dossier 11 tiré du rapport de recherche sur 'Les jeunes d'origine immigrée. Contribution à l'étude socio-professionnelle de la population bruxelloise.' Réalisé par l'ULB

<http://www.ulb.ac.be/socio/tef/dossiers/Dossier%2011.pdf>, p.4 Selon A. Rea et N. Ouali, ces mécanismes incluent le fait que les jeunes étrangers sont plus facilement réorientés vers l'enseignement professionnel, alors même qu'ils doublent moins fréquemment dans l'enseignement général. Ibid., p115,



*L'identité des jeunes étrangers ou d'origine étrangère se construit à travers la manière dont les institutions belges perçoivent ces populations, mais aussi à travers les pratiques et les représentations que les étrangers se font d'eux-mêmes. À cet égard, l'école et les médias sont des acteurs institutionnels essentiels.*

### **A. Manque d'identification**

C'est un fait démontré depuis de nombreuses années en Belgique: les personnes d'origine étrangère ou perçues comme telles ont plus de difficultés à trouver un travail de qualité et qui corresponde à leur niveau de qualification. Cette réalité, et la discrimination systémique<sup>21</sup> à laquelle les personnes d'origine étrangère ou perçues comme telles sont confrontées en Belgique, entrent dans la construction de leur identification, par rapport à l'école d'abord, et par rapport au travail ensuite. Dans le comportement que certains jeunes immigrés ou perçus comme tels adoptent par rapport au marché de l'emploi, on constate ainsi clairement qu'ils ont intériorisé ces discriminations, auxquelles peuvent s'ajouter le doute au sujet de leurs propres compétences, de leur place au sein de la société ou du marché de l'emploi et de l'existence d'opportunités suffisantes.

Notons que le manque d'identification des jeunes à la réussite scolaire ou au travail, ainsi que les échecs qui s'ensuivent, n'ont pas nécessairement d'impact négatif sur leur estime de soi. Ne pas s'investir dans les domaines où ils sont discriminés et dans lesquels ils se sentent personnellement dévalorisés sont des mécanismes psychologiques qui leur permettent de protéger leur estime de soi<sup>22</sup>.

Enfin, une autre manière de préserver une bonne estime de soi consiste à s'identifier et s'investir davantage dans des domaines dans lesquels on réussit, telles les amitiés ou une activité sportive<sup>23</sup>. Dans le cas qui nous occupe, il est important de souligner l'existence de ces mécanismes dits de déconnexion protectrice<sup>24</sup> et de clivage, car ils permettent de comprendre les comportements et les attitudes, parfois perçus comme désinvoltes, de certains jeunes face à leur échec scolaire et leur retrait du marché de l'emploi.

*Pour protéger leur estime de soi, certains jeunes étrangers ou d'origine étrangère évitent les situations où ils se sentent discriminés. Ces mécanismes de « déconnexion protectrice » permettent notamment de comprendre certains comportements généralement perçus comme désinvoltes face au marché de l'emploi.*

---

21 La discrimination systémique fait référence à « un ensemble d'actes, de règles, de normes, de codes, d'habitudes pratiques, d'organisations et de procédures, etc. qui fonctionnent en interaction d'une façon qui apparaît au final cohérente. La discrimination systémique est lue comme le résultat de ce fonctionnement. » PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit., p. 9

22 STEELE, C. M., op.cit., p. 624

23 STEELE C. M., op. cit., p. 623

24 STEELE, C. M., (June 1997), A threat in the air. How stereotypes shape intellectual identity and performance, American Psychologist, Vol. 52 (6), [http://users.nber.org/~sewp/events/2005.01.14/Bios+Links/Krieger-rec5-Steele\\_Threat-in-the-Air.pdf](http://users.nber.org/~sewp/events/2005.01.14/Bios+Links/Krieger-rec5-Steele_Threat-in-the-Air.pdf), p. 613

## B. Intériorisation des stéréotypes

Pour aborder ce chapitre, il est important de bien comprendre ce dont nous parlons ici. Stéréotype, préjugé et discrimination forment en fait une triade<sup>25</sup>, le stéréotype étant une croyance, le préjugé, une attitude et la discrimination, une action.

De nombreux auteurs de psychologie sociale ont montré qu'après avoir été exposés à des stéréotypes négatifs sur leur groupe pendant de nombreuses années, les personnes intériorisent souvent et développent une angoisse d'infériorité.<sup>26</sup> Aux Etats-Unis, par exemple, de nombreux enfants afro-américains ont intériorisé les stéréotypes négatifs les décrivant comme inférieurs aux Euro-Américains, ce qui les amène à être démotivés, peu sûrs d'eux-mêmes, et à échouer à l'école<sup>27</sup>.

Intérioriser les stéréotypes négatifs à son sujet ou au sujet de son groupe peut pousser les personnes visées à avoir des doutes réels sur leurs capacités, leurs compétences et leur place dans la société. Cette angoisse d'infériorité peut également amener les personnes concernées à ne pas suffisamment exploiter les opportunités qui se présentent, et à développer une identité de victime<sup>28</sup>. Cette dernière peut amener les personnes à acquérir une attitude plutôt passive, qui tend à rejeter la faute sur autrui en cas d'échec, et, par exemple, à se sentir victime de discrimination même si celle-ci ne se produit pas.

Il existe une différence entre, d'une part, l'intériorisation des stéréotypes négatifs et l'angoisse d'infériorité qui en découle, et, d'autre part, une intériorisation de la discrimination, elle-même basée sur les préjugés et des stéréotypes négatifs. Cette dernière peut mener au découragement et à la démotivation (sans nécessairement ébranler la confiance en soi des personnes discriminées), ou à une perte totale de confiance en soi, avec des conséquences similaires à l'angoisse d'infériorité.

Si l'on retrouve en principe ce sentiment d'angoisse chez tous les membres des groupes stéréotypés, le degré d'intériorisation des stéréotypes, et les réactions que cette angoisse provoque, diffèrent selon la personnalité et le parcours de vie de chacun. Il y a diverses réactions possibles à ce phénomène : certaines personnes se résignent et se démotivent ; d'autres se tournent vers leur communauté et opèrent un repli identitaire. Il en est certains, toutefois, qui se révoltent et refusent de subir les conséquences négatives de ce phénomène.

Des liens directs peuvent être établis entre ce qui précède et la situation des jeunes immigrés ou perçus comme tels sur le marché de l'emploi. Dès lors, nous avons formulé l'hypothèse que certains jeunes d'origine immigrée, et particulièrement, les jeunes Belges des deuxième et troisième générations, ont, non seulement intériorisé les stéréotypes négatifs véhiculés à leur égard par la société

25 DAYER Caroline, op. cit., p. 98

26 STEELE S. cité dans STEELE Claude M. op. cit., p. 617 ; N. Ellemers, R. Spears et B. Doosje parlent de « l'intériorisation de l'infériorité » ELLEMERS, N., SPEARS, R. et DOOSJE, B., (février 2002), « Self And Social Identity », *Annual Review of Psychology*, Vol. 53, p.175 ; J. Correll, Park et C. Judd parlent quant à eux de l'activation des stéréotypes négatifs par les personnes qui en sont victimes. CORRELL J., PARK B., JUDD C. M. et WITTENBRINK B., (décembre 2002), « The police officer's dilemma: Using ethnicity to disambiguate potentially threatening individuals », *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 83(6), p. 1328.

27 STEELE Claude M., op. cit., p. 617

28 STEELE C. M. et ARONSON J., op. cit., p. 798

dans laquelle ils ont grandi, et développé une angoisse d'infériorité, mais ont aussi intériorisé les discriminations dont ils sont victimes. Cette double intériorisation les fait douter de leurs capacités et de leurs compétences, alors qu'ils devraient les promouvoir lors de leur recherche d'emploi. Cela peut engendrer une perte de confiance en soi, une diminution d'estime de soi et un sentiment de démotivation. L'impression que les « *dés sont pipés* »<sup>29</sup> peut alors prendre le dessus, et certains jeunes peuvent en arriver à s'auto-discriminer, en renonçant à postuler dans certains secteurs, voire dans tous les secteurs sur le marché de l'emploi.

*L'intériorisation des croyances négatives (stéréotypes) à leur sujet ou celui de leur communauté peut pousser les personnes visées à mettre en doute leurs capacités, leurs compétences et leur place dans la société. Cela peut également générer une angoisse d'infériorité, et déboucher sur la perte de confiance en soi, la diminution de l'estime de soi, un sentiment de démotivation ou encore l'impression que les « dés sont pipés ». Intérioriser les discriminations subies provoque les mêmes effets.*

### **C. Menace du stéréotype**

Selon la théorie de la menace du stéréotype, la diffusion de stéréotypes négatifs sur un groupe social crée la menace, pour les membres de ce groupe, d'être jugés et traités en fonction de ces stéréotypes et donc de les renforcer. Ainsi, cette pression psychologique entraînerait une diminution de la qualité de leur performance<sup>30</sup>. Il suffirait à ces personnes d'être conscientes de l'existence d'un stéréotype, même sans y croire, pour se sentir menacées.

Cette diminution de performance n'est, de ce fait, pas liée à des doutes réels sur leurs capacités, mais bien à l'inquiétude causée par le risque de confirmer le stéréotype. Parmi les causes de cette moindre performance, il y a le fait que cette menace pousse les participants à réfléchir à l'importance de leur performance, ce qui perturbe leur concentration. Des pensées négatives au sujet de leur performance peuvent aussi les distraire et en diminuer la qualité<sup>31</sup>. La menace peut aussi encourager les participants à faire trop attention à leurs réponses, et dès lors à perdre du temps<sup>32</sup>. Elle peut également agir en sens inverse, et pousser les personnes à fournir un effort insuffisant en raison du faible niveau d'attente de résultat dû à la force du stéréotype<sup>33</sup>.

---

29 Entretien avec intervenant du secteur public.

30 STEELE C. M. et ARONSON J., op. cit., p. 797

31 CADINU, M., MAASS A., ROSABIANCA A. et KIESNER J., (juillet 2005), « Why Do Women Underperform under Stereotype Threat? Evidence for the Role of Negative », *Psychological Science*, Vol. 16 (7), p. 572

32 STEELE C. M. et ARONSON J., op. cit., p. 798

33 Nous reparlerons de ce mécanisme 'auto-handicapant' plus bas.

Des études<sup>34</sup>, notamment sur les femmes<sup>35</sup>, ont démontré que ce phénomène s'applique à n'importe quel groupe social visé par un ou plusieurs stéréotypes négatifs largement diffusés dans la société. L'impact de la menace du stéréotype sur les personnes se décline de deux façons principales :

Tout d'abord, à court terme, les personnes obtiennent de moins bons résultats dans des situations où elles sont 'menacées' par un stéréotype négatif. Un entretien d'embauche ou un test en vue de décrocher un emploi sont des exemples de situations dans lesquelles la menace du stéréotype peut intervenir et diminuer la performance des jeunes d'origine immigrée ou perçus comme tels, conscients des stéréotypes négatifs à leur sujet.

Ensuite, à long terme, les personnes sujettes à cette menace peuvent avoir tendance à éviter les domaines concernés, s'en désintéresser ou s'en désinvestir complètement<sup>36</sup>. Comme mentionné plus haut, une perte d'identification à ces domaines leur permet de se protéger et de ne plus se définir à travers la réussite dans ces secteurs<sup>37</sup>. La démotivation et le désintérêt qui en découlent peuvent amener des conséquences sérieuses, tels l'échec scolaire et l'exclusion du marché de l'emploi. Dès lors, la menace du stéréotype met en lumière l'impact important que la société exerce sur la performance des individus<sup>38</sup>.

*La menace d'un stéréotype négatif suffit à influencer négativement la performance des individus, en raison de la crainte qu'ils éprouvent de confirmer ce stéréotype.*

*Le regard que la société pose sur les personnes immigrées ou perçues comme telles influence incontestablement les performances de ces personnes. Un regard positif aura des conséquences positives.*

#### **D. Auto-handicaps**

Une autre stratégie utilisée par les personnes pour gérer la menace du stéréotype, qui a des implications importantes sur l'insertion socio-professionnelle, est d'attribuer leurs mauvaises performances à des facteurs externes plutôt qu'à des caractéristiques individuelles<sup>39</sup>. C'est le concept d'auto-handicap comme un mécanisme utilisé par certaines personnes afin d'extérioriser la cause de leur échec, et d'intérioriser la cause de leur réussite<sup>40</sup>.

---

34 Ibidem

35 CROIZET J.-C. et CLAIRE T., (juin 1998), « Extending the concept of stereotype threat to social class: The intellectual underperformance of students from low socioeconomic Backgrounds », *Personality and Social Psychology Bulletin*, pp. 588-594; CADINU Mara, MAASS Anne, ROSABIANCA Alessandra et KIESNER Jeff, op. cit.

36 SHAPIRO, J. R. et NEUBERG, S. L. (mai 2007), « From Stereotype Threat to Stereotype Threats: Implications of a Multi-Threat Framework for Causes, Moderators, Mediators, Consequences, and Interventions », *Personality and Social Psychology Review*, p. 111

37 STEELE Claude M., op. cit., p. 613

38 GABARROT Fabrice, op. cit., p. 5

39 SHAPIRO Jenessa R. et NEUBERG Steven L., op. cit., p. 122

40 JONES, E. et BERGLAS, S., op. cit., p. 200

Une étude<sup>41</sup> a par exemple montré que certains jeunes utilisent une stratégie auto-handicapante, telle que l'alcool, afin de pouvoir, en cas d'échec, accuser l'alcool d'en être responsable et, en cas de réussite, augmenter leur satisfaction parce qu'ils ont réussi malgré ce handicap. Les stratégies auto-handicapantes incluent un manque de préparation, le choix de circonstances défavorables à la réussite, des symptômes de maladie et le choix de limiter ses efforts<sup>42</sup>. En réalité, « l'auto-handicapeur » se mettrait des bâtons dans les roues ou prétendrait devoir surmonter des obstacles supplémentaires afin, en cas d'échec, de pouvoir limiter l'impact négatif de sa pauvre performance sur son estime de soi.

Ces stratégies sont en effet utilisées par des personnes souhaitant protéger leur estime de soi lorsqu'elles sont confrontées à des situations dans lesquelles elles pensent échouer. Elles ont parfois des inquiétudes ou des doutes réels au sujet de leurs capacités, ou une incertitude plus générale au sujet de leur personne<sup>43</sup> ou de leur place dans la société. Comme nous l'avons vu plus haut, les jeunes issus de l'immigration vivent dans un système où les discriminations à leur rencontre abondent. Dans un tel contexte, il est aisé de comprendre l'utilisation de ces stratégies auto-handicapantes et auto-discriminantes. Ces jeunes peuvent utiliser toutes sortes d'excuses ou limiter leurs efforts lors d'un entretien d'embauche, dans le but de protéger, autant que possible, leur estime de soi en cas d'échec.

*L'auto-handicap est un mécanisme visant à extérioriser la cause de l'échec et à intérioriser la cause de la réussite. La consommation d'alcool, la limitation des efforts, le retard ou le recours à toutes sortes de prétextes peuvent relever de ce processus. Il ne vise en fait qu'à protéger l'estime de soi en cas d'échec. Dans un contexte de discrimination, les jeunes immigrés ou perçus comme tels peuvent recourir à ce type de mécanisme.*

### **E. Justification du système**

D'après certaines études<sup>44</sup>, le fait d'attribuer les échecs à la discrimination peut protéger l'estime individuelle de la personne mais, en même temps, cela peut contribuer à diminuer l'estime qu'a le groupe de lui-même. Cela expliquerait que certaines personnes, au lieu d'utiliser la discrimination pour excuser leurs échecs, en viennent à nier la discrimination dont elles sont victimes et à justifier le maintien du système tel qu'il est<sup>45</sup>. Les personnes victimes de discrimination se sentent dévalorisées, non seulement par les groupes sociaux favorisés, mais également par les membres de leur propre groupe<sup>46</sup>.

---

41 Ibidem

42 RHODEWALT, F. et FAIRFIELD, M., (décembre 1991), « Claimed self-handicaps and the self-handicaper: The relation of reduction in intended effort to performance », *Journal of Research in Personality*, Vol. 25 (4), p. 403

43 Ibidem

44 ALARCON-HENRIQUEZ, A. et AZZI, A. (2011), « Why do minorities rarely report experiences with discrimination? Exploring qualitatively what inhibits or favours claims of discrimination » in SASKIA, B., DIRK, J. et ANDREA, R. (Eds), *The Others in Europe* (Université de Bruxelles) p. 144

45 ALARCON-HENRIQUEZ, A., op. cit.

46 ALARCON-HENRIQUEZ, A. et AZZI, A., op. cit., p. 143

De nombreuses études en psychologie ont démontré l'importance que les individus accordent à la maîtrise qu'ils ont de leur environnement<sup>47</sup>. Or, s'avouer victime de discrimination revient aussi à avouer qu'on a perdu le contrôle sur le monde environnant<sup>48</sup>. Parmi les jeunes issus de l'immigration, beaucoup ont ainsi tendance à justifier le système, par exemple en affichant leur foi en la méritocratie, alors même qu'ils sont victimes de discriminations patentées<sup>49</sup>.

Le mécanisme de justification du système permet de mettre un nom sur ce qui pousse les personnes discriminées à approuver le système qui les discrimine. Justifier la logique d'un système discriminatoire lorsqu'on est soi-même discriminé peut être perçu comme une forme d'auto-discrimination. En réalité, les personnes discriminées auraient davantage besoin de justifier et rationaliser leur souffrance, afin de supprimer la dissonance cognitive<sup>50</sup>. En d'autres mots, pour mettre fin à la souffrance subie, pour mettre fin à la dissonance entre leurs opinions et leur vécu, elles adaptent leurs opinions à leur vécu. La hiérarchie présente au sein du système est, de ce fait, maintenue grâce à la 'complicité' des victimes de ce système. Les auteurs ont ainsi montré qu'à travers diverses expériences, les groupes défavorisés ont internalisé des pensées, des comportements et des sentiments renforçant le système dans lequel ils évoluent<sup>51</sup>. Ainsi, voit-on des personnes immigrées ou perçues comme telles qui estiment que la discrimination est normale et que les employeurs ont le droit de ne pas recruter quelqu'un s'ils ne le souhaitent pas<sup>52</sup>. Par ces postures, certains jeunes d'origine étrangère s'auto-discriminent.

*Les individus accordent une grande importance à la maîtrise qu'ils ont de leur environnement. Or s'avouer victime de discrimination revient aussi à avouer un manque de maîtrise de cet environnement. Parmi les jeunes étrangers ou perçus comme tels, beaucoup ont ainsi tendance à justifier un système qui pourtant les discrimine.*

## **F. Implications pour l'insertion socio-professionnelle**

Dans un contexte de pénurie d'emplois, chercher et trouver du travail représentent un défi de taille. Les comportements auto-discriminatoires de certains jeunes issus de l'immigration leur compliquent davantage la tâche et peuvent avoir des implications sérieuses pour leur insertion socio-professionnelle. Les sentiments de découragement et de démotivation, couplés aux comportements d'évitement, de réduction d'effort, d'auto-handicaps et d'auto-exclusion, constituent des obstacles évidents à ce processus. Alors que certains jeunes risquent d'abandonner complètement leur recherche d'emploi, d'autres peuvent céder, consciemment ou pas, à la « *tendance naturelle à 'l'entre soi' qui nous conduit à côtoyer ceux qui nous ressemblent et à mettre à l'écart ceux portant des différences marquées.* »<sup>53</sup>

47 ALARCON-HENRIQUEZ, A., op. cit.

48 ALARCON-HENRIQUEZ, A. et AZZI, A., op. cit., p. 144

49 ALARCON-HENRIQUEZ, A., op. cit.

50 La théorie de la dissonance cognitive avance que, lorsque les personnes ressentent une dissonance entre leurs opinions et leur vécu, elles sont capables d'adapter leurs opinions afin de les accorder à leur vécu.

En conséquence, certaines personnes peuvent justifier leurs expériences de souffrance et de discrimination pour se sentir plus 'cohérents'. ALARCON-HENRIQUEZ, A. et AZZI, A., op. cit., p.145 ; JOST T. J., BANAJI M. R. et NOSEK B. A., op. cit., p. 888

51 Ibid., p. 884

52 ALARCON-HENRIQUEZ, A. et AZZI, A., op. cit., p. 140

53 TAHIR D., op. cit., p. 39

Il est cependant crucial de ne pas simplement se focaliser sur les facteurs explicatifs et les implications individuelles de l'auto-discrimination. Il faut également les analyser en rapport avec la structure même du marché du travail. Un des éléments structurant le marché du travail en Belgique, et qui est pertinent pour notre analyse, est le phénomène connu sous le nom 'd'ethno-stratification'<sup>54</sup>. Ce terme signifie que, selon leur origine ethnique, les travailleurs sont souvent cantonnés dans certains secteurs ou types d'emplois. En Belgique, les personnes d'origine européenne sont surreprésentées dans les emplois en haut de la hiérarchie, alors que les autres le sont dans des emplois précaires, moins bien payés, avec des conditions de travail plus difficiles<sup>55</sup>. D'autres analyses du marché du travail parlent de sa dualisation, et de la naissance d'un nouveau prolétariat concernant principalement les jeunes Turcs et Marocains<sup>56</sup>.

Enfin, il est aussi pertinent de mentionner le concept de 'prophétie auto-réalisatrice' selon lequel l'interprétation que les personnes se font d'une situation donnée fait partie intégrante de celle-ci. Par conséquent, cette interprétation exerce une influence réelle sur l'évolution de la situation<sup>57</sup>. C'est l'exemple de l'étudiant qui passe plus de temps à s'inquiéter qu'à étudier, et qui, finalement, échoue, tout simplement parce qu'il n'a pas suffisamment étudié<sup>58</sup>. De la même façon, des jeunes d'origine étrangère ou perçus comme tels, convaincus qu'ils vont être discriminés lors d'un entretien d'embauche, risquent de mettre en place des comportements auto-handicapants, et donc de participer à leur discrimination, même dans des situations où il n'y avait pas lieu de s'inquiéter. Il est dès lors important de garder à l'esprit ce mécanisme de prophétie auto-réalisatrice, lorsque nous évaluerons l'impact de ces comportements auto-discriminants sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes issus de l'immigration.

*Dans un contexte de pénurie d'emplois, l'intériorisation des discriminations et de tous les phénomènes décrits ici augmente la difficulté déjà grande d'intégrer le marché de l'emploi en Belgique. Les comportements « auto-discriminatoires » de certains jeunes issus de l'immigration peuvent ainsi avoir des implications sérieuses pour leur insertion socio-professionnelle.*

---

54 Cette tendance à l'entre-soi n'est bien entendu pas la seule cause du phénomène complexe de l'ethno-stratification du marché de l'emploi.

55 VERTOMMEN, S. et MARTENS, A., (2006), «Ethnic Minorities Rewarded : Ethno-stratification on the wage market in Belgium» , Working Paper, Leibniz Information Centre for Economics <http://hdl.handle.net/10419/7407>

56 MARTENS, A., OUALI, N., VAN DE MAELE, M., VERTOMMEN, S., DRYON P. et VERHOEVEN H. op. cit.,p12

57 MERTON, R. K., (1948), « The Self-Fulfilling Prophecy », The Antioche Review, Vol. 8 (2), p. 194

58 Ibid., p. 195

### III. EXPLICATIONS, DÉFINITION ET REGARD DES ACTEURS DE TERRAIN

La littérature de psychologie sociale, dont les éléments les plus utiles ont été résumés ci-dessus, ainsi que nos entretiens avec des personnes étrangères et d'origine étrangère, des représentants des pouvoirs publics, des OISP, des employeurs et des syndicats nous ont permis d'explorer le phénomène complexe de l'auto-discrimination. Au cours de nos entretiens, il est apparu que la grande majorité de nos interlocuteurs en Wallonie et à Bruxelles n'avait jamais entendu ce mot. En Flandre, en revanche, la moitié des personnes rencontrées avait, quant à elle, déjà entendu cette expression. Les opinions et interprétations au sujet de ce terme sont, par contre, très variées dans les trois Régions.

#### A. Conséquence de la discrimination

Nos interlocuteurs ont, de manière récurrente, avancé que l'auto-discrimination est une conséquence logique et normale des discriminations subies par les personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi et dans d'autres domaines. Plusieurs ont par ailleurs noté que ces comportements s'appliquent à diverses catégories de personnes (les femmes, les chômeurs de longue durée, les chômeurs de plus de 50 ans, les personnes étrangères ou d'origine étrangère). « *S'ils s'auto-discriminent c'est d'abord parce qu'ils ont été discriminés par les autres, par la société.* »

Un intervenant marocain hautement qualifié explique qu'après avoir postulé pour de nombreux postes et avoir subi autant d'échecs, il n'a pas pu s'empêcher d'incriminer la discrimination. Au bout d'un moment, on « *lâche prise, on désespère* ». « *Je ne vais pas être pris, ça fait longtemps que j'ai eu mon diplôme, j'ai un vide sur mon CV, etc.* », se disait-il. Ce « *vide sur son CV* » et son origine étrangère l'ont poussé à arrêter de répondre à certaines offres et à « *survaloriser les éléments qui allaient le faire échouer.* » À ce propos, une employée en OISP précise que les discriminations qui existent sur le marché du travail et qui poussent les demandeurs d'emploi à se sentir trop vieux, trop jeunes ou trop 'étrangers', amènent ceux-ci à se les « *approprier* : « *ça devient une définition d'eux-mêmes.* » Les individus intègrent les stigmatisations dont ils sont victimes et prennent « *comme réel le statut que la société leur donne. Et ça c'est quelque chose de très fort.* » Un représentant dans le même secteur nous a également expliqué qu'en fin de formation, lorsque les candidats d'origine africaine sont les seuls à ne pas trouver de travail, il est difficile de les convaincre qu'ils ont tort de développer des attitudes telles que « *on ne veut pas de moi parce que je suis black.* » Un intervenant du secteur public parle de l'auto-discrimination comme d'un « *processus adaptatif par rapport à une situation qui paraît sans issue et donc ils [les jeunes victimes de discrimination] intègrent la situation et s'adaptent à cette situation.* » Enfin, un représentant d'un pouvoir public parle de ce phénomène comme d'« *une cristallisation de frustrations et d'échecs multidimensionnels.* »



Il est important de noter que les discriminations dont sont victimes les personnes immigrées et perçues comme telles sur le marché de l'emploi ne viennent pas uniquement des employeurs potentiels. Plusieurs participants du secteur OISP ainsi que des personnes étrangères nous ont expliqué que certains travailleurs, au sein même des OISP, des offices régionaux pour l'emploi et des CPAS, avaient des comportements discriminatoires. Par exemple, certains proposent automatiquement des formations ou des postes de femmes de ménage et d'aide-soignantes aux femmes étrangères, et de nettoyage industriel ou d'homme-à-tout-faire pour les hommes. Ces propositions, bien qu'elles soient discriminatoires, partent souvent d'une « *bonne intention* » de la part de ces acteurs et de leur connaissance du marché de l'emploi et des discriminations qui y font rage. Ils savent en effet qu'il y a nettement plus de chances, même à compétences égales, que ces personnes trouvent du travail dans ces secteurs, plutôt que dans le secteur bancaire, par exemple. Cependant, les bonnes intentions de conseillers qui, selon une employée en OISP, découragent certaines femmes à suivre des formations pour des postes qu'ils/elles associent aux hommes, comme ceux de chauffeur ou de livreur, sont par contre moins faciles à percevoir. Les femmes immigrées et perçues comme telles sont donc victimes des discriminations sur la base de leur origine, mais aussi de leur sexe. Bonnes intentions ou non, ces conseils ont un impact non négligeable sur les personnes auxquelles ils s'adressent. En effet, en plus de leur préoccupation de trouver du travail rapidement, il n'est pas surprenant qu'à la suite de tels conseils prodigués par des professionnels de l'emploi, les personnes immigrées ou perçues comme telles ont tendance à postuler dans ces secteurs plutôt que d'autres, s'empêchant ainsi de trouver du travail dans leur secteur de prédilection, et à leur niveau de compétence.

*Sans le vouloir, certains acteurs de l'intégration des jeunes immigrés ou perçus comme tels sur le marché du travail (OISP, offices régionaux pour l'emploi, CPAS...) peuvent eux-mêmes avoir des comportements discriminatoires. C'est par exemple le cas lorsqu'ils intériorisent eux aussi les discriminations subies par ces jeunes, et leur conseillent ensuite de s'adapter à la discrimination plutôt que de l'affronter ou prendre le risque de l'affronter.*

## **B. Protection de soi et résistance**

Une réaction humaine normale, lorsqu'un danger ou une situation désagréable sont anticipés, est de s'en protéger. Certains participants nous ont parlé de l'auto-discrimination comme d'un « *mécanisme d'auto-défense* » et d'« *autocensure au stade de l'embauche* », mis en œuvre par les personnes concernées, consciemment ou non, afin de se protéger de la discrimination anticipée. Lors de notre entretien, le psychologue D. Bourguignon explique ce phénomène comme « *un comportement d'évitement de situations qui risquent de les obliger à se confronter au stéréotype.* »<sup>59</sup> Selon A. Rea, il s'agit d'une « *action préventive de la confrontation à l'acte discriminatoire* »<sup>60</sup>

59 Entretien téléphonique du 30 avril 2014

60 Entretien du 23 avril 2014

Un représentant du secteur public parle d'une « *forme de résistance* » pour certains jeunes qui ne vont pas aller volontairement vers un échec, vers un dénigrement de leur personne ou vers une dévalorisation de leur qualification professionnelle. Ils choisissent plutôt de se soustraire à ce jugement social et à cette ségrégation dont ils sont victimes. « *Je ne serai pas victime deux fois, ils ne m'auront pas une seconde fois* ». <sup>61</sup> Ces comportements de résistance, d'autodéfense et de protection leur permettent, entre autres, de ne pas développer des attitudes plus extrêmes telles que la dépression, la haine et la violence envers soi-même, qui sont autant d'autres effets possibles de la discrimination. <sup>62</sup> La discrimination a des conséquences importantes sur le bien-être psychique des victimes. Elle peut induire chez les jeunes une mauvaise image d'eux-mêmes et une perte de confiance dans la société à laquelle, de ce fait, ils vont moins participer.

Des acteurs au sein d'organisations d'immigrés et des secteurs OISP, société civile, syndicats et universitaires attestent que des jeunes issus de l'immigration développent des 'stratégies de survie' (« *coping* »). Un acteur d'une organisation d'immigrés l'explique de la manière suivante : « *C'est une forme d'autoprotection, et il faut en observer la cause. On parle d'une "stratégie" quand la personne entreprend une action dans le but d'accomplir quelque chose à partir d'une schématisation consciente. On parle de "coping" lorsque la schématisation est plus ou moins inconsciente.* »

Dans l'entretien que nous avons eu avec L. Meeussen<sup>63</sup>, la chercheuse se réfère à ce sujet à la théorie de la menace du stéréotype, mentionnée plus haut. Elle explique que les personnes sujettes à ces menaces peuvent devenir amères, se sentir impuissantes et vouloir se prémunir de tels échecs dans le futur. Pour cette raison, elles vont postuler de moins en moins, ou plus du tout, ou éviter certains employeurs. Réduire de cette manière ses propres chances de trouver du travail est donc le résultat de plusieurs facteurs et expériences, plutôt qu'un choix individuel, rationnel. Il s'agit souvent d'une réaction humaine provenant d'une nécessité de se protéger, dont les causes sont avant tout les déceptions constantes et les expériences négatives vécues sur le marché de l'emploi.

*Dans certains cas, l'auto-discrimination peut être considérée comme un mécanisme d'auto-défense. Anticipant la discrimination, la personne concernée choisit d'éviter la situation problématique pour se protéger. Les jeunes demandeurs d'emploi immigrés ou perçus comme tels recourent d'autant plus à ce type de mécanisme qu'ils ont connu des déceptions et des expériences négatives sur le marché de l'emploi.*

### **C. Fatalisme et banalisation**

Il est aussi apparu clairement à de nombreux intervenants que le processus d'intériorisation de la discrimination est lié à la banalisation et à la normalisation

61 Furtos explique ce processus de transformation du « subir en agir » et développe cette idée de transformation d'une victime passive en sujet acteur: « tout en subissant la situation d'exclusion, le sujet a la capacité d'exercer sur lui-même une activité pour s'exclure de la situation, pour ne pas souffrir. » FURTOS, J., op. cit., p. 27 J.

62 PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit.

63 Entretien du 11 juin 2014

de la discrimination. « *C'est le fait de se fermer des portes et de trouver ça normal ... comme de la résignation.* » A. Azzi parle d'un « *ensemble de comportements et d'attitudes de la part de personnes désavantagées, en particulier celles d'origine immigrée, qui font qu'elles n'ont pas d'espoir d'obtenir quelque chose, et donc elles ne le cherchent pas.* »<sup>64</sup> Un intervenant du secteur public explique que les personnes qui ont intégré certaines formes de ségrégation et d'ethno-stratification du marché de l'emploi les ont transformées en « *une forme de fatalisme, de réappropriation individuelle d'un destin professionnel qui les écarte de toute une série de fonctions.* » Il continue et explique que certaines personnes sont convaincues que ce n'est pas la peine de chercher du travail. Fatalistes, elles se résignent à cette situation. Comme expliqué par un participant marocain, « *on est blasé, écrasé par une réalité, dans un état psychique qui n'encourage pas à plus de dynamisme, on perd un peu espoir, et voilà.* » Un travailleur du secteur public en contact quotidien avec des jeunes désaffiliés<sup>65</sup> explique que, même s'ils n'acceptent pas d'emblée les messages négatifs à leur sujet, certains finissent par les intégrer et les tolérer. Par conséquent, ils « *baissent les bras et rentrent dans cette spirale infernale : tu n'as pas réussi à l'école, tu n'arriveras pas à avoir un projet de vie.* » Ils s'en convainquent et se disent qu'ils ne pourront pas s'en sortir. Même s'il est « *très difficile d'entendre ces discours dans la bouche de jeunes qui pensent qu'ils vont d'office rater toute leur vie, il faut se mettre à leur place, il faut vivre ce qu'eux vivent ! [...] Une fois qu'ils sont tombés dans une acceptation, ils n'arrivent que très difficilement à faire marche arrière.* »

Une intervenante syndicale parle même de prophétie auto-réalisatrice : les personnes qui « *se dévaluent elles-mêmes, se disent qu'elles n'y arriveront pas, qu'elles n'ont pas les compétences* », n'obtiennent pas les emplois souhaités, ou ne postulent même pas. Un intervenant du secteur public fait, lui, l'analogie avec d'autres domaines dans lesquels les discriminations sont banalisées. Par exemple, dans le domaine du logement, pour les personnes d'origine étrangère, « *le fait de se voir refuser un logement devient banal et presque normal.* » Il y a une « *naturalisation de l'histoire : on trouve ça normal et naturel* », on se dit « *là ça ne sert à rien que j'y aille* » et donc on retrouve des concentrations de certaines populations dans certains logements plus précaires. Au sujet de l'emploi, il existe une « *banalisation de la part des jeunes* » qui considèrent que certains secteurs ne sont pas pour eux ; il est dès lors normal de ne pas aller y tenter sa chance. Comme mentionné plus haut, selon cet intervenant, cette banalisation existe aussi, même si c'est de moins en moins le cas, « *de la part des intermédiaires de l'emploi qui savent que ça ne fonctionnera pas dans certaines entreprises/secteurs et qui, donc, n'y envoient pas les jeunes.* » Cette banalisation qui rend la discrimination normale et presque naturelle est dangereuse. En effet, elle empêche les jeunes de la remettre en question, de la refuser, de porter plainte et d'essayer de changer les choses.

*La banalisation des discriminations, ainsi qu'une forme de fatalisme ou d'acceptation à leur égard, favorisent le phénomène d'intériorisation de la discrimination.*

64 Entretien du 7 avril 2014

65 La notion de désaffiliation utilisée ici se réfère à celle de Robert Castel, citée dans PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit.

#### D. Victimisation et excuse facile ?

Plusieurs intervenants des secteurs OISP, employeurs et pouvoirs publics ont, par ailleurs, mentionné le fait que certains jeunes d'origine étrangère utilisent trop vite l'excuse du racisme et des discriminations pour justifier des refus dans leur recherche d'emploi et leur manque de recherche active de travail. L'auto-discrimination est alors plutôt considérée comme une forme de « *victimisation* ». Une employée au sein d'une OISP dit que « *certaines n'ont même pas essayé et se disent directement que ça ne sert à rien. C'est quelque chose de décidé, il y a une part de conscience.* » Selon plusieurs employeurs, si on ne recrute pas une personne étrangère, celle-ci va souvent mettre ça sur le compte de son origine même si ce n'est pas la raison de son échec. « *Ils s'auto-empêchent de se présenter par manque de compétences ou en utilisant l'excuse du racisme, ce qui est un peu facile.* » Pour eux, les employeurs ne discriminent pas : « *Un employeur cherche une force de travail, un cerveau, si vous répondez à ses attentes, il vous prendra.* » Les employeurs ne veulent pas de problèmes ; parfois, ils n'engagent pas de personne d'origine étrangère, non par racisme, mais par peur du rejet de la part de leurs employés ou de leur clients.

Certains acteurs du secteur de l'immigration reconnaissent également que des formes de « *victimisation* » existent au sein des communautés issues de l'immigration. Ils expliquent qu'à force de voir de la discrimination autour d'eux ou d'y être eux-mêmes confrontés, leur vigilance vis-à-vis de la discrimination augmente, ce qui explique qu'ils attribueront régulièrement trop vite leurs expériences négatives à la discrimination. Cependant, ils insistent sur le fait que cette situation existe parce que certaines formes de discrimination continuent à se manifester. Une participante du secteur syndical dit avoir déjà été traitée de raciste quand elle ne satisfaisait pas aux attentes de certains affiliés lors d'entretiens. Elle raconte qu'elle trouve ça « *normal que les gens tombent là-dedans* ». Elle-même, portant le voile depuis peu, réalise que les gens réagissent différemment avec elle lorsqu'elle est voilée, mais que, parfois, c'est elle qui s'imagine être le bouc émissaire, sans raison valable.

Cet exemple montre bien qu'une fois que la discrimination est intériorisée, il peut être difficile pour certaines personnes de faire preuve d'assez de réflexivité pour ne pas systématiquement « *mettre la cause sur l'autre* » plutôt que sur soi. En outre, comme mentionné dans la partie théorique ci-dessus, le sentiment d'infériorité causé par l'intériorisation des stéréotypes négatifs peut amener certaines personnes à développer une identité de victime. La section sur les auto-handicaps a aussi montré<sup>66</sup> que l'« excuse » de la discrimination utilisée pour justifier un échec ou pour expliquer un manque de prise en main de sa recherche d'emploi devient un mécanisme de protection de l'estime de soi, une « *déconnexion protectrice* » et non, une excuse 'facile' utilisée par des jeunes « *profiteurs du système.* »

En conclusion de cette section, à la suite de notre recherche théorique et sur la base des entretiens que nous avons menés, nous définissons le phénomène d'auto-discrimination comme une conséquence des discriminations subies par certaines catégories de personnes qui finissent par les intérioriser, voire les anticiper. De manière parfois inconsciente, et afin de se protéger, ces personnes évitent alors de se mettre dans des situations où elles risquent d'être discriminées.

66 Mc COY, S. K. and MAJOR, B. (2003), "Group Identification Moderates Emotional Responses to Perceived Prejudice", *Personal and Social Psychology Bulletin*, Vol. 29 (8), p. 1006

*Les discriminations et l'intériorisation des stéréotypes négatifs peuvent conduire à une forme de victimisation. Ainsi, à force de constater et de subir des discriminations, il arrive que certaines personnes finissent parfois par attribuer à tort leurs expériences négatives à la discrimination.*

## IV. DISCUSSION SUR LE TERME 'AUTO-DISCRIMINATION'

Quelques intervenants dans les trois Régions ont adhéré à ce terme qui leur a semblé clair et adéquat pour décrire le phénomène. Selon une intervenante de la société civile, il semble en outre « *courageux* » d'oser parler d'autre chose que de la discrimination dont sont victimes les personnes immigrées ou perçues comme telles. A. Azzi estime par ailleurs que le terme 'auto-discrimination' « *peut susciter une réflexion beaucoup plus profonde* »<sup>67</sup> chez les personnes qui manifestent ce genre de comportements. Enfin, ce terme a aussi été jugé utile par un représentant d'un pouvoir public « *parce qu'il pointe un phénomène à la fois à la décharge des jeunes, mais aussi à leur charge.* » Selon lui, ce qui est à la décharge des jeunes c'est la nécessité pour les entreprises publiques et privées de changer leur image vis-à-vis de la diversité et des discriminations. Par contre, cela implique aussi une responsabilisation des jeunes qui, parfois, se « *cachent* » derrière la discrimination pour justifier leur « *propre inertie et leur ras-le-bol par rapport à l'école.* » Cependant, même les intervenants qui sont d'accord avec ce terme insistent sur l'importance de toujours l'accompagner d'une explication très claire afin d'éviter qu'il soit détourné ou manipulé. Cette mise en garde par rapport au potentiel de détournement du terme figure parmi les multiples oppositions à ce terme exprimées par les autres intervenants, tous secteurs confondus.

Une objection souvent mentionnée lors des entretiens concerne la violence implicite au terme 'auto-discrimination'. Selon de nombreux intervenants, ce terme rend injustement les personnes victimes de discrimination responsables de leur propre discrimination, et par là, semble déculpabiliser la société. La plupart des intervenants des organisations d'immigrés, différents acteurs des secteurs OISP et de la société civile, des syndicats et du secteur universitaire ont donc rejeté le terme 'auto-discrimination' parce qu'il rendrait les jeunes responsables de leur situation sur le marché du travail, alors que ces acteurs considèrent plutôt l'auto-discrimination comme un symptôme ou une conséquence de phénomènes ou de processus plus profonds.

Certains, comme le sociologue A. Rea, parlent de non-sens sémantique<sup>68</sup> et préfèrent le terme d'auto-exclusion. « *Je comprends le mécanisme qu'il tente de décrire mais je pense que le mot n'est pas adéquat du tout [...] 'Auto-discrimination' n'a sémantiquement aucun sens mais le mécanisme qu'il décrit [...] a tout à fait son sens.* ». D'autres, dont une juriste du Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, parlent de non-sens juridique dans la mesure où l'on ne peut être à la fois auteur et victime d'un même fait sur le plan juridique.

Qu'ils soient favorables ou non à ce terme, les intervenants ont exprimé la crainte de le voir manipulé. En outre, plusieurs participants ont aussi insisté sur le fait que le réel fléau à combattre est la discrimination.

67 Entretien du 7 avril 2014

68 Entretien du 23 avril 2014

Une opposition particulière émise par rapport au terme 'auto-discrimination', exprimée uniquement par des intervenants du secteur public, concerne l'individualisation excessive d'un phénomène qui est, en réalité, collectif. Il est essentiel, selon eux, d'insister sur le fait que les comportements d'intériorisation sont une conséquence d'un système, et non des caractéristiques individuelles (des jeunes ou des employeurs, d'ailleurs).

*Le terme d'auto-discrimination peut prêter à confusion. Il suppose l'idée d'un choix conscient de se discriminer soi-même. Or la très grande majorité des acteurs socio-économiques interrogés confirment que le mécanisme décrit est bien, et avant tout, la conséquence d'une ou plusieurs discriminations subies ou constatées.*

## V. CONCLUSION

Ces réticences par rapport au terme 'auto-discrimination' existent dans les trois régions du pays. Malgré les objections de quelques interlocuteurs quant à la pertinence « *d'une problématisation psychologique des discriminations dans un contexte de rareté de l'emploi et d'inégalités sociales croissantes* », à l'issue de nos entretiens, nous sommes convaincus qu'il est important d'étudier ce phénomène sans pour autant utiliser le mot 'auto-discrimination'. De nombreux intervenants ont en effet trouvé utile et nécessaire de mieux comprendre les conséquences de la discrimination sur les personnes qui en sont victimes et, plus particulièrement, l'impact de la résignation et de la mise en retrait de certains jeunes par rapport à leur insertion socio-professionnelle. Il importe néanmoins de ne pas utiliser un terme risquant de minimiser l'importance de la discrimination en tant qu'obstacle à l'accès au marché de l'emploi pour les personnes étrangères et d'origine étrangère.

Afin de pouvoir analyser ce phénomène de la manière la plus nuancée possible, et de ne pas détourner l'attention du véritable fléau qu'est la discrimination, nous allons parler ici de 'l'intériorisation de la discrimination et des comportements et attitudes qui en découlent.' En général les études sur la discrimination et ses conséquences sur les personnes d'origine étrangère montrent que c'est bien la discrimination qui pousse les personnes à se démotiver, se résigner, se mettre en retrait, etc.<sup>69</sup> Nous allons ici insister sur une étape parfois négligée par ces études : l'intériorisation de la discrimination. En effet, comme explicité dans notre section théorique et corroboré par notre enquête de terrain, la psychologie sociale a montré que les personnes victimes de stéréotypes négatifs et de discriminations peuvent les intérioriser et en être 'menacées', ce qui peut les pousser à douter de leurs capacités et à ne pas suffisamment exploiter les opportunités qui se présentent à elles. Cette intériorisation peut en effet amener les victimes de discrimination à développer, entre autres, les comportements suivants : la démotivation, la résignation, la mise en retrait sélectif ou total et la désaffiliation. D'un autre côté, plusieurs intervenants immigrés et d'origine immigrée ont expliqué que cette intériorisation de la discrimination les pousse plutôt à la combativité, au redoublement d'effort et, parfois, à la révolte.

Le but de cette étude est de se focaliser sur les comportements de démotivation, de résignation (accepter et 'normaliser' le fait d'avoir plus de difficultés que les autres à trouver un emploi, chercher et accepter un emploi en dessous de ses qualifications, par exemple), de retrait sélectif (ne postuler que dans certains secteurs parce qu'on pense ne pas avoir sa place dans les autres), de retrait total (ne plus postuler du tout parce qu'on est convaincu de ne pas y arriver à cause de son origine) et de désaffiliation (« *processus qui conjugue à la fois l'éloignement du monde du travail et l'appauvrissement des liens sociaux* »<sup>70</sup>). Notre étude porte sur ces comportements et ces attitudes. Cependant, nos rencontres avec des personnes issues de l'immigration nous ont aussi rappelé l'étendue de leur capacité de résilience et de leur combativité face à la discrimination directe et indirecte dont ils/elles sont victimes.

<sup>69</sup> Un exemple est l'étude de PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit.

<sup>70</sup> PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit., p. 39



*Plutôt que de parler d'auto-discrimination, il convient de parler d'intériorisation de la discrimination, subie ou constatée. Cette intériorisation de la discrimination peut déboucher sur une forme de résilience et de combativité renforcée. Elle peut malheureusement aussi provoquer des comportements de démotivation, de résignation, de retrait (sélectif ou total) et de désaffiliation.*

*Les jeunes demandeurs d'emploi immigrés ou perçus comme tels sont directement confrontés à cette réalité dans leur parcours d'insertion sur le marché de l'emploi.*



---

Chapitre 2. **Les facteurs explicatifs  
de l'intériorisation  
de la discrimination  
et des comportements  
et attitudes qui y sont associés**

---



## I. INTRODUCTION

Le facteur explicatif principal de l'intériorisation de la discrimination est bien la discrimination elle-même. En effet, bon nombre d'intervenants estiment que la position défavorable qu'occupent les jeunes issus de l'immigration sur le marché du travail est liée au racisme et à la discrimination lors de la phase d'embauche. D'autres facteurs, mentionnés lors de nos entretiens, peuvent conduire à cette intériorisation. Ces facteurs peuvent être externes (d'ordre social et/ou économique) et internes (individuels et psychosociaux). Les différentes combinaisons de ces facteurs pourront amener certaines personnes à développer des comportements et des attitudes telles que la démotivation, la résignation, la mise en retrait totale ou sélective, ou encore la désaffiliation.

Il est important ici de rappeler la très grande diversité qui existe au sein du groupe 'jeunes immigrés et issus de l'immigration'. Il comprend des primo-arrivants qui résident en Belgique depuis quelques mois ou années, mais aussi des jeunes Belges depuis 2 ou 3 générations<sup>71</sup>. Il va dès lors de soi que certains des facteurs présentés ici sont pertinents pour les deux groupes, tandis que d'autres sont plus appropriés dans le cas des primo-arrivants ou des Belges des 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> générations qui restent perçus comme des étrangers.

### A. Système scolaire

D'après une étude réalisée en 2009, « [...] aucun autre pays industrialisé [que la Belgique] ne présente un fossé aussi grand entre les élèves issus de l'immigration et les autres, et les résultats obtenus par les élèves d'origine étrangère sont parmi les plus faibles du monde développé. »<sup>72</sup>. Ce constat met en lumière l'inégalité des chances et une forme de ségrégation qui persistent au sein du système scolaire belge, facteurs fondamentaux de la reproduction des inégalités dans notre société<sup>73</sup>.

À ce sujet, une étude de la Fondation Roi Baudouin souligne que l'enseignement belge peine à emmener les élèves d'origine ou de nationalité étrangères au même niveau de performances que les autres<sup>74</sup>. Trop souvent relégués dans des filières professionnelles, ceux-ci cumulent les carences scolaires et risquent ainsi d'en pâtir dans leur vie professionnelle. Les élèves « semblent avoir tellement intériorisé les hiérarchies scolaires qu'ils ne les remettent que peu en question et se plient généralement aux décisions de l'institution ou des parents. Ils pensent que ces choix sont justifiés, car ils reflètent leurs compétences et sont proposés par des personnes plus qualifiées qu'eux-mêmes sur la question scolaire. »<sup>75</sup>

71 Parmi ces vastes catégories, de nombreuses autres caractéristiques (telles que la nationalité, la région d'origine, la langue, etc.) influencent la réaction de ces jeunes face à la discrimination.

72 JACOBS, D., REA A., TENNEY, C., CALLIER, L. et LOTHAIRE, S., (mai 2009), « L'ascenseur social reste en panne », étude réalisée à la demande de la Fondation Roi Baudouin [http://www.kbs-frb.be/uploaded-Files/KBS-FRB/05\\_Pictures\\_documents\\_and\\_external\\_sites/09\\_Publications/PUB2009\\_1910\\_Las-censeurSocialResteEnPanne\(1\).pdf](http://www.kbs-frb.be/uploaded-Files/KBS-FRB/05_Pictures_documents_and_external_sites/09_Publications/PUB2009_1910_Las-censeurSocialResteEnPanne(1).pdf), p. 6

73 Martens A., Ouali N., Van de maele M., Vertommen S., Dryon P. et Verhoeven H., op.cit., p. 7

74 DANHIER, J., JACOBS, D., DEVLEESCHOUWER, P., MARTIN, E., ALARCON\_HENRIQUEZ, A., (avril 2014), « Vers des écoles de qualité pour tous ? Analyse des résultats de l'enquête PISA 2012 en Flandre et en Fédération Wallonie-Bruxelles. », Etude de la Fondation Roi Baudouin réalisée par le GERME de l'ULB, Avril 2014 <http://www.kbs-frb.be/publication.aspx?id=311204&langtype=2060>, p. 5

75 PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit., p. 31

En Flandre, tous les acteurs des différents secteurs insistent sur l'importance d'un travail de fond : il faut arriver à mettre en place des chances égales pour tous dans l'enseignement. Dans le système scolaire flamand, tout comme en Communauté française, les jeunes issus de l'immigration n'ont pas les mêmes opportunités que les autres, et leurs prestations scolaires sont de ce fait inférieures à celles des jeunes d'origine belge du même âge<sup>76</sup>. De plus, l'enquête PISA montre que l'écart observé dans les tests PISA entre les prestations des jeunes issus, ou non, de l'immigration est plus grand en Flandre que dans tous les autres pays participants<sup>77</sup>.

Selon plusieurs acteurs des secteurs des employeurs, de la société civile, des OISP et des syndicats dans les trois Régions du pays, le système scolaire n'est pas assez adapté au marché du travail et ne convient pas à une population scolaire hétérogène. Selon eux, l'école ne veille pas à ce que les jeunes puissent terminer leurs études avec le même bagage, et elle augmente au contraire le fossé existant entre jeunes Belges et jeunes immigrés ou perçus comme tels. La discrimination dans l'enseignement semble constituer une préoccupation importante pour de nombreux acteurs.

Des initiatives individuelles sont reconnues dans certaines écoles, mais elles ne suffiraient pas à supprimer systématiquement le retard scolaire de jeunes issus de l'immigration. L'égalité des chances au sein de l'enseignement doit aller de pair avec la disparition de la discrimination présente dans l'enseignement et sur le marché du travail, car, comme nous l'a expliqué V. Corluy, un diplôme n'augmente pas automatiquement les chances des personnes issues de l'immigration sur le marché du travail<sup>78</sup>. Un acteur d'un secteur-OISP le confirme : « *Sur notre marché du travail, non seulement les jeunes peu qualifiés [issus de l'immigration] ont peu de chances, mais c'est également le cas des jeunes hautement qualifiés [issus de l'immigration].* » Un des jeunes rencontrés ajoute ce qui suit : « *Un diplôme n'est pas une garantie pour trouver un emploi, mon origine joue également un rôle.* »

*Le système scolaire belge n'est pas assez adapté au marché du travail, et ne convient pas à une population hétérogène. On y constate la reproduction des inégalités et une forme de ségrégation. Cette situation, et certains messages négatifs véhiculés dès le plus jeune âge, peuvent conduire à l'intériorisation de la discrimination. De jeunes adultes sur le marché de l'emploi ayant vécu des discriminations à l'école développeront plus aisément des comportements ou des attitudes telles que la démotivation, la résignation et la mise en retrait.*

## **B. Situation actuelle du marché de l'emploi**

De façon générale, l'insertion des jeunes au sein du marché de l'emploi est un défi plus que jamais d'actualité dans le contexte de crise économique que connaissent la Belgique et, plus largement, l'Europe. Le fait d'être conscients de cette réalité et de l'avoir expérimentée et intériorisée peut donner la sensation aux jeunes étrangers ou

76 DUQUET, N., GLORIEUX, I., LAURIJSEN, I. and VAN DORSSELAER, Y. (2006) Wit krijgt schrijft beter, schoolloopbanen van allochtone jongeren in beeld (Antwerpen: Garant)

77 NICAISE, I. and DESMEDT, E. (red.) (2008), Gelijke kansen op school: het kan! Zestien sporen voor praktijk en beleid (Mechelen: Plantyn)

78 JONES, E. et BERGLAS, S., *op. cit.*, p. 200

issus de l'immigration que « *de toute façon, les dés sont pipés* ». Le manque d'emploi et la compétition accrue sur le marché de l'emploi sont, de ce fait, des facteurs explicatifs des comportements découlant de cette intériorisation.

En outre, de nombreux interlocuteurs ont mentionné le problème de la surqualification à l'embauche, et de l'élévation du niveau de compétences demandé par les employeurs (par exemple être multilingue pour faire la plonge dans un restaurant). Ces phénomènes augmenteraient la probabilité pour ces jeunes de ne pas se sentir à la hauteur pour un emploi, alors qu'ils y auraient théoriquement accès.

En Flandre, selon différents acteurs interrogés dans des organisations d'immigrés, des secteurs sociaux, des syndicats, et selon des personnes issues de l'immigration, le marché du travail n'est pas axé sur la reconnaissance des compétences, mais bien sur celle des diplômes (ou les CVs) qui constituent les critères les plus importants en vue de l'engagement du personnel. Selon eux, cela explique, par exemple, que certaines personnes motivées ayant abandonné leurs études mais disposant de compétences intéressantes ne seront pas facilement engagées. Cependant, d'après un acteur d'une organisation d'immigrés, le problème vient plutôt du fait que les travailleurs peu qualifiés éprouvent des difficultés à rentrer en contact avec les employeurs qui ont besoin d'eux, comme le port d'Anvers, et vice versa.

*En Belgique, l'écart entre le taux de chômage des ressortissants nationaux et celui des personnes étrangères ou d'origine étrangère reste très élevé. Dans un contexte de pénurie d'emploi, les comportements discriminatoires à l'égard des jeunes immigrés ou perçus comme tels tendent par ailleurs à augmenter, et contribuent à affaiblir leur position sur le marché du travail. Certains jeunes demandeurs d'emploi immigrés ou perçus comme tels intériorisent cette réalité et peuvent avoir la sensation que « les jeux sont faits ».*

### **C. Procédures de sélection**

En Flandre, la question des procédures de sélection est apparue plusieurs fois lors des entretiens. Il semble que les personnes issues de l'immigration éprouvent des difficultés à passer les procédures de sélection pour décrocher des emplois. Des recherches menées par l'UGent, en collaboration avec Jobpuntvlaanderen, montrent en effet que des éléments culturels peuvent rendre certains tests de sélection très difficiles à comprendre à cause de la manière dont les questions sont posées<sup>79</sup>. Selon certains intervenants, cette problématique rend l'accès à la fonction publique difficile. Alors qu'en Belgique, un tiers de la population travaille (in) directement pour l'État, la représentation de personnes issues de l'immigration y est minimale<sup>80</sup>. Dans l'enseignement également, la représentation d'enseignants issus de l'immigration est minimale. Un acteur d'une organisation d'immigrés déclare même que les emplois de la fonction publique seraient souvent pourvus en interne, et que la priorité serait donnée à des membres de la famille ou à des connaissances, ce qui diminuerait encore les chances des personnes issues de l'immigration d'y rentrer.

79 DE CORTE, F. and LIEVENS, F. (2003), The risk of adverse impact in selection based on a test with known effect size (Universiteit Gent)

80 VDAB, (2012) Kansengroepen in kaart. Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt [ile:///C:/Documents/Downloads/KiK\\_allochtonen\\_2012.pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/Owner/My%20Documents/Downloads/KiK_allochtonen_2012.pdf)

*Des éléments culturels peuvent rendre certains tests de sélection très difficiles à comprendre par les jeunes demandeurs d'emploi immigrés ou perçus comme tels, en raison de la manière dont les questions sont posées.*

#### **D. Reconnaissance des diplômes et connaissance de la langue**

Certains facteurs développés ici touchent spécifiquement les primo-arrivants : c'est le cas, notamment, de la connaissance insuffisante de la langue et de la procédure de reconnaissance ou d'équivalence des diplômes étrangers. En Flandre, des acteurs dans tous les secteurs interrogés estiment que certains primo-arrivants ne maîtrisent pas assez vite le néerlandais. D'autre part, certains intervenants du monde syndical et du secteur de l'aide aux immigrants pensent que l'on doit remettre en question l'importance accordée à la connaissance du néerlandais, tant dans l'enseignement que sur le marché du travail. Ces acteurs syndicaux sont d'avis que le néerlandais est souvent utilisé pour filtrer certaines personnes et leur fermer les portes du marché du travail, alors qu'il serait possible de faire preuve d'ouverture d'esprit, afin que le néerlandais soit pratiqué et amélioré dans l'exercice d'une fonction, plutôt qu'exigé comme un prérequis à l'embauche. En effet, apprendre une langue en la pratiquant peut stimuler l'apprentissage. De plus, les listes d'attente pour s'inscrire à un cours de néerlandais sont souvent longues en Flandre avec, pour conséquence une limitation des possibilités et des ambitions des chercheurs d'emploi qui se trouvent sur ces listes.

Un autre processus compliqué qui peut intervenir dans l'intériorisation de la discrimination, c'est la reconnaissance des diplômes. En Flandre, plusieurs interlocuteurs ont noté que certains diplômes étrangers ne sont pas reconnus, et qu'il est, par exemple, difficile d'obtenir une équivalence pour certains diplômes polonais, du fait que certaines options d'études n'existent pas en Belgique. Selon certains acteurs du secteur de l'aide aux immigrants, des syndicats et des OISP, les employeurs ont surtout trop peu confiance dans le niveau de formation obtenu à l'étranger.

A Bruxelles et en Wallonie, la procédure pour obtenir une équivalence de diplôme a aussi été mentionnée comme un obstacle à l'accès au marché de l'emploi, et comme un facteur pouvant favoriser l'intériorisation de la discrimination. Cela dit, un intervenant spécialiste de cette matière à Bruxelles nous a expliqué qu'il serait utile de « *démystifier le Graal de l'équivalence* »<sup>81</sup> pour les personnes qui en font la demande. Selon lui, il faut travailler dans le but de positionner correctement cette procédure « *dans le cheminement personnel de la personne et voir si elle est vraiment nécessaire* » plutôt qu'en bradant nos équivalences en essayant de simplifier la procédure. Il note également que celle-ci est nettement plus rapide et simple en Flandre, que mais le nombre de demandes y est nettement moins élevé.

81 <http://www.kbs-frb.be/publication.aspx?id=311566&langtype=2060>



*La connaissance du néerlandais pose problème à certains jeunes demandeurs d'emploi immigrés ou d'origine immigrée. Certains acteurs recommandent de faire preuve d'ouverture en ne faisant pas de la connaissance de la langue une condition nécessaire à l'embauche et en privilégiant son apprentissage sur le lieu de travail.*

*Certains employeurs restent trop peu confiants dans le niveau de formation obtenu à l'étranger.*

### **E. Phénomènes de reproduction et de manque d'identification à des modèles de réussite professionnelle**

L'effet de « *contagion* » cité par A. Azzi lors de notre entretien<sup>82</sup> ou, plutôt, de reproduction de comportements entre les personnes d'un même groupe, est un autre facteur à prendre en compte pour comprendre l'intériorisation de la discrimination. Cela signifie que, même si quelqu'un n'a pas encore subi de discrimination personnelle, le fait d'avoir entendu ou été témoin d'épisodes de discriminations vécus par des proches ou par l'entourage peut suffire pour amener cette personne à croire, par exemple, qu'elle n'aura accès qu'à certains secteurs, ou qu'elle ne sera jamais traitée de façon égale aux Belges « *d'origine* ».

Un intervenant marocain estime aussi que « *si on s'identifie à une catégorie ethnique, religieuse, sociale ou autre, et que cette catégorie a subi des discriminations massives, on a tendance à s'auto-discriminer rapidement.* » Une représentante d'un réseau de femmes migrantes a également souligné ce phénomène de reproduction de comportements. Selon elle, les histoires de refus et d'échecs racontées par l'entourage se répandent et sont intégrées très rapidement par les migrantes qui cherchent du travail. Il lui semble normal, même si certaines femmes migrantes n'ont jamais vécu de refus, qu'elles aient intégré les histoires et les conseils de leurs connaissances et, par conséquent, qu'elles négligent de postuler dans certains secteurs où elles pensent qu'elles n'auront pas leur place. Une intervenante du secteur des employeurs voit ces comportements comme « *une sorte de déterminisme* » causé par les expériences de la famille et des amis des personnes concernées qui les ont convaincues que certains employeurs ne voudront tout simplement pas d'elles. Une intervenante d'origine marocaine explique qu'il faut prendre en compte le capital historique familial : « *Déjà petit, on nous drille en nous disant qu'il faudra se battre deux fois plus, que si on te laisse pas rentrer par la porte il faudra rentrer par la fenêtre, etc. Grandir avec ça, ça fait réaliser que ça va être la galère et ça joue dans le 'capital résignation'.* »

Parallèlement à ce phénomène de reproduction, de nombreux intervenants à Bruxelles et en Wallonie ont mentionné le rôle important, mais trop peu exploité, que peuvent endosser certaines personnes de la communauté, considérées comme des exemples de réussite professionnelle et des modèles pour les jeunes. Une intervenante de la communauté congolaise, par exemple, nous a expliqué l'importance des modèles positifs au sein de sa communauté, et l'effet motivant que ceux-ci peuvent avoir sur les jeunes.<sup>83</sup>

<sup>82</sup> Entretien du 7 avril 2014

<sup>83</sup> Une explication de ce manque de contact avec ces modèles est donnée par N. Perrin : « Outre le fait que la plupart des jeunes et des gens qu'ils fréquentent connaissent les mêmes difficultés qu'eux, les jeunes issus de l'immigration et ayant connu une ascension socio-économique notable – les « dérouilleurs » pour reprendre l'expression d'Azouz Begag – tendent à quitter les banlieues. », PERRIN, N. et MARTI-NIELLO, M., op.cit., p. 45

*Il n'est pas nécessaire d'être personnellement discriminé pour intérioriser la discrimination. Les discriminations subies par des proches ou par l'entourage des jeunes immigrés ou perçus comme tels peuvent conduire ces jeunes à intérioriser la discrimination. Les histoires de refus et d'échecs racontées par l'entourage se répandent très vite, et sont rapidement intégrées par les demandeurs d'emploi immigrés ou perçus comme tels.*

#### **F. Rôle des médias**

Les médias sont également des vecteurs renvoyant aux jeunes une certaine image de leurs groupes et d'eux-mêmes, image qui peut intervenir dans les processus d'intériorisation de la discrimination. Des études aux États-Unis ont montré l'influence négative des messages péjoratifs relayés par la télévision sur le développement de l'identité des enfants afro-américains<sup>84</sup>. Plusieurs de nos interlocuteurs à Bruxelles et en Wallonie, tous secteurs confondus, ont mentionné le fait que, de nos jours, énormément de discours péjoratifs et de préjugés concernant les immigrés (ou les personnes de confession musulmane) se répandent au travers des médias. Ils nous ont expliqué à quel point les messages véhiculés au quotidien par le monde médiatique à l'égard de ces personnes étaient quasi toujours à connotation négative. Une jeune femme voilée nous a dit craindre que le racisme n'augmente, notamment à cause des médias et de leur façon de ne présenter qu'un côté, celui le plus sombre.

Quoi qu'il en soit, cela peut avoir des conséquences extrêmement néfastes pour l'image que les personnes visées par ces messages se font d'elles-mêmes, et pour la façon dont elles se sentent intégrées dans le marché de l'emploi et dans la société en général. Se sentir bouc émissaire au sein d'une société ne donnera pas aux gens la confiance et l'assurance nécessaires pour se présenter à un entretien sûr de soi, au contraire.

*Enormément de discours péjoratifs et de préjugés concernant les personnes immigrées ou perçues comme telles se répandent au travers des médias. C'est particulièrement vrai pour ce qui concerne les personnes de confession musulmane ou supposées de confession musulmane.*

#### **G. Manque de reconnaissance**

En lien avec les messages négatifs véhiculés par certains médias au sujet de notre groupe cible, une intervenante de la société civile parle de la sensation d'illégitimité que peuvent ressentir, plus ou moins fortement, les jeunes immigrés, et particulièrement les Belges de deuxième et troisième générations. Selon elle, le fait de ne pas se sentir 'légitimement' faire partie de la société peut les amener à développer des comportements de démotivation et de résignation. Ainsi, certains jeunes d'origine étrangère, qui n'ont pas été considérés comme des 'Belges légitimes' lorsqu'ils étaient à l'école, développeraient plus facilement ce type de comportements.

<sup>84</sup> STROMAN, C. A., p. 87

Un intervenant du secteur public estime également que le concept de reconnaissance est pertinent : « *Si un jeune d'origine étrangère vit dans un quartier précarisé, qu'il n'a pas eu une bonne formation, qu'on lui dit 'surtout reste invisible', qu'il doit raser les murs partout où il va, et qu'il est interdit d'entrée dans des dancings, etc., il peut s'enfermer dans cette image négative construite.* » Selon lui, ce jeune manque alors de reconnaissance de la part de la société par rapport à sa place en son sein.<sup>85</sup> Ce manque de reconnaissance et de légitimité ressenti de la part de notre société est un facteur pouvant aggraver les comportements associés à l'intériorisation de la discrimination.

*Le fait de ne pas se sentir légitime au sein de la société peut amener les jeunes immigrés ou perçus comme tels à développer des comportements de démotivation et de résignation. Le manque de reconnaissance que certains de ces jeunes ressentent de la part de la société belge est un facteur aggravant des comportements associés à l'intériorisation de la discrimination.*

#### **H. Contentieux historique**

Lors de nos entretiens à Bruxelles et en Wallonie, diverses personnes ont mentionné le contentieux historique comme facteur explicatif d'éventuels comportements découlant de l'intériorisation de la discrimination. Par exemple, certains Africains seraient très sensibles au phénomène de colonisation, et se sentiraient rejetés dans certains contextes à cause de l'histoire entre la Belgique et le Congo. À ce propos, une intervenante de la société civile nous a parlé d'un candidat qui « [...] arrivait aux entretiens avec le poids de la colonisation en lui, il était éternellement sur la défensive en fait. Il n'était pas en paix, il avait plein de fantômes autour de lui, même s'il n'a jamais connu la colonisation que ses parents ont connue [...] il était toujours dans une culture coloniale, dans un regard noir-blanc. » Lors d'un focus groupe avec des migrants, une jeune femme d'origine africaine est allée plus loin en évoquant un certain complexe d'infériorité des « Noirs » face aux « Blancs ». Selon elle, « *En Afrique, on est 'complexé' devant un Blanc.* »

Selon Mireille-Tsheushi Robert, administratrice déléguée de l'Observatoire Ba Ya Ya (asbl d'encadrement des jeunes), « *pour les jeunes, la lutte contre la discrimination en vue de leur insertion sociale va de pair avec une démarche de reconnaissance historique. En effet, la discrimination des Noirs de Belgique tire son origine de zoos humains, de la propagande coloniale et de l'image dévalorisée qu'elle a ancrée dans l'imaginaire collectif des Belges et de certains Congolais.* »<sup>86</sup> Ce sentiment d'infériorité et le poids

<sup>85</sup> Les jeunes issus de l'immigration se trouvent souvent confrontés à un paradoxe qui peut leur sembler insoluble. De nationalité belge, élevés et éduqués la plupart du temps en terre wallonne, ils sont confrontés à ce que l'on pourrait qualifier de « négation de soi au motif de leur statut symbolique d'immigré » dans la mesure où, trop souvent encore, ils ne bénéficient pas d'un traitement paritaire. Cette forme de non-reconnaissance, voire ce « déni de citoyenneté », par les groupes majoritaires de la société belge et wallonne, peut s'avérer déstabilisante et douloureuse pour les jeunes issus de l'immigration. L'accumulation de sanctions négatives non appropriables conduit les jeunes à se tourner vers d'autres instances de légitimation disponibles, prêtes à lui envoyer une image plus positive de lui-même, et surtout capables de donner sens à son histoire personnelle. Pour R. Castel, « leur drame tient à ce qu'ils ne sont ni "dehors", ni "dedans" : ils sont repoussés sur les marges du monde social PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., p53.

<sup>86</sup> Propos cités dans Zekhnini, J., (juin 2014), « Histoire par procuration », Micmag, 2, p. 8 Mireille-Tsheushi Robert continue en expliquant que les adolescents congolais voient leurs pères et grands frères surdiplômés qui ne trouvent pas de travail : « Les Congolais sont touchés par des mécanismes de discri-

historique porté par certains candidats congolais peuvent faciliter le développement de l'intériorisation de la discrimination et des comportements et attitudes qui en découlent.

*Un sentiment d'infériorité et le poids historique, notamment portés par certains demandeurs d'emploi congolais, peuvent favoriser le développement de l'intériorisation de la discrimination, ainsi que des comportements et des attitudes qui en découlent et qui leur portent préjudice sur le marché de l'emploi.*

### **I. Accumulation d'expériences négatives**

Le vécu des personnes, leur bagage et leur identité personnels influencent les comportements que nous étudions dans cette recherche. Bien qu'un parcours compliqué (discriminations, refus, stéréotypes, etc.) puisse mener certaines personnes à redoubler d'efforts pour parvenir à, par exemple, trouver un emploi, cette étude montre qu'il s'agit là d'exceptions. Ainsi, l'accumulation d'expériences négatives de discriminations et de stéréotypes subis est un facteur explicatif de l'intériorisation de la discrimination et des comportements qui en découlent.<sup>87</sup>

Les intervenants des différents secteurs s'attendent généralement à ce que des personnes qui évoluent dans un environnement où leur identité est menacée (parce qu'elles sont jugées par d'autres à partir de stéréotypes) soient anxieuses, aient moins confiance en elles et effectuent par conséquent de moins bonnes prestations lors d'entretiens d'embauche, par exemple. « *Lorsqu'on est si souvent confronté à des expériences négatives, on ne peut plus continuer à se comporter de la même manière* », raconte un acteur syndical. Cette remarque, et celle du chercheur A. Azzi qui explique qu'« *il se peut que les membres des minorités aient peur de devoir avoir vraiment des capacités exceptionnelles afin de contredire le stéréotype et accéder à un traitement juste* »<sup>88</sup>, rejoignent les théories relatives à la menace du stéréotype qui ont été abordées dans la partie théorique de ce rapport. Selon un intervenant du secteur OISP, ces processus amènent souvent les jeunes à développer leurs propres préjugés vis-à-vis des employeurs et du marché du travail. Cela peut également engendrer une perte de confiance en soi, une diminution d'estime de soi et un sentiment de démotivation. Par conséquent, à long terme, ces jeunes peuvent en arriver à développer des comportements tels que la résignation et la mise en retrait totale ou sélective du marché du travail (en renonçant à postuler dans certains ou dans tous les secteurs).

---

mination, et les jeunes en sont parfaitement conscients. Ils en discutent ensemble. Et, à partir d'informations fiables ou non, ils finissent par conclure, entre tristesse et colère, qu'ils sont aujourd'hui rejetés et maltraités comme l'ont été leurs aînés pendant la colonisation. Par procuration, les rapports historiques de domination sont toujours actifs. »

87 Une étude d'A. Rea et de N. Ouali souligne que « la généralisation abusive de la représentation d'une jeunesse étrangère délinquante et révoltée à tous les membres d'un groupe ethnique [...] pourrait atteindre aussi la sphère de l'emploi et les pratiques d'embauche. En somme, ne pas engager un Marocain, c'est une manière d'éviter des problèmes supposés. Cette représentation discriminante pose un énorme préjudice à l'insertion de ces jeunes d'origine étrangère, qui interprètent et assimilent tous les refus qui leur sont adressés à des actes ou des pensées racistes. » Ainsi, « la discrimination ne se mesure pas seulement à travers les positions occupées sur le marché du travail, mais aussi dans les jugements que les jeunes portent sur leur situation. » Rea, A. et Ouali, N., op.cit., p. 116

88 Entretien du 7 avril 2014

D'après un jeune marocain, expérience après expérience, les individus sont « [...] poussés à la résignation, ils ont été détruits par un chômage forcé. Ils acceptent leur sort et puis voilà. » Dans la même optique, un intervenant du secteur public estime que « toutes les épreuves à passer pour pouvoir avoir une place dans la société font que les gens les plus fragiles décrochent. ». D'après lui, « c'est un processus adaptatif : l'être humain se bat pour vivre, pour aller chercher sa dignité, pour réaliser ses rêves. Mais quand il se prend un mur tout le temps, il finit par s'adapter à ça et à le retourner contre lui. C'est une forme de violence qui est retournée contre soi. ». Effectivement, nous pouvons supposer que, au plus quelqu'un accumule des expériences d'échec, au plus son estime de soi sera touchée. Or, une dévalorisation de sa propre image peut avoir des conséquences majeures sur son intégration dans le marché de l'emploi. À cet égard, la plupart des personnes rencontrées lors des entretiens estiment que les comportements découlant de l'intériorisation de la discrimination émanent d'une volonté de préserver son estime de soi. Comme mentionné au chapitre précédent, ne pas s'investir dans les domaines où l'on se sent discriminé est un mécanisme psychologique permettant de se protéger. Un coordinateur d'éducateurs de rue dans une commune mixte de Bruxelles nous a parlé de mécanisme d'auto-défense de ces jeunes, qui auraient peur d'être confrontés à des refus et des messages négatifs. « Ils en ont tellement marre qu'ils se cabrent et ne veulent plus rien savoir. »

*L'accumulation d'expériences négatives de discriminations et de stéréotypes subis est un facteur explicatif de l'intériorisation de la discrimination et des comportements qui en découlent. Cette accumulation amène souvent les jeunes immigrés ou perçus comme tels à développer leurs propres préjugés vis-à-vis des employeurs et du marché du travail.*

*La plupart des personnes rencontrées lors des entretiens estiment que les comportements découlant de l'intériorisation de la discrimination par les jeunes immigrés ou perçus comme tels s'expliquent par leur volonté de préserver leur estime de soi.*

## **J. Milieu socio-économique et capital social**

En fonction du milieu dont on vient, et du capital social que l'on détient, les codes sociaux et la vision que l'on a de soi dans la société diffèrent. Un certain nombre d'intervenants ont noté que le fait de provenir d'un milieu social précaire et d'avoir un réseau social limité pouvait avoir de sérieuses conséquences sur l'insertion professionnelle de ces jeunes sur le marché de l'emploi. Comme N. Perrin l'explique, « même si le manque de ressources matérielles ne suffit pas à expliquer les trajectoires que prennent les jeunes issus de ces familles, l'expérience de la pauvreté pendant l'enfance et l'adolescence influence à la fois les chances de réussite scolaire et de mobilité sociale et les attitudes des jeunes issus de l'immigration. »<sup>89</sup>

Un grand nombre des personnes interviewées s'accordent à dire que le milieu social dont est issu une personne peut en partie influencer la façon dont celle-ci s'insérera sur le marché du travail. Cela peut se comprendre de deux façons : du point de vue des employeurs d'une part, et de celui des jeunes immigrés ou perçus comme tels, d'autre part.

<sup>89</sup> PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op.cit., p. 47

D'après plusieurs personnes que nous avons rencontrées, en particulier des employeurs, la méconnaissance des codes sociaux<sup>90</sup> du marché de l'emploi belge pourrait jouer un rôle décisif dans l'employabilité des jeunes étrangers et d'origine étrangère. Certains d'entre eux ont mentionné la nécessité, pour les jeunes, d'acquérir la culture du monde patronal. À ce propos, une actrice de la société civile nous explique qu'« on peut s'auto-discriminer sans le vouloir en ayant des attitudes inadéquates au regard de celles généralement attendues dans un certain nombre de milieux professionnels. Si on n'a pas été familiarisé avec ce «savoir-être» dans la famille ou à l'école, on peut s'auto-discriminer du fait du décalage qui risque d'exister entre les codes de la personne qui embauche et ceux du candidat. Il ne faut pas minimiser la discrimination, mais il y a aussi la question du savoir-être lors de la recherche d'un emploi : comment s'habiller, se tenir, quel vocabulaire utiliser, etc.»

Du point de vue des jeunes immigrés ou issus de l'immigration, le psychologue D. Bourguignon souligne la possibilité pour ceux-ci de ne pas se sentir à leur place dans certains secteurs<sup>91</sup>. En effet, « les jeunes issus de l'immigration, et plus particulièrement les troisièmes générations et suivantes, ressentent très durement l'écart avec le standard de vie belge, tout comme les différences de traitement. » À cet égard, une personne travaillant au sein d'une OISP bruxelloise a souligné l'expérience d'un jeune étranger qui, lors de son stage au sein d'une entreprise, ne s'y était pas senti à l'aise, estimant qu'il ne faisait pas partie de ce monde qui ne lui 'parlait pas'. « Ce stagiaire était socialement inadapté à ce milieu de travail, il se sentait comme un cheveu dans la soupe. »

Plusieurs personnes rencontrées ont, par ailleurs, lié ces observations à ce que Pierre Bourdieu nomme 'habitus' et 'habitus de classe'.<sup>92</sup> Les entretiens sont venus confirmer que, souvent, les liens familiaux, les modèles au sein de la famille, la pression familiale ou la culture sont des facteurs qui influencent le parcours des jeunes. En ce sens, la « volonté de ne pas trahir les siens » et de suivre leur chemin pourrait parfois cantonner les jeunes dans certains secteurs de l'emploi plutôt que d'autres.

En outre, les personnes issues de l'immigration ou perçues comme telles ont parfois peu de capital social sur lequel s'appuyer. Un acteur d'une organisation patronale explique la chose ainsi : « Leurs réseaux sont surtout constitués de la famille et d'amis, mais c'est insuffisant pour trouver une bonne position sur le marché de l'emploi belge. Leurs réseaux sociaux ne sont pas assez variés en ce qui concerne les différents groupes de population, les statuts socio-économiques, etc. Des réseaux étendus et diversifiés sont importants sur le marché de l'emploi. Les personnes hautement qualifiées pâtissent souvent de leurs réseaux sociaux réduits. Les réseaux doivent être complétés par

90 Dans son rapport sur la discrimination et la désaffiliation des jeunes issus de l'immigration, N. Perrin mentionne que certains professionnels constatent « dans certains quartiers le développement de systèmes de valorisation qui n'entrent pas en congruence avec les normes sociales classiques et celles du marché du travail. Ils en concluent donc que l'attachement à un milieu qui est en décalage avec le système classique d'insertion peut donc agir comme frein à l'insertion. PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op.cit., p. 47

91 Entretien téléphonique du 30 avril 2014

92 L'habitus a trait aux acquisitions provenant, en premier lieu, « [...] d'un processus d'apprentissage particulièrement prégnant lors de la prime enfance. L'éducation conditionne en effet un certain nombre de savoir-faire nécessaires à la vie quotidienne [...] Elle repose également sur un ensemble de prescriptions constitutives d'un « savoir-être ». [...] Ces différentes inculcations conditionnent un rapport au monde développant les capacités de perception et de jugement. [...] En second lieu, l'institution scolaire, l'espace social vont également avoir leurs influences. » VINACHES Paul, (octobre 1998), « L'habitus : concept médiateur », Sociologie, N° 113 <http://www2.cndp.fr/revuedees/pdf/113/03503711.pdf>, p. 35

*des personnes d'origine autochtone et de la classe moyenne jouissant de bonnes positions sur le marché du travail. » Un large réseau social est d'autant plus important, déclare un représentant d'organisations patronales, que « les candidatures, se font souvent de manière informelle au sein de son propre réseau. » C'est pourquoi les stages et jobs d'étudiants sont cruciaux pour se forger des réseaux sociaux intéressants.*

*En fonction du milieu dont on vient, et du capital social que l'on détient, les codes sociaux et la vision que l'on a de soi dans la société diffèrent. La méconnaissance des codes sociaux du marché de l'emploi pourrait jouer un rôle négatif décisif dans l'employabilité des jeunes étrangers et d'origine étrangère.*

### **K. Incidence de l'âge**

Quelle incidence l'âge peut-il avoir sur les comportements de démotivation, de résignation, de mise en retrait et de désaffiliation ? Le manque de recherche scientifique sur ce sujet précis dans le cadre de l'intériorisation de la discrimination ne permet pas de répondre à cette question. Parmi les personnes interviewées dans le cadre de cette étude, les opinions varient. Certaines pensent que les jeunes, en pleine formation de leur identité, auraient plus tendance à éviter les situations pouvant porter atteinte à leur estime de soi. D'autres estiment plutôt que, plus les personnes sont âgées, plus elles auront subi de discriminations et plus elles auront tendance à se résigner. D'autres encore s'accordent pour dire que ce qui fait réellement la différence est l'expérience accumulée sur le marché du travail. De plus amples recherches sur ce sujet précis permettraient de mieux comprendre l'incidence de l'âge sur l'intériorisation de la discrimination.

### **L. Incidence du parcours migratoire**

Au sujet du parcours migratoire, les avis sont également partagés. D'après de nombreux intervenants, dont le professeur A. Azzi, les Belges de deuxième et troisième générations ont davantage tendance à se résigner parce qu'elles ont vu leurs parents être victimes de discrimination et qu'elles ont grandi dans un système discriminatoire. Au lieu d'accepter l'idée d'être discriminés et rejetés, ils préfèrent se mettre à l'écart eux-mêmes pour se protéger. « *Ils ne veulent pas que le rejet vienne de l'autre parce qu'ils l'ont expérimenté et c'était très désagréable.* »<sup>93</sup> D'après une intervenante du secteur OISP, « *il y a là quelque chose qui, pour les Belges de deuxième et troisième générations, relève vraiment de l'injustice, alors que les primo-arrivants se retrouvent dans une situation qui ne leur paraît pas d'emblée injuste.* »

---

<sup>93</sup> Les premiers [les premières générations] ont à accepter leur nouvelle existence à un coût affectif et psychologique élevé, avec le sentiment très fort d'une dette morale à l'égard des membres de leur famille restés au pays. Les seconds ont mieux assimilé les aspirations de la société dominante, mais ils ressentent plus durement les formes de discrimination persistantes à leur égard PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op.cit., p. 42

Selon de nombreux interlocuteurs, dont des immigrés de première génération, ces derniers arriveraient plein d'espoir et de combativité sur le marché de l'emploi belge, et feraient davantage preuve de résilience face à la discrimination. Certaines personnes rencontrées, notamment issues de la communauté congolaise, expliquent cela par le parcours de vie difficile des migrants dans leur pays d'origine<sup>94</sup>. « *Le fait d'être première génération ne révolte pas autant face à la discrimination : on arrive et on sait qu'on est dans une situation de faiblesse, on est forcé d'accepter des formes d'exploitation. Ils le savent en arrivant.* » Un responsable syndical estime d'ailleurs que l'idée même de notre étude n'aurait de sens « *que pour ceux qui sont nés, éduqués et formés, ici en Belgique* » parce que selon lui, on ne peut avoir intériorisé la discrimination que si on l'a vécue depuis son plus jeune âge. Une étude réalisée par l'IRFAM confirme cette hypothèse, en ajoutant le facteur du niveau de qualification, les nouveaux migrants étant d'ordinaire mieux formés que les jeunes belges d'origine immigrée ou perçus comme tels.<sup>95</sup>

### **M. Incidence du sexe**

Le sexe est un motif courant de discrimination sur le marché de l'emploi. La situation des femmes est particulièrement problématique parce qu'elles peuvent simultanément cumuler plusieurs types de discriminations. Pour cette raison, nous avons posé la question de l'incidence du sexe des jeunes immigrés et perçus comme tels sur leur propension à intérioriser la discrimination et développer les comportements qui y sont liés. La grande majorité de nos interlocuteurs a spontanément parlé de la situation des femmes voilées en réponse à cette question. Bien que le port du voile soit lié à la religion et non à l'origine des personnes concernées, cet aspect a retenu l'attention de nos interlocuteurs.

Lors d'un groupe de discussion, une jeune femme voilée qui cherche activement du travail nous a expliqué qu'afin d'augmenter ses chances de trouver un emploi, elle refuse d'afficher sa photo sur son CV, car elle estime que cela ne peut que lui porter préjudice. De plus, une intervenante, voilée depuis peu, nous a révélé être la cible de discriminations depuis qu'elle porte le voile. Lors d'un groupe de discussion dans une OISP, on nous explique que les femmes voilées trouvent normal de ne postuler que dans des CPAS, où elles pensent avoir une chance, alors qu'elles ont les compétences pour poser leurs candidatures pour des postes plus qualifiés dans des secteurs plus variés.

Le voile apparaît comme une explication logique des attitudes de certaines femmes voilées qui ne prennent pas (ou presque plus) la peine de chercher du travail, ou qui limitent fortement les secteurs ou les entreprises où postuler. Selon A. Rea, en termes de volume, le problème des femmes voilées en retrait du marché du travail est

94 Ceci a été mentionné à plusieurs reprises par des membres de la communauté congolaise à Bruxelles.

95 Une différence entre les nouveaux migrants, d'ordinaire mieux formés que les précédents, est aussi signalée; la situation des nouveaux semble être globalement meilleure sur le marché de l'emploi que celle des enfants d'anciens immigrants peu qualifiés. » D'après N. Perrin, la seconde génération est même considérée par divers professionnels comme la génération sacrifiée : « Les plus jeunes générations ressentent une forte tension entre ce à quoi elles aspirent et les moyens dont elles disposent réellement pour cela. Socialisée dans un contexte d'attentes plus fortes, la jeunesse issue de l'immigration ressent très fortement ces insuffisances matérielles et se sent défavorisée par rapport au monde qui l'entoure PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op.cit., p. 47



le plus important aujourd'hui<sup>96</sup>. Une étude de Nadia Ben Mohamed concernant les femmes voilées sur le marché de l'emploi le relevait déjà il y a quelques années<sup>97</sup>

Certains employeurs n'acceptent pas les femmes musulmanes parce qu'elles portent le foulard, et refusent une candidate pour cette raison. Les employeurs font prévaloir leurs normes. Le contexte culturel et religieux des employeurs, voire d'autres acteurs cruciaux de la mise à l'emploi, peut ainsi également jouer un rôle. Selon une employée en OISP, une fois embauchées, toutes les femmes d'origine étrangère avec qui elle travaille, voilées ou non, s'étonnent et disent « *on ne pensait pas être prises* ». Elles témoignent ainsi d'un manque de confiance en soi et d'optimisme face à leur insertion socio-professionnelle.

*Doublement discriminées, en tant que femmes et en tant qu'immigrées, les femmes étrangères ou perçues comme telles sont particulièrement exposées au phénomène d'intériorisation de la discrimination.*

*Porter le foulard islamique continue d'exposer certaines femmes à des discriminations qui font lourdement obstacle à leur intégration sur le marché de l'emploi en Belgique. Cela induit un phénomène d'intériorisation de la discrimination chez nombre d'entre elles.*

#### **N. Incidence du niveau de qualification**

Nous avons montré qu'à qualification égale, les discriminations sur la base de l'origine des candidats existent sur le marché de l'emploi belge. Les intervenants auxquels nous avons posé la question de l'incidence du niveau de qualification sur la tendance à se résigner, se mettre en retrait ou se désaffilier ont exprimé des avis partagés. Tout comme la question au sujet de l'incidence de l'âge, le manque d'étude scientifique spécifique à ce propos en a poussé plus d'un à se montrer prudent et à renoncer à répondre.

Cela dit, d'après un intervenant du secteur public, au plus le niveau de qualification est élevé, au plus ces comportements (résignation, mise en retrait ou désaffiliation) seraient marqués : vu les compétences des candidats, les refus systématiques sont plus difficilement justifiables. La discrimination sur la base de l'origine se fait alors davantage sentir, et amènerait ces personnes à l'intérioriser et à développer des comportements de résignation et de mise en retrait total ou sélectif. A contrario, une responsable d'une organisation de la société civile nous a expliqué que les étrangers qui ont un niveau de qualification plus élevé et sont dotés d'un capital social et culturel important ne développent « *jamais* » de comportements liés à l'intériorisation de la discrimination. Selon elle, quand ils sont discriminés, « *ils bloquent, ils attaquent et remettent vite 'l'égalité' entre eux et la personne qui les discrimine.* »

<sup>96</sup> Entretien du 23 avril 2014

<sup>97</sup> « L'exclusion du marché de l'emploi peut également être provoquée par l'attitude des femmes elles-mêmes, on parlera alors d'autoexclusion. Il faut ajouter que ce dernier phénomène n'est pas indépendant du premier. Il semble, en effet, résulter de la prise en compte de l'existence de préjugés, de la part de la société d'accueil, à leur égard. » Ben Mohamed Nadia, « Les Femmes musulmanes voilées d'origine marocaine sur le marché de l'emploi », Germe – ULB, [http://www.ulb.ac.be/socio/germe/documents-en-ligne/femmesmusulmanes\\_nadia.pdf](http://www.ulb.ac.be/socio/germe/documents-en-ligne/femmesmusulmanes_nadia.pdf), p. 6

### **O. Manque de pratique**

Ce dernier facteur a été mis en évidence lors des entretiens en Flandre. Selon un acteur d'une organisation d'immigrés : « *Si l'on ne peut avoir un entretien d'embauche qu'après un an de recherche d'emploi, on voit ses chances diminuer car le risque de nervosité et d'anxiété est grand ; l'expérience acquise pour mener efficacement un entretien d'embauche est trop faible et l'on preste souvent en-dessous de ses capacités quand on est anxieux.* » L'un des jeunes rencontrés va également dans ce sens : « *Pour acquérir de l'expérience, tu dois avoir l'occasion d'en gagner. C'est là que le bât blesse. Pour trouver un job, c'est un chemin de croix. On fait face à des préjugés. Pour réussir les tests du Selor, tu dois répondre à pas mal de questions liées à l'expérience, et si tu n'as pas eu la chance d'en acquérir, alors tu peux oublier.* » D'après un employeur, ces expériences négatives peuvent nuire à la confiance en soi ; les jeunes peuvent, à la longue, en subir les conséquences sur le plan psycho-social, confirmant ainsi la prophétie auto-réalisatrice : « *Du fait qu'ils ne croient plus en eux-mêmes et en un bon emploi, ils vont aller jusqu'à prouver que ce point de vue est vrai en réduisant leurs propres chances, et en ne saisissant pas les occasions qui se présentent à eux.* »

## II. CONCLUSION

Les comportements et attitudes de démotivation, résignation, mise en retrait et désaffiliation chez des jeunes immigrés et perçus comme tels, découlant de l'intériorisation de la discrimination, sont avant tout la conséquence des discriminations subies par ces jeunes dans divers domaines tels l'école et le marché de l'emploi.

D'autres facteurs exogènes tels les longues et difficiles procédures de reconnaissance de diplômes, le rôle des médias dans la diffusion de stéréotypes au sujet des populations immigrées, et le lourd poids de la colonisation porté par certaines personnes au sein de la communauté congolaise, par exemple, peuvent encore accentuer le sentiment de ne pas être à leur place dans certains secteurs professionnels ou dans le cadre même du marché de l'emploi. Le phénomène de reproduction ou de 'contagion', qui signifie que certains jeunes n'ayant pas personnellement subi de discrimination ou de refus sur le marché de l'emploi, s'approprient les expériences de leur famille, amis et entourage, augmente l'ampleur des conséquences désastreuses de la discrimination sur les individus. Le manque de modèles de réussite visibles et accessibles aux jeunes au sein de certaines communautés accroît, lui aussi, les sentiments négatifs de certains jeunes vis-à-vis de leurs opportunités professionnelles. Enfin, ressentir un « *déni de citoyenneté* »<sup>98</sup> et ne pas être considérés comme des 'Belges légitimes' constituent des obstacles supplémentaires pour de nombreux jeunes, en particulier des deuxième et troisième générations, qui aspirent à trouver leur place au sein de notre société.

Une multitude de facteurs individuels s'ajoutent encore à ces éléments externes pour, dans certains cas, pousser des jeunes à se résigner et se mettre en retrait du marché du travail ou de la société au sens large. En effet, l'accumulation d'expériences négatives dans divers domaines, le milieu socio-économique précaire et le manque de capital social 'utile' pour le marché de l'emploi, couplés au manque de pratique en termes de candidatures et d'expériences professionnelles, peuvent encore renforcer ces processus d'exclusion. En ce qui concerne l'incidence de l'âge et du parcours migratoire sur la tendance à développer ces comportements, les avis des personnes que nous avons interrogées sont variés et prudents, par manque de recherche scientifique sur ces sujets. Cela dit, selon les personnes immigrées ou perçues comme telles que nous avons rencontrées, les migrants de la première génération se disent plus motivés, combatifs et résilients face aux discriminations qu'ils subissent sur le marché de l'emploi, que les Belges de deuxième et troisième générations, qui ont grandi dans un système discriminatoire. Le fait d'être une femme, on le sait, complique encore davantage la recherche d'un emploi, et ce, pas seulement pour les femmes issues de l'immigration : l'inégalité de traitement entre hommes et femmes est encore tout à fait réelle dans notre société, en dehors de toute considération liée à l'origine de ces femmes. Nos interlocuteurs ont souhaité insister sur la situation des femmes voilées, qui selon eux, ont tendance à se mettre en retrait

---

98 PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., p. 53

du marché de l'emploi à cause des discriminations qu'elles ont subies ou des conseils et expériences de leur entourage au sujet de la rigidité du marché de l'emploi en Belgique vis-à-vis du port du voile.

*Les comportements et les attitudes de démotivation, de résignation, de mise en retrait et de désaffiliation chez des jeunes immigrés et perçus comme tels, découlant de l'intériorisation de la discrimination, sont avant tout la conséquence des discriminations subies par ces jeunes dans divers domaines tels l'école et le marché de l'emploi.*

---

Chapitre 3. **Les impacts de l'intériorisation  
de la discrimination sur l'insertion  
socio-professionnelle**



## I. INTRODUCTION

Au cours des interviews effectuées dans le cadre de cette étude, certaines personnes ont refusé de répondre à nos questions. Ces intervenants, surtout issus du secteur public et des groupes de personnes immigrées, affirment en effet que c'est la discrimination en tant que telle qui a un impact sur l'accessibilité du marché de l'emploi pour les personnes concernées, et pas l'intériorisation de cette dernière. Ainsi, une participante du secteur public explique que « *l'impact du comportement d'évitement est nul pour moi ; l'impact de la discrimination systémique est massif.* » Un représentant de la communauté congolaise, opposé au terme 'auto-discrimination' refuse également de répondre à cette question. « *Je n'accepte pas ce mot, et donc je ne veux pas répondre pour ne pas consolider ce concept. Par contre, l'impact des discriminations est énorme.* » Malgré ces réticences, la grande majorité des personnes rencontrées s'accordent pour dire que les attitudes et comportements de résignation, mise en retrait totale ou sélective et désaffiliation qui sont associés à l'intériorisation de la discrimination, ont des impacts importants sur « *la capacité [des jeunes] à s'insérer et à évoluer au sein du marché du travail.* » Ces impacts sont multiples, du développement d'auto-handicaps à la fuite des cerveaux, en passant notamment par la désinsertion et la paralysie dans la recherche d'emploi. Nous terminerons par les corrélations possibles entre l'intériorisation de la discrimination et l'ethno-stratification du marché du travail.

*Les attitudes et les comportements de résignation, de mise en retrait (totale ou sélective) et de désaffiliation qui sont associés à l'intériorisation de la discrimination, ont des impacts importants sur la capacité des jeunes immigrés ou perçus comme tels à s'insérer sur le marché du travail.*

## II. IMPACTS

### A. Auto-handicaps et efforts d'assimilation

Dans la partie théorique de cette étude, nous avons mentionné la théorie de psychologie sociale qui explique le développement d'auto-handicaps. Pour rappel, ce sont des mécanismes utilisés par certaines personnes afin d'extérioriser la cause de leur échec, et d'intérioriser la cause de leur réussite<sup>99</sup> : un manque de préparation, le choix de circonstances défavorables à la réussite, des symptômes de maladie et le choix de limiter ses efforts<sup>100</sup>. Plusieurs intervenants ont expliqué que nombre de jeunes qu'ils ont rencontrés, et qui sont démotivés et/ou résignés face aux discriminations et aux difficultés qu'ils subissent sur le marché de l'emploi, développent ce genre de comportements parasites qui sont un obstacle supplémentaire dans leur recherche d'emploi. Différents acteurs d'organisations d'immigrés, OISP et syndicats ajoutent que, même si ces jeunes trouvent le chemin du marché du travail, ils seront plus souvent malades ou quitteront leur emploi pour des raisons de discrimination. Comme indiqué plus tôt, la discrimination a un impact sur le bien-être psychique, raison pour laquelle les jeunes ont une mauvaise image d'eux-mêmes et perdent leur confiance dans la société. Ils participent alors moins à la société, et deviennent amers, avec comme conséquence un renforcement de leur faiblesse sur le marché du travail.

Arriver en retard aux rendez-vous, ne pas bien se préparer avant un entretien d'embauche, ou encore d'adopter une attitude inadéquate lors d'un entretien constituent d'autres auto-handicaps : les jeunes prennent rendez-vous à la mission locale dans le cadre de leur recherche d'emploi mais, le jour venu, ne viennent pas et expliquent alors à leur éducateur que « *de toute façon ça ne sert à rien.* ». Quelques interlocuteurs évoquent aussi des comportements agressifs ou nonchalants de la part de certains jeunes. Se trouver dans un état d'esprit négatif va jouer sur l'image que les jeunes donnent d'eux-mêmes, et sur la manière dont ils vont se comporter. La menace du stéréotype, et le risque pour ces jeunes de confirmer les stéréotypes négatifs appliqués à leur groupe lors d'un entretien d'embauche contribuent à diminuer leur performance, entre autre, à travers le développement de comportements inadéquats. Cette situation peut influencer leur façon de parler, leur degré de nervosité, leur anxiété et leur manière de réagir lors de l'entretien. La littérature académique montre clairement que les individus développent ces stratégies pour protéger leur image dans un environnement hostile ou stigmatisant. De plus, les individus qui accordent beaucoup d'importance à cet environnement ou à ce domaine (par exemple une bonne position sur le marché du travail), vont précisément encore moins bien réussir à cause d'une pression toujours plus grande<sup>101</sup>. Et, comme expliqué par un acteur en OISP, l'attitude du jeune va confirmer, voire induire, le regard que l'autre a sur lui. Ces auto-handicaps et comportements parasites représentent, par conséquent, des obstacles supplémentaires, et peuvent diminuer encore davantage les chances

99 JONES, E. et BERGLAS, S., op. cit., p. 200

100 RHODEWALT, F. et FAIRFIELD, M., op. cit., p. 403

101 TAJFEL, H. and TURNER, J., op. cit.



de ces jeunes de trouver un emploi qui leur plaît et qui correspond à leur niveau de qualification.

Une approche différente, développée dans la littérature académique et ai cours de nos entretiens, montre que, chez certaines personnes, un autre processus se produit : « *le défi du stéréotype*. »<sup>102</sup> Certaines personnes vont en réalité redoubler d'efforts pour atteindre leur but dans un environnement menaçant. Une organisation de la société civile déclare à ce propos que certains employés qui ont été discriminés essaient justement de s'adapter encore plus aux exigences des employeurs en essayant de devenir un employé modèle. Des recherches universitaires ont également démontré que s'éloigner psychologiquement de son propre groupe ethnique et/ou chercher à se rapprocher de nouveaux groupes peuvent être des stratégies visant à éviter la discrimination<sup>103</sup>. La conséquence néfaste de cette situation est qu'en agissant ainsi, on légitime la perspective de celui qui discrimine, et on ne remet pas en question cette discrimination.

Certains acteurs du secteur de l'immigration sont plutôt pessimistes, et font un pas plus loin en affirmant que l'« *assimilation* » - et donc l'idée d'une forme de rejet de son identité qui lui est associée - est la seule manière d'avoir des chances d'entrer dans une entreprise belge. Nos discussions avec des personnes issues de l'immigration et avec des organisations d'immigrés ont aussi dégagé d'autres stratégies utilisées par les immigrés pour « *survivre* » ou « *pour bien/mieux réussir dans un environnement menaçant* », c'est-à-dire se recycler (d'un point de vue scolaire), persévérer selon la devise « *Je vais devoir en faire plus que quelqu'un d'autre* », élargir l'environnement dans lequel on cherche du travail, créer des réseaux sociaux et les mobiliser, « *ne pas réagir de manière négative si tu te rends compte que l'employeur te contrôle plus qu'un non-allochtone mais, précisément, montrer que tu es digne de confiance* » ou bien « *changer ton nom en un nom belge.* »

La constante de ces deux approches est la pression psychologique et sociale importante qui les accompagne : autant chez ceux qui développent des comportements parasites et des auto-handicaps que chez ceux qui, soit s'ajoutent de la pression pour réussir mieux que la moyenne, soit s'engagent dans des processus d'assimilation extrêmes afin d'étouffer leur particularité. Dans tous les cas, le chercheur d'emploi s'adapte à la situation et rien n'est fait pour corriger la discrimination.

*1) La pression psychologique et sociale joue un rôle considérable dans l'apparition du mécanisme d'auto-handicap. 2) Dans un contexte d'entretien d'embauche, la seule menace du stéréotype négatif peut entraîner la diminution des performances du jeune demandeur d'emploi immigré ou perçu comme tel. 3) En mettant en place des stratégies d'évitement de la discrimination, certains jeunes immigrés ou perçus comme tels donnent,*

102 DERKS, B., VAN LAAR, C. and NAOMI, E. (2006), "Striving for Success in Outgroup Settings: Effects of Contextually Emphasizing Ingroup Dimensions on Stigmatized Group Members' Social Identity and Performance Styles", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, pp. 576-88

103 DERKS, B., VAN LAAR, C. and NAOMI, E. , op. cit.; ELLEMERS, N., SPEARS, R. et DOOSJE, B., op. cit.

*sans le vouloir, de la légitimité à celui qui discrimine, et ne se mettent pas en situation de pouvoir remettre en question cette discrimination.*

### **B. Désinsertion et paralysie**

Dans son étude sur la désaffiliation des jeunes issus de l'immigration en Wallonie, N. Perrin note que « *pour les acteurs de l'insertion socio-professionnelle, la motivation est un facteur essentiel de l'employabilité. Ils rejoignent ainsi les conclusions de plusieurs auteurs qui soulignent que la volonté personnelle de l'employé est une condition essentielle pour le développement de son employabilité. C'est ainsi qu'une image de soi défavorisée, couplée à une employabilité sociale faible, renforcent le risque de non-insertion.* »<sup>104</sup>

Quand les jeunes sont démotivés et résignés, il est clair que « *leur insertion est rendue beaucoup plus difficile* » comme le remarque un dirigeant d'OISP. En effet, ces attitudes et comportements associés à l'intériorisation de la discrimination font qu'ils « *vont être plutôt dans un circuit de désinsertion que d'insertion.* » Selon une employeuse, cette intériorisation « *les paralyse [...] certains ne cherchent pas du tout car ils se disent que ça ne sert à rien.* »

Une intervenante du secteur OISP remarque aussi que le fatalisme exprimé par certains jeunes peut les « *bloquer dans tout le processus d'intégration professionnelle.* » Un acteur public en contact quotidien avec des jeunes désaffiliés explique : « *S'ils se retrouvent seuls et qu'ils ne sont pas accompagnés dans leur recherche d'emploi, une certaine acceptation va s'installer, et alors d'office c'est : "Je reste au chômage et je ne fais plus rien." Mais si, dans leur parcours, ils tombent sur la bonne personne, alors là un travail peut se mettre en place et va leur permettre de mener la réflexion.* » Il met ainsi en évidence le danger de cette résignation : l'acceptation de certains jeunes de leur situation. Cependant il mentionne aussi la possibilité pour eux de s'en sortir, s'ils ont accès à des « *bonnes* » personnes ressources qui sont capables de les aider.

En outre, comme l'indique la chercheuse L. Meeusen lors de notre entretien, une confrontation à des stéréotypes négatifs peut conduire certaines personnes à accorder plus d'importance à des domaines dans lesquels elles ne sont pas confrontées à des expériences négatives<sup>105</sup>. Il peut ainsi se produire une 'dés-identification' avec le domaine dans lequel on a vécu des expériences négatives. Dans des recherches sur l'enseignement, ces résultats apparaissent clairement. Certains individus perçoivent l'enseignement comme un lieu où ils estiment, et ressentent, qu'ils ne peuvent pas réussir à cause de la stigmatisation et de l'exclusion. Par conséquent, ils mettent de la distance entre leur image d'eux-mêmes et leurs mauvais résultats dans ce domaine en s'en désinvestissant complètement<sup>106</sup>.

Nous pouvons déduire de nos différentes entrevues que, si l'on applique ces théories au marché du travail, les personnes confrontées à la menace du stéréotype sur leur lieu de travail se tourneront de moins en moins vers le marché du travail officiel ou vers des entreprises et organisations dans lesquelles elles anticipent de la discrimination. Ceci peut également les pousser à renoncer à décrocher un diplôme

104 PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., p. 58

105 Entretien du 11 juin 2014

106 CLYQC, N., TIMMERMAN, C., VAN AVERMAET, P., WETS, J. and HERMANS, P. (2014), Oprit 14. Naar een schooltraject zonder snelheidsbeperkingen (Academia Press: Gent)

d'études secondaires ou à trouver un emploi dans le circuit officiel. Nous reviendrons sur ce dernier aspect dans la section suivante.

Des acteurs au sein des organisations patronales, des OISP et de la société civile déclarent que, tout comme de nombreux employeurs éprouvent des préjugés vis-à-vis des personnes d'une autre origine, beaucoup de jeunes ont également des préjugés envers les employeurs. L'intériorisation d'expériences négatives affaiblit leur confiance en soi, ils deviennent de ce fait anxieux et vont en arriver à penser que « *nulle part ils n'auront une chance* ». Un immigré confirme cela : « *Le racisme et la discrimination viennent des deux côtés. Je veux dire par là que si tu es discriminé, alors tu vas au bout d'un certain temps te livrer également à de la discrimination. Tu vas commencer à penser en termes de « eux (=les employeurs belges) sont tous comme cela* ». *Et ainsi va se produire une sorte de distinction entre les étrangers et les Belges.* » Cela signifie que ces employés vont généraliser leurs expériences négatives à tous les employeurs, et ils n'auront, à la longue, plus confiance en aucun employeur. Ainsi, le fossé entre eux augmente, et la participation de ces jeunes à la vie en société diminue.

En outre, différents acteurs d'organisations de la société civile et des OISP remarquent que certains jeunes perdent, non seulement leur foi et leur confiance dans les employeurs, mais aussi dans les instances officielles qui essaient de jeter un pont entre ces jeunes et les employeurs, comme par exemple le CPAS, Actiris, le Forem, le VDAB, etc. Au sein de ce groupe de jeunes, se trouvent les jeunes dits 'NEET' (Not in Employment, Education or Training), qui n'apparaissent dans aucune base de données administrative. Nombre de ces jeunes NEET sont issus de l'immigration, et on peut les trouver dans la rue, sur les places, dans les cybercafés, les parcs, etc. Ils n'ont souvent plus de liens avec des instances officielles, et ont aussi perdu tout lien avec la société et le marché du travail officiel. Ils se rabattent alors de plus en plus sur leur petit groupe spécifique qui possède sa propre sous-culture et ses propres normes et valeurs<sup>107</sup>. L'impact de l'intériorisation de la discrimination peut donc déboucher sur une désaffiliation, une participation sociale et professionnelle amoindrie, davantage de pauvreté et de chômage.

En plus d'une certaine désinsertion et paralysie face à certains secteurs ou à l'ensemble du marché du travail, plusieurs intervenants issus de l'immigration en Flandre remarquent que « *ce n'est qu'à Bruxelles que l'on a une chance* ». Ces entrevues laissent apparaître que ces personnes basent l'étendue de leurs chances au sein du marché du travail sur l'image et l'expérience qu'elles ont d'une ville particulière. Notamment en comparant Anvers à Bruxelles. Quelques organisations d'immigrés ainsi que des immigrés indiquent que pour certaines communautés ethniques, dont la communauté congolaise, une grande différence existe entre Bruxelles et Anvers pour trouver du travail : « *Tandis qu'à Anvers, cela semble très difficile, les Congolais sont beaucoup plus facilement embauchés à Bruxelles. Leur multilinguisme y est apprécié, les employeurs sont plus ouverts à la diversité, et on y voit aussi plus de Congolais travailler.* » Cependant, « *il n'est pas logique qu'il y ait moins d'employés Congolais à Anvers qu'à Bruxelles, dans la mesure où il y a plus d'industries (et donc plus d'emplois) à Anvers* », dit un acteur d'une organisation d'immigrés. Il ajoute : « *Contrairement à la Flandre, il y a beaucoup plus d'actions positives prises en faveur*

<sup>107</sup> Nous y reviendrons dans la section 'Repli communautaire et bandes urbaines'.

*des Africains noirs à Bruxelles et en Wallonie.* » Bien qu'aucun chiffre ne permette de confirmer ou d'infirmer son propos, il attribue principalement le problème rencontré à Anvers à la montée du Vlaams Belang dans les années 1990, et à l'importante montée de la N-VA ces dernières années. Certains immigrés déclarent alors éviter de postuler à Anvers, et se focalisent davantage sur Bruxelles, s'excluant, de ce fait, du marché du travail d'Anvers. D'autre part, ceci illustre qu'à côté de ce processus de mise en retrait à Anvers, ces immigrés recherchent activement des solutions afin de trouver un emploi, et font preuve d'une grande motivation car ils sont prêts à parcourir de longues distances pour y arriver.

*1) La motivation est un facteur essentiel de l'employabilité. Or l'intériorisation de la discrimination est un phénomène qui paralyse et s'attaque directement à la motivation. 2) L'impact de l'intériorisation de la discrimination peut déboucher sur une désaffiliation, une participation sociale et professionnelle amoindrie, davantage de pauvreté et de chômage. 3) Les employeurs d'origine belge, comme les jeunes immigrés ou perçus comme tels, éprouvent encore beaucoup de préjugés les uns vis-à-vis des autres. Certains jeunes perdent non seulement leur foi et leur confiance dans les employeurs, mais aussi dans les instances officielles qui essaient de jeter un pont entre ces jeunes et les employeurs.*

### **C. Travailleurs surqualifiés et de-skilling**

Tant le chercheur V. Corluy<sup>108</sup> que diverses organisations dans tous les secteurs rencontrés indiquent qu'un grand fossé existe sur le plan de l'embauche entre les Belges d'origine hautement qualifiés et les immigrés hautement qualifiés détenteurs de diplômes de l'enseignement supérieur obtenus à l'étranger. Nombre d'immigrés ou perçus comme tels, hautement qualifiés, ne trouvent pas de place sur le marché du travail qui corresponde à leurs qualifications. Après avoir longtemps cherché sans résultat, ils se résignent souvent à travailler dans des postes en-dessous de leur niveau de compétences dans les secteurs de la construction, du nettoyage, de l'Horeca et du transport. Plusieurs immigrés ou perçus comme tels ajoutent même que ces emplois sont souvent « sous-payés », et que leurs conditions sociales et professionnelles sont moins bonnes que celles des personnes d'origine belge. Un acteur d'une organisation de la société civile cite en exemple des « *Congolais qui ont travaillé pendant 8 ans pour le même employeur avec des contrats à durée déterminée.* » Dans de nombreux cas, cette situation mène à de nombreuses frustrations. Un acteur du secteur public épingle une conséquence importante : « *Une fois que l'on est occupé dans un emploi en-dessous de ses qualifications, il est très difficile de retrouver un emploi de son niveau* », car on n'a pas pu se forger une expérience professionnelle dans des emplois correspondant au diplôme le plus élevé obtenu. Un acteur d'une organisation d'immigrés remarque ainsi que « *la motivation de postuler à une fonction supérieure disparaît, les jeunes se contentent de fonctions inférieures et ils sont déjà contents d'avoir un emploi.* » Ou, en d'autres termes : « *Ils essaient de survivre. Les gens n'ont plus d'énergie pour dénoncer certaines situations. Quand on n'a pas de travail, alors on prend ce que l'on vous donne, on essaie de tenir bon.* » Cette situation a des conséquences

108 Entretien du 4 juin 2014

psychosociales, et mène, selon certains acteurs du secteur de l'immigration, à « *une sorte d'humiliation sociale* » et à « *un découragement des générations suivantes* ». Ces problématiques sont souvent citées au cours des entretiens avec les acteurs de tous les secteurs, et ces différents processus sont confirmés dans les conversations avec les personnes issues de l'immigration.

De plus, les compétences et les connaissances acquises vont finalement être perdues, raison pour laquelle les chances de trouver un emploi à son niveau diminuent encore davantage. En effet, un autre aspect lié à la désinsertion et la paralysie est le risque de « *de-skilling* » des personnes qui sont en retrait du marché de l'emploi ou employées dans des postes pour lesquels elles sont surqualifiées. Une responsable d'un réseau de femmes migrantes nous a expliqué que les migrant/es dont les compétences ne sont pas reconnues, qui sont surqualifié/es dans leur emploi ou qui connaissent de longues périodes sans travailler risquent de perdre leurs compétences et de rentrer dans un cercle négatif pour leur insertion professionnelle. Ce phénomène ne s'applique d'ailleurs pas qu'aux personnes immigrées ou perçues comme telles, mais bien à tout le monde. Quand on ne travaille pas, on risque de perdre sa confiance en soi et on peut aussi, dans une certaine mesure, perdre ses compétences à défaut de les utiliser.

*Une fois qu'un jeune immigré ou perçu comme tel est occupé dans un emploi en-dessous de ses qualifications, il est très difficile pour lui de retrouver un emploi de son niveau. La possibilité qu'il se forge une expérience professionnelle utile dans un emploi du niveau de son diplôme le plus élevé s'éloigne chaque jour. Ses compétences et ses connaissances acquises finissent par se perdre, et ses chances de trouver un emploi à son niveau diminuent encore davantage.*

#### **D. Création d'entreprises et secteur informel**

Plusieurs participants à cette étude, venant des secteurs OISP et employeurs, ont également expliqué que l'intériorisation de la discrimination peut aussi pousser les personnes concernées à créer leur propre entreprise. En effet, la démotivation, la résignation ou le retrait du marché de l'emploi en ce qui concerne les postes d'employés amènent certaines personnes à tenter de devenir indépendantes. Une participante du secteur OISP a mentionné l'exemple de la communauté turque à Bruxelles, dont de nombreux membres ont créé leur propre emploi pour faire face aux discriminations subies lors de leurs démarches pour trouver un poste d'employé. On voit ainsi des immigrés créer des entreprises sur le marché du travail officiel : entreprises de construction, bureaux de titres-services, instituts de beauté, etc. Cette stratégie est mise en œuvre, aussi bien par les immigrés ou perçus comme tels qui possèdent peu de qualifications que par ceux qui en ont beaucoup, et elle est présente dans plusieurs des communautés ethniques interrogées. Une femme immigrée raconte qu'après avoir postulé sans succès pendant un an et demi avec un Master en Sciences politiques en mains, elle s'est découragée et est devenue dépressive. Elle a abandonné pendant un moment mais a, ensuite, commencé une formation d'esthéticienne. Elle a choisi cette formation dans l'espoir de devenir indépendante, parce que « *pour cela tu n'as besoin de personne qui va t'engager* ».

Cela dit, la création d'une entreprise en Belgique comporte de nombreux obstacles pour un demandeur d'emploi étranger ou d'origine étrangère, comme nous l'a expliqué un intervenant qui soutient la création d'entreprises par ce public. Quand une personne souhaite se faire accompagner par une organisation dans ses démarches pour créer son entreprise, on va inévitablement lui demander de présenter son 'business plan' sur Excel et/ou Word. Cependant, ce participant explique : « *Notre public cible est peu habitué à cette méthode-là, et il s'auto-discrimine : "on va me demander des papiers, de me justifier, je ne vais pas y arriver !"* » Le soutien apporté par de nombreuses organisations pour la création d'entreprises est, selon lui, davantage pensé pour soutenir des jeunes universitaires (européens) que des personnes d'autres cultures ou origines. Il est important de noter ici que le niveau de qualification des personnes semble être un facteur crucial à prendre en compte, en plus de la culture ou de l'origine des personnes concernées. Les difficultés liées à la création d'une entreprise en Belgique poussent, toujours selon cet intervenant, les personnes d'origine étrangère moins qualifiées à se tourner vers le secteur informel, par « *nécessité plutôt qu'opportunité, avec tous les risques que cela implique.* »

Enfin, une dirigeante d'une organisation de la société civile à Bruxelles nous a expliqué que la création d'entreprises, dans le secteur formel et informel, par des personnes étrangères et d'origine étrangère, peut mener à une « *communautarisation du marché de l'emploi* » : de nombreuses entreprises turques, par exemple, embauchent en majorité, voire exclusivement, des personnes turques. V. Corluy<sup>109</sup> et certains intervenants immigrés confirment que certaines communautés ethniques essaient de décrocher une meilleure position sur le marché du travail en se créant une « *niche* » dans laquelle elles emploient des personnes appartenant à leur communauté. Des personnes issues de la même communauté ethnique peuvent donc trouver du travail, grâce à leur capital social. Quant aux avantages de cette stratégie pour la situation des personnes concernées, V. Corluy remarque que, d'une part, cette situation mène à plus d'opportunités d'emplois mais que, d'autre part, elles s'excluent elles-mêmes du marché du travail 'non-communautaire'<sup>110</sup>.

*La démotivation, la résignation ou la mise en retrait du marché de l'emploi salarié amène certains jeunes immigrés ou perçus comme tels à tenter l'expérience de la création d'entreprise et du travail indépendant.*

### **E. Repli communautaire et bandes urbaines**

Selon A. Azzi, l'intériorisation de la discrimination peut aussi créer un risque de « *repli dans l'identité des jeunes dû au fait que les jeunes sont à la recherche d'une identité positive et qu'ils n'ont plus accès à d'autres portes pour une identité positive.* » Ils peuvent alors se « *coincer dans un sous-groupe* »<sup>111</sup> culturel et/ou dans une bande urbaine. Le risque de voir ces jeunes se tourner vers la drogue et gonfler les rangs de ces bandes a aussi été mentionné par un représentant de la communauté congolaise qui insiste sur le fait que « *les discriminations détruisent les jeunes.* » Ce risque de repli sur soi et sur sa communauté est aussi mentionné par N. Perrin dans son étude sur la désaffiliation des jeunes issus de l'immigration en Wallonie.

109 Entretien du 4 juin 2014

110 Entretien du 4 juin 2014

111 Entretien du 7 avril 2014

En effet, les travaux scientifiques ont montré que les jeunes issus de l'immigration, lorsqu'ils sont confrontés aux discriminations, peuvent réagir de différentes manières. Ils peuvent s'identifier davantage à leur groupe ethnique d'origine, comme le montre Martens et al ainsi que Dion et al. Ils peuvent établir des sous-cultures au sein desquelles leur image de soi ou leur identité est protégée contre les répercussions négatives de violences sociales comme le racisme et la discrimination. Selon W.E.J. Cross, les jeunes qui sont exposés au racisme ou à la discrimination peuvent même y réagir en se créant une identité « *oppositionnelle* » ou distincte, qui se caractérise par une sur-identification à leur communauté d'origine, et en rejetant les valeurs et les normes « *courantes*. »<sup>112</sup>

Plusieurs acteurs des secteurs de la société civile et des OISP confirment en effet que certains jeunes qui intériorisent la discrimination vont se retirer de la société et former leur propre sous-groupe. Les jeunes NEET en sont un exemple. Le danger de ces sous-groupes est « *qu'ils créent une mentalité 'je m'en foutiste' qui influence d'autres jeunes entraînés dans la même spirale, et qu'ils agrandissent ainsi le groupe* ». La pression exercée par le groupe est souvent importante, et le seul cadre régulateur vient du groupe qui possède ses propres normes, valeurs et hiérarchie. Ces jeunes créent ainsi un petit groupe de personnes qui se trouvent dans la même situation. Un éventail d'expériences négatives est souvent la seule chose qu'ils possèdent et qui leur permette de décrocher un statut. Ces milieux peuvent aussi être liés à la drogue et à la criminalité.

Cependant, d'autres auteurs ont mis en évidence le fait que « *le repli identitaire ou le recentrage sur la famille ou le groupe d'origine ne devraient pas être assimilés à un repli communautaire (en particulier pour les personnes d'origine étrangère de confession musulmane) car, dans ces cas, la famille ou le groupe constituent les seuls lieux stables et sécurisants face à une société d'exclusion et de rejet.* »<sup>113</sup> En effet, la communauté d'origine remplit souvent de nombreuses fonctions utiles telles que l'accès à des offres d'emploi et des aides en matière de logement. Selon A. Portes et M. Zhou, « *les ressources que peuvent offrir les communautés ethniques sont cruciales pour améliorer les chances de mobilité ascendante.* »<sup>114</sup> Il est donc important de mettre en évidence le rôle à la fois positif et négatif que peut représenter l'accroissement de l'attachement à la communauté d'origine en réponse à l'intériorisation de la discrimination.

*L'intériorisation de la discrimination peut déboucher sur une forme de repli identitaire. Il est important de mettre en évidence le rôle à la fois positif et négatif que peut représenter l'accroissement de l'attachement à la communauté d'origine en réponse à l'intériorisation de la discrimination.*

#### **F. Fuite en avant - fuite des cerveaux**

Plusieurs intervenants immigrés ou perçus comme tels nous ont également parlé du fait que de plus en plus de jeunes, toutes qualifications confondues, quittent la Belgique pour aller dans des pays comme le Canada, où on leur donnera accès à des

112 PERRIN, N. et MARTINIELLE, M., op. cit., p. 43

113 Ibid., p. 51

114 Ibid., p. 52

postes en adéquation avec leurs qualifications. *« À force de subir ces discriminations, les plus forts, ils font une fuite en avant, ils vont tenter leur chance ailleurs. Beaucoup de gens quittent la Belgique, il existe une ‘fuite des cerveaux’. »* Cette situation prive la Belgique de talents dont elle a pourtant besoin, comme le montre une étude de novembre 2013 sur le départ de jeunes belges pour la Turquie, menée par Zynep Balci à l'Université d'Anvers. .

Différents acteurs des secteurs de la société civile et des OISP remarquent qu'il est aussi question d' *« émigration de retour »*. Certains immigrés interrogés nous racontent qu'ils sont sur le point, ou qu'ils ont l'intention, de rentrer dans leur pays d'origine. Un immigré raconte : *« J'étais sur le point de déménager en Turquie après une longue recherche d'emploi. J'y avais même contacté des membres de ma famille pour m'aider. »* De récentes recherches<sup>115</sup> confirment le phénomène de la migration de retour chez les jeunes belgo-turcs. Nombre de ces jeunes nourrissent le désir de migrer vers leur pays d'origine à cause, entre autres, de la discrimination subie sur le marché du travail. Ces jeunes voient peu d'opportunités et de possibilités d'avenir en Belgique et décident (parfois par nécessité) d'aller chercher leur bonheur ailleurs.

*Toutes qualifications confondues, un nombre croissant de demandeurs d'emploi immigrés ou perçus comme tels quittent la Belgique pour aller dans des pays comme le Canada, où ils espèrent avoir accès à des postes en adéquation avec leurs qualifications. On constate également un phénomène de migration « de retour », notamment chez les jeunes belgo-turcs.*

---

115 BALCI, Z. and MICHELESEN, J. (2013), De betovering van een thuisland: Dynamieken van terugkeermigratie van tweede generatie Belgisch-Turkse jongeren (Antwerpen: Steunpunt Inburgering en Integratie)



### III. ETHNO-STRATIFICATION

Comme mentionné plus haut, l'ethno-stratification du marché du travail en Belgique, mise en évidence par des chercheurs dès le début des années 1970, est le « *confinement des personnes issues de l'immigration dans certains segments du marché du travail.* »<sup>116</sup> « *La place occupée par les étrangers sur le marché du travail est dominante [...] dans les segments secondaires du marché de l'emploi. Et, à l'intérieur même du marché secondaire du travail, il existe des secteurs d'emploi occupés essentiellement par des travailleurs d'origine étrangère.*»<sup>117</sup> Différentes recherches menées dans les trois Régions belges « *tendent à prouver que l'ethno-stratification du marché du travail est toujours d'actualité, et notamment pour les [Belges de] deuxième et troisième générations.* »<sup>118</sup> Plusieurs études, dont le monitoring socio-économique, démontrent d'ailleurs que « *les Turcs, les Marocains et les Africains venant d'Afrique sub-saharienne ont une position particulièrement problématique sur le marché du travail belge, que ce soit au niveau des taux de chômage ou de la ségrégation sectorielle qui caractérise leur insertion professionnelle.* »<sup>119</sup>

Plusieurs intervenants d'origine immigrée insistent sur le lien direct entre la discrimination à l'embauche et l'ethno-stratification du marché de l'emploi, qui tend à cantonner les personnes étrangères ou d'origine étrangère dans certains secteurs. Pourtant, lors de notre entretien, A. Rea nous explique que « *l'ethno-stratification ne démontre pas et n'est pas l'expression de la discrimination : les processus sélectifs peuvent être dus à pleins de choses dont la discrimination, mais pas seulement.* » Bien qu'il soit extrêmement difficile à apprécier et à chiffrer, de nombreux participants à cette étude ont exprimé leur avis sur l'existence d'un lien de cause à effet entre l'intériorisation de la discrimination et l'ethno-stratification du marché du travail en Belgique.

Un intervenant du secteur public décrit ce lien corrélatif comme un « *processus d'intégration psychique de la norme : postuler dans une banque ça ne sert à rien, mais chez Bruxelles Environnement, oui.* » Selon lui, l'ethno-stratification du marché du travail est le fruit de la discrimination, et est renforcée par l'intériorisation de la discrimination. Les jeunes s'adaptent au système dans lequel ils vivent, et postulent dans les secteurs ou entreprises dans lesquels ils estiment avoir une chance. Ceci est d'ailleurs le cas de tous les travailleurs sans emploi, et pas seulement des jeunes immigrés ou perçus comme tels. Il est logique de ne postuler que pour des postes pour lesquels on estime avoir une chance, que ce soit pour des raisons de compétences, d'expérience professionnelle, ou, dans le cas des jeunes concernés par cette étude, afin d'éviter d'être discriminé.

À l'inverse, d'autres estiment que l'ethno-stratification renforce l'intériorisation de la discrimination, et en particulier la mise en retrait sélective du marché de

<sup>116</sup> PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit., p. 33

<sup>117</sup> MARTENS, A. cité dans PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit., p. 33

<sup>118</sup> Ibid., p. 35

<sup>119</sup> Ibidem

l'emploi. Selon nos intervenants, plusieurs facteurs expliquent cette corrélation : le manque de modèles de réussite dans certains secteurs, l'image négative que projettent différents secteurs professionnels et la faiblesse du capital social des jeunes immigrés ou perçus comme tels. Un acteur du secteur public explique que *« beaucoup de jeunes disent que toute une série d'emplois ne sont pas pour eux. Donc, ils se canalisent dans une forme de reproduction sociale des structures professionnelles ou ils aspirent à - et en assument la revendication - des emplois dans lesquels étaient leurs parents et grands-parents. »* Il estime que le discours ambiant, qui véhicule une représentation de la structure de l'emploi dans laquelle certains groupes n'ont pas leur place dans tels secteurs ou tels statuts, pousse des jeunes à ne pas imaginer *« une seule seconde postuler dans certains types de secteurs [...] La porte est fermée, donc pourquoi aller se péter la gueule contre une porte fermée ? »*

Un employeur qui compte parmi ses salariés de nombreuses personnes d'origine africaine nous raconte que c'est grâce au bouche à oreille dans leurs communautés que ces personnes ont postulé chez lui. Il en déduit que ce bouche à oreille efficace fonctionne également dans l'autre sens, ce qui peut pousser certaines personnes à ne pas se présenter dans des entreprises qui donnent une image plus fermée à leur type de profil. Une travailleuse en OISP explique le rôle important du réseau social des jeunes dans leur recherche d'emploi. En effet, les jeunes qui ont besoin de trouver du travail rapidement vont avoir tendance à se diriger vers les secteurs dans lesquels leurs amis, famille et connaissances travaillent déjà, par facilité et parce qu'ils pensent y être plus facilement embauchés. La situation professionnelle des membres de leur réseau social influence donc leurs choix et stratégies de recherche d'emploi.

Une autre employée en OISP nous a expliqué que beaucoup de ses bénéficiaires immigrés ou perçus comme tels ne lui demandent des formations que dans des secteurs déterminés. Les femmes lui demandent souvent de s'inscrire dans des cycles de formations en aide-soignante, femme de ménage et gardienne d'enfants, alors que les hommes se dirigent vers le nettoyage industriel ou les rôles 'd'hommes à tout faire' malgré leurs compétences et qualifications parfois supérieures à celles requises pour ce type de fonctions. Selon elle, le réseau social de ces personnes les a convaincues qu'il leur sera nettement plus aisé de trouver du travail de cette manière plutôt que de briguer un poste de cadre ou de se diriger dans le secteur bancaire par exemple. Elles *« s'auto-attribuent »* donc ces rôles-là, ce qui est parfois renforcé, comme mentionné plus haut, par certains opérateurs pour l'emploi. Les efforts de cette OISP pour *« ouvrir le champ des possibles »* sont cependant rendus encore plus difficiles par la nécessité pour de nombreuses personnes de trouver du travail rapidement. Un jeune Belge d'origine marocaine nous confirme qu'il privilégie l'Horeca et Bruxelles-Propreté dans sa recherche d'emploi parce qu'il sait que les *« gens n'aiment pas y travailler donc j'ai plus de chances [...] faut être réaliste, ce sont des horaires instables et ce n'est pas ce que je veux faire, mais je dois trouver quelque chose vite. »*

*Bien qu'il soit extrêmement difficile à apprécier et à chiffrer, de nombreux participants à cette étude établissent un lien entre l'intériorisation de la discrimination et l'ethno-stratification du marché du travail en Belgique.*

*Les discriminations subies par l'entourage d'un jeune immigré ou d'origine immigrée ont un impact réel dans la construction de son capital social et dans l'évolution de son parcours professionnel.*

## IV. CONCLUSION

Il ne faut pas négliger le fait que certains intervenants ont refusé de répondre à notre question relative à l'impact de l'intériorisation de la discrimination sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes. Ils indiquent ainsi que le véritable problème est la discrimination et que c'est elle qui a des implications énormes sur le parcours professionnel de ces jeunes. Cette étude montre que l'intériorisation de la discrimination est la conséquence directe de la discrimination : les impacts de l'intériorisation de la discrimination présentés ci-dessus sont, par extension, les conséquences de la discrimination vécue par les jeunes immigrés ou perçus comme tels. Il ne s'agit pas ici de minimiser le rôle de la discrimination dans ces processus, mais, au contraire, de mieux le comprendre pour mieux le combattre. L'intériorisation de la discrimination peut amener les jeunes à développer des comportements parasites et des auto-handicaps qui constituent un obstacle supplémentaire dans leur recherche d'emploi. Elle peut en pousser d'autres à faire des efforts supplémentaires pour s'assimiler dans la société belge et nier leur identité et leur parcours migratoire. Elle risque également de pousser certains à la désinsertion au lieu de l'insertion, à travers la résignation, le fatalisme et la démotivation dont font preuve les jeunes qui ont intériorisé la discrimination et renoncé à chercher du travail. Elle peut encore forcer certaines personnes à rester dans des postes pour lesquels elles sont surqualifiées, sans espoir de trouver un jour un emploi qui leur convient, ce qui peut les amener à perdre leurs compétences et leur savoir-faire. La création d'entreprises dans le secteur formel et informel, le repli communautaire et la formation de bandes urbaines, ainsi que la fuite en avant de jeunes qui migrent vers d'autres pays, dont leur pays d'origine, constituent d'autres impacts possibles. Enfin, nous avons aussi mis en lumière le lien corrélatif multidirectionnel entre l'ethno-stratification du marché de l'emploi et l'intériorisation de la discrimination. À ce propos, selon un employé du secteur public, ce dernier était encore, il y a quinze ans, un lieu où les personnes d'origine étrangère ne se projetaient pas d'emblée. Cependant, plusieurs campagnes valorisant la diversité au sein de la fonction publique (et un travail de fond avec les opérateurs pour l'emploi à ce sujet) ont véritablement changé l'image donnée par ce secteur. On constate aujourd'hui une augmentation du nombre de candidats et d'employés immigrés ou perçus comme tels au sein du service public.





Fondation Roi Baudouin,  
Fondation d'utilité publique  
Rue Brederode 21, 1000 Bruxelles  
info@kbs-frb.be  
T. 02-500 45 55

Les dons sur notre compte  
IBAN: BE10 0000 0000 0404  
BIC: BPOTBEB1 sont fiscalement  
déductibles à partir de 40 euros.

## **Fondation Roi Baudouin** **Agir ensemble pour une société meilleure**

La Fondation Roi Baudouin est une fondation indépendante et pluraliste, active au niveau local, régional, fédéral, européen et international. Nous voulons apporter des changements positifs dans la société et, par conséquent, nous investissons dans des projets ou des individus qui peuvent en inspirer d'autres. En 2014, la Fondation Roi Baudouin et les Fonds qu'elle gère ont attribué 30 millions d'euros de soutien à 1.712 organisations et 270 individus pour des projets autour de la pauvreté, la santé, le développement, l'engagement sociétal, le patrimoine...

La Fondation organise également des journées d'études, des tables rondes, des expositions et partage des expériences et des résultats de recherche dans des publications (gratuites). Nous nouons des partenariats et stimulons la philanthropie 'via' et non 'pour' la Fondation Roi Baudouin.

2.122 personnes mettent leur expertise à disposition dans nos commissions d'experts, comités d'accompagnement, comités de gestion et jurys indépendants. Leur engagement bénévole garantit des choix de qualité, l'indépendance et le pluralisme.

La Fondation a été créée en 1976, à l'occasion des 25 ans de règne du roi Baudouin.

**Merci à la Loterie Nationale et à tous les donateurs pour leur précieux soutien.**

www.kbs-frb.be    Abonnez-vous à notre e-news  
Suivez-nous sur Facebook | Twitter | YouTube | LinkedIn

PUB N° 3374

«L'auto-discrimination»:  
un obstacle supplémentaire dans la quête  
d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration