

Collection

Working
paper

Les jeunes d'origine étrangère
face à l'emploi : discrimination
et auto-discrimination

*Obstacle à l'insertion socio-
professionnelle*

Par Antoine Freyburger

Janvier 2010

Le Think tank européen ***Pour la Solidarité*** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, ***Pour la Solidarité*** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.



Think tank européen **Pour la Solidarité**

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.539.13.04

info@pourolasolidarite.be

www.pourolasolidarite.be

Les cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par Denis Stokkink

Responsabilité sociétale des entreprises. La spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen, Les Cahiers de la Solidarité n°23, série responsabilité sociétale des entreprises et diversité, 2010

Concilier la vie au travail et hors travail, Cahier de la Solidarité hors-série, 2010.

Faut-il payer pour le non-marchand ? Analyse, enjeux et perspectives, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°22, 2009.

Mobilité durable. Enjeux et pratiques en Europe, Série développement durable et territorial, n°21, 2009

Tiphaine Delhommeau, **Alimentation : circuits courts, circuits de proximité**, Série développement durable et territorial, n° 20, 2009.

Charlotte Creiser, **L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique**, Série développement durable et territorial, n° 19, 2009.

Europe et risques climatiques, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine, série Développement durable et territorial, n° 18, 2009.

Thomas Bouvier, **Construire des villes européennes durables**, tomes I et II, Série développement durable et territorial, n° 16 et 17, 2009.

Europe, énergie et économie sociale, Série développement durable et territorial, n° 15, 2008.

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 14, 2007.

Séverine Karko, **Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives**, Série Développement durable et territorial et politique de la ville, n°12 (n°13 en version néerlandaise), 2007.

Sophie Heine, **Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 11, 2007.

La diversité dans tous ses états, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 10, 2007.

Francesca Petrella et Julien Harquel, **Libéralisation des services et du secteur associatif**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 9, 2007.

Annick Decourt et Fanny Gleize, **Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques**, Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 8, 2006.

Éric Vidot, **La reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?** Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 7, 2006.

Anne Plasman, **Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 6, 2006.

Sarah Van Doosselaere, **Démocratie participative, dialogues civil et social dans le cadre du modèle social européen. Une description générale des concepts**, Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 5, 2004.

Anne Plasman, **Calcul des indicateurs de richesse économique et de solidarité en Belgique**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 4, 2004.

Entreprenariat collectif et création d'entreprises dans un cadre d'économie sociale, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 3, 2004.

Relevé, analyse, évaluation et recommandations en matière d'expériences innovantes de partenariats entre entreprises privées, syndicats et/ou ONG dans la lutte contre les discriminations et en matière d'intégration des populations immigrées, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 2, 2004.

Anne Plasman, Dimitri Verdonck, **La Politique de cohabitation-intégration à Bruxelles**, Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 1, 2004.

Ce working paper a été réalisé à partir des résultats du séminaire intitulé De l'immigration à la citoyenneté, réflexion sur le phénomène d'auto-discrimination, qui a eu lieu le vendredi 19 mars 2010 à Bruxelles au Centre régional du libre examen dans le cadre des Assises de l'Interculturalité.

Introduction

L'insertion sociale des jeunes originaires de l'immigration est un défi plus que jamais d'actualité dans le contexte de crise économique que connaissent la Belgique et plus largement l'Europe. Elle se heurte à de nombreux obstacles, dont la discrimination à l'embauche n'est pas des moindres. Les difficultés rencontrées par ceux qui subissent des pratiques discriminatoires de la part de certains employeurs requièrent tout un arsenal de mesures pour être surmontées. Celles-ci sont variées, ainsi que les acteurs chargés de les mettre en œuvre. Tout d'abord, une batterie d'instruments juridiques s'est peu à peu constituée depuis les années 1980 : lois au niveau fédéral, décrets et ordonnances dans les régions et les communautés, directive européenne... Une institution publique comme le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (CECLR) est par ailleurs chargée de jouer le rôle de médiateur, de conseil et de soutien juridique à destination des victimes de discrimination. Mais cet ensemble juridico-institutionnel est loin d'épuiser l'étendue des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle intéressés par la question : Actiris, organisme régional chargé de la politique de l'emploi dans la région Bruxelles-capitale, les missions locales, ou encore une entreprise d'intérim social comme Exaris Intérim sont des acteurs essentiels de l'insertion socioprofessionnelle. Cet enjeu transcende donc à la fois les niveaux de pouvoirs (fédéral, régional) et les secteurs (public, privé, public/privé, économie sociale).

La lutte contre l'exclusion sociale des plus défavorisés nécessite donc l'intervention d'un maillage complexe d'acteurs qui s'efforcent au quotidien de favoriser l'insertion durable sur le marché du travail de ceux qui sont le plus démunis en ressources pour y accéder. Leur action peut être utilement complétée par une réflexion scientifique sur le phénomène de discrimination : les résultats de la psychologie sociale nous révèlent en effet que la discrimination à l'embauche, pour être comprise dans toute sa complexité, doit être vue comme une réalité à deux facettes. D'un côté, des actions ou comportements discriminatoires du fait des 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 et désignées par le terme d'auto-discrimination constituent une barrière supplémentaire à franchir – intérieure et passive celle-là mais tout aussi handicapante – dans la quête d'un emploi. La recherche en sciences sociales apporte donc un éclairage essentiel permettant de mieux appréhender et donc de mieux combattre le fléau de la discrimination.

I. La discrimination à l'embauche, une pratique illégale : ce que dit la loi, ce que fait le CECLR

A. Le régime législatif belge en matière de discrimination

Dans un pays comme la Belgique, où sont enchevêtrés différents niveaux de pouvoir (Etat fédéral, régions, communautés,...), une armature législative et réglementaire complexe met hors-la-loi les pratiques discriminatoires, c'est-à-dire les traitements inégaux sur la base d'un critère non justifié par la loi. Il s'agit d'abord de dresser un bref état des lieux de cet édifice normatif, auquel se surajoute une directive européenne.

Trois lois interviennent au niveau fédéral, le plus important en la matière : à côté d'une loi antiracisme de 1981 modifiée en 2007 et d'une loi « genre » de 2007, a été votée en 2003 une loi anti-discrimination, également modifiée en 2007. Ces amendements récents correspondent à la transposition d'une directive européenne de 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, la directive 78/CE. Second étage de l'édifice, des décrets et ordonnances ont été pris dans les régions et communautés en 2009.

Pour bien comprendre le fonctionnement du régime en vigueur, il convient de se poser quatre questions : tout d'abord, quel est son champ d'application ? Quels sont les motifs de discrimination pertinents ? Quelles voies de recours sont ouvertes aux requérants ? Enfin, quels organismes sont compétents en la matière ?

- Le champ d'application :

La loi anti-discrimination du 10 mai 2007 possède un champ d'application très large qui englobe la vie publique dans son ensemble : « l'accès aux biens et aux services (le logement, l'horeca, les assurances, les commerces, ...), l'emploi tant dans le secteur public que privé, la sécurité sociale et les soins de santé ou la participation à toute activité qu'elle soit économique, sociale, culturelle ou politique pour autant qu'elle soit ouverte au public. »

Comme la loi est fédérale, elle ne peut s'appliquer qu'aux matières fédérales (par exemple sécurité sociale, emploi dans l'administration fédérale), ce qui explique que les régions ou communautés aient dû prendre en 2009 des initiatives législatives dans leurs domaines de compétence. Dans la suite de cet exposé, on s'intéressera à la discrimination à l'emploi.

- Les motifs de discrimination

La même loi « interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale » : tels sont les motifs de discrimination que défend la loi. Il importe cependant d'être plus précis et d'évoquer quelques-uns des comportements proscrits. Cela suppose de bien faire la différence entre la distinction légitime et la discrimination, illégale. Ainsi, une « justification objective et raisonnable » (but légitime, moyens appropriés et nécessaires) peut permettre l'autorisation d'une mesure de discrimination. Prenons l'exemple d'un parti politique souhaitant recruter un cadre : le fait qu'on donne la préférence à une personne partageant les convictions politiques du parti pour lequel il s'apprête à travailler doit pouvoir se justifier de manière

objective et raisonnable. Mais lorsqu'on quitte le domaine de la distinction légitime pour celui de la discrimination, on franchit aussi le seuil de la légalité. Deux types de discrimination sont visés par le texte : directe, quand une personne est traitée de manière défavorable pour des motifs évoqués par la loi, et indirecte, quand une mesure apparemment neutre a pour effet de désavantager certains sans que cela puisse être justifié : un exemple éloquent à cet égard est celui d'un aveugle accompagné de son chien et qui se voit refuser l'accès d'un magasin au motif que les animaux y sont interdits.

- Les voies de recours

Dans le cadre de la procédure civile, le requérant peut tenter une action en cessation auprès des tribunaux : une telle action vise comme son nom l'indique à faire cesser la discrimination et à éviter qu'elle ne se reproduise. Une action en responsabilité contre l'employeur peut déboucher sur des dommages et intérêts forfaitaires que ce dernier devra verser au plaignant, et pouvant atteindre l'équivalent de six mois de salaire. Le requérant bénéficie de surcroît d'une protection contre les représailles. Enfin, le mécanisme juridictionnel décisif dans les litiges en matière de discrimination est ce qu'on appelle en droit le « glissement de la charge de la preuve » : une fois que le demandeur a établi son soupçon devant les tribunaux, c'est à l'employeur de se défendre et de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. Cette disposition est favorable aux plaignants puisqu'elle facilite grandement leur action en justice ; on estime en effet qu'il est plus facile pour un employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination que pour un demandeur d'emploi ou un employé de prouver le contraire.

En cas de différend, c'est donc à la justice de trancher conformément aux textes. Mais différents organismes ont vu le jour qui ont acquis une compétence en la matière, principalement d'accueil et d'aide aux plaignants. Le plus important est le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (CECLR), car il est compétent pour l'ensemble des motifs de discrimination évoqués précédemment, exception faite du sexe, qui est du ressort de l'Institut pour l'Égalité des Hommes et des Femmes, et de la langue, pour laquelle aucun organisme n'a encore été désigné dans un pays où cette question est, hélas, un facteur persistant de tension communautaire.

B. L'action du Centre pour l'Égalité des Chances (CECLR) et la Lutte contre le racisme – la campagne Cast Me

Le CECLR est un service public autonome créé par la loi du 15 février 1993. S'il n'a pas de pouvoir juridictionnel, il assume un important rôle d'accueil des plaignants ; en matière de discrimination, un accompagnement approprié des victimes est essentiel, de même que des procédures de conciliation avec l'employeur. En effet, les victimes connaissent souvent aussi peu leurs droits que les employeurs leurs devoirs en la matière ; il arrive ainsi que des actes discriminatoires involontaires soient commis et que ni l'employeur ni la personne concernée n'en aient clairement conscience. Le Centre conseille, réoriente si besoin les plaignants vers d'autres organismes compétents, joue un rôle de médiateur entre les parties au litige : ce travail est essentiel, une écrasante majorité des affaires (98% sur les deux à trois mille signalements l'année dernière) étant réglée à ce stade. La voie contentieuse n'est donc pas, bien heureusement, le dénouement de toute affaire de discrimination. Mais si cela est nécessaire, le Centre est habilité à agir en justice, au civil comme au pénal. Suite à de

multiples plaintes présentant des caractéristiques analogues, il monte des dossiers structurels pour lutter plus efficacement contre la discrimination.

Outre ses fonctions de conseil et d'accompagnement personnalisé, le Centre mène des actions de sensibilisation à grande échelle. La campagne Cast Me, qui s'est déroulée entre mai et août 2009, illustre bien la mission d'information au grand public du CECLR. Conçue à destination des jeunes d'origine étrangère et des patrons de PME, cette campagne s'est déroulée en deux phases. D'abord, en mai, elle a pris la forme d'un casting avec 4000 jeunes inscrits désireux de participer à l'opération. Sur les quarante personnes sélectionnées, 6 ont prêté leur visage à cette campagne de promotion de la diversité au cours d'un spot de sensibilisation. Puis, fin août, c'est-à-dire à la période où des milliers de jeunes se lancent sur le marché du travail une fois leur formation achevée, la deuxième phase de la campagne a commencé, plus clairement dirigée cette fois en direction des employeurs ou directeurs des ressources humaines de PME belges. Après une conférence de presse destinée à rendre public le lancement de l'opération, deux CV identiques ont été rédigés. « Seul élément qui les différencie : le premier comporte la photo et le nom d'une jeune femme d'origine africaine ; le second comporte un nom à consonance belge et la photo de la même jeune femme, maquillée et relookée pour lui donner une apparence plus 'européenne' » Ces deux CV ont été envoyés à plus de 100 000 PME avec le lien internet de la campagne, et largement diffusés sur internet.

Le succès de la campagne réside en ce qu'elle est parvenue à mobiliser un grand nombre de jeunes dès le lancement du casting ; cette partie du « public-cible » a été largement prise à parti, ce dont les organisateurs de l'opération se félicitent à juste titre. De même, les médias (presse écrite, radio, télévision, internet) ont fait la part belle à la campagne Cast Me. Cependant, de l'aveu des organisateurs, elle aurait échoué dans son deuxième volet : sur les plus de 100 000 PME destinataires de la lettre du CECLR les invitant à témoigner de leurs « bonnes pratiques » en matière de diversité dans l'entreprise, ... aucune n'a répondu !

Les limites d'une telle action institutionnelle de sensibilisation n'enlèvent rien à ses mérites, car parler de la discrimination de manière accessible et séduisante à ceux qui sont susceptible d'en pâtir, c'est lever un tabou et commencer une forme de thérapie sociale. Pour aller plus loin, il est nécessaire de se tourner vers la recherche en sciences sociales. De récents travaux de psychologie sociale, en mettant au jour le phénomène d'auto-discrimination, montrent que la discrimination à l'égard de jeunes d'origine étrangère à la recherche d'un emploi ne résulte pas simplement d'un délit des employeurs, en somme d'une agression extérieure, mais aussi et peut-être surtout d'une intériorisation par les victimes de l'image d'eux-mêmes que leur reflète la société dans laquelle ils évoluent.

II. Discrimination et auto-discrimination : les résultats de la psychologie sociale

« Comment pouvons-nous contribuer à notre propre discrimination ? » Toute question scientifique est provocante, et c'est par celle-ci que l'on pourrait introduire le phénomène d'auto-discrimination chez les jeunes d'origine étrangère à la recherche d'un emploi. Toute la difficulté des chercheurs consiste à adopter un point de vue qui n'est ni celui d'une institution, ni celui d'une victime de la discrimination : c'est la contrainte de « neutralité axiologique » qui, depuis Max Weber, s'impose au chercheur en sciences sociales.

Que désigne précisément le néologisme « auto-discrimination » ? La première précision à apporter consiste à dire que ce terme est nouveau, trop jeune encore et trop peu « construit » scientifiquement pour constituer un concept précis en sciences sociales. Loin de désigner un phénomène distinct et facilement identifiable entre tous, le terme « auto-discrimination » n'est qu'une définition très globale, un ensemble de manifestations, de comportements passifs d'un ou plusieurs individus facilitant la discrimination à l'égard d'eux-mêmes ou de leur groupe. Contrairement à la discrimination, réalité qui se laisse saisir par le droit puisqu'on peut la définir comme « une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap etc., dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc. », l'auto-discrimination est ainsi un ensemble plutôt flou de phénomènes psycho-sociaux.

Plus concrètement, comment ces phénomènes se manifestent-ils ? Une solution pour le comprendre est de s'intéresser à la perception qu'on les jeunes d'origine étrangère de la discrimination en tant que telle. Nombre d'entre eux ont une conscience latente de la stigmatisation dont ils peuvent être victimes, mais leurs réponses dénotent une tendance nette à s'attribuer à eux-mêmes les causes de leur difficulté à s'insérer dans le marché du travail. Ce comportement pourrait, à première vue, passer pour un signe d'humilité et de responsabilité, car, après tout, rechercher en soi les causes de son échec avant de blâmer l'hostilité du monde extérieur est en soi une attitude réfléchie et positive... Sauf que le mécanisme de l'auto-discrimination est plus complexe et comporte une certaine perversité qui le différencie de l'autocritique salutaire. En réalité, pour les personnes interrogées, la discrimination est dévalorisante, car elle leur renvoie une mauvaise image d'eux-mêmes ; on préfère ne pas y penser, car c'est un stigmate supplémentaire. De nombreuses études en psychologie ont montré l'importance que les individus accordent à la maîtrise qu'ils ont de leur environnement, en la corrélant à leur santé mentale : une personne mentalement saine serait statistiquement plus encline à s'exprimer d'une manière qui témoigne de sa maîtrise du milieu qui l'entoure. Or s'avouer victime de discrimination, c'est aussi avouer qu'on a perdu ce contrôle sur le monde environnant. Beaucoup parmi les jeunes issus de l'immigration interrogés par les chercheurs 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.

« S'auto-discriminer », c'est donc d'une part refuser de voir la discrimination quand elle survient, c'est un déni ; mais c'est aussi, d'autre part, endosser les stéréotypes dont la société fait usage à l'égard d'un groupe : on parle alors d'auto-stéréotypes. Un stéréotype (du grec stereos, solide, et tupos, modèle) peut-être défini comme une généralisation de caractéristiques à un groupe et ses membres. C'est un mécanisme d'« économie cognitive » : en faisant l'économie de l'examen de situations particulières et multiples, notre cerveau préfère s'accommoder de raccourcis pour appréhender le monde. Ceci n'a rien de surprenant, surtout dans un monde où des échanges frénétiques et parfois non maîtrisés d'information nous forcent à opérer des généralisations qui, on le voit, peuvent avoir des conséquences sociales dramatiques. Ce qu'il y a de plus étonnant, c'est que la simple connaissance d'un stéréotype peut provoquer son activation automatique. C'est le résultat d'une étude menée en 2002 par Correll, Park, Judd et Wittenbrink, intitulée « Le dilemme du policier ». En utilisant un simple jeu vidéo et en demandant à des cobayes blancs de tirer ou de ne pas tirer sur des cibles virtuelles, représentant tantôt des Blancs et des Noirs-

Américains, ils ont montré que les participants prenaient la « bonne » décision de tirer plus facilement si la cible était noire, et que de même ils faisaient le choix de ne pas tirer plus rapidement si la cible était blanche. Plus troublant, les cobayes Noirs–Américains étaient également plus prompts à tirer sur les cibles noires que sur les cibles blanches. D'autres chercheurs américains, Steele et Aronson, de l'université de Stanford (Connecticut), ont mis à jour en 1995 le phénomène dit de « menace du stéréotype » . Dans un pays où persiste un stéréotype présentant les Noirs comme moins intelligents que les Blancs, ils ont fait passer des tests d'intelligence à des étudiants – noirs et blancs – dans deux types de conditions différents : tantôt en précisant explicitement qu'il s'agissait d'un test d'intelligence, tantôt sans faire mention de la notion de « capacités intellectuelles ». Fabrice Gabarrot de l'Université de Genève explique la suite de l'expérience : « leur idée principale était que le fait d'être la cible d'un stéréotype négatif, et de pouvoir potentiellement être jugés en fonction de ce stéréotype induirait chez les participants noirs une pression psychologique supplémentaire (en plus de l'anxiété induite par le fait d'être évalué). C'est cette pression qui viendrait interférer avec leurs performances. Les résultats obtenus sont cohérents avec ces hypothèses. Lorsque le stéréotype n'a pas de rapport avec la condition d'évaluation, les performances des Afro–américains ne sont pas différentes de celles des Blancs. » Ces différentes recherches montrent que la discrimination n'est pas qu'un délit punissable par la loi : c'est aussi une plaie psychologique qui s'insinue au plus profond de ceux qui appartiennent à des groupes ethniques minoritaires. Il faut donc aussi chercher à combattre la discrimination chez le discriminé, car il peut faire sienne l'image de lui-même que lui renvoient les stéréotypes véhiculés par la société. Le risque majeur est qu'en franchissant la porte d'un entretien d'embauche s'accomplisse pour le jeune d'origine étrangère la « prophétie auto-réalisatrice » de l'exclusion.

La psychologie sociale révèle les insuffisances d'une approche strictement juridique en même temps qu'elle offre aux acteurs de l'insertion socioprofessionnelle un éclairage utile sur la complexité du phénomène de discrimination. Il reste à comprendre comment ces derniers vivent leur profession au quotidien, car ce sont bien les acteurs « de terrain » qui, en fin de compte, agissent au plus près de ces jeunes menacés par l'exclusion.

III. De la mission locale à l'intérim social : deux approches complémentaires au quotidien

Pour bien comprendre le problème de la discrimination à l'embauche, il nous a fallu examiner d'une part le cadre normatif contraignant les employeurs (loi anti-discrimination du 10 mai 2007) et les organismes institutionnels chargés d'en faciliter l'application (CECLR,...), et d'autre part rappeler les résultats de la recherche en psychologie sociale sur le phénomène d'auto-discrimination. Les données juridiques et scientifiques du problème permettent d'en appréhender les diverses dimensions. Mais on ne peut comprendre qu'imparfaitement la réalité de la discrimination et plus largement celle de l'insertion socioprofessionnelle si l'on ne prend pas le temps de se pencher sur le travail quotidien des acteurs dits « de terrain », qui chaque jour œuvrent pour l'emploi et la cohésion sociale dans des contextes souvent difficiles. En d'autres termes, il faut connaître le point de vue des « professionnels de l'insertion socioprofessionnelle » : on prendra ici les exemples de la mission locale de Saint-Josse et de l'entreprise d'intérim social Exaris Intérim.

Le travail d'une mission locale peut être source de frustrations : soumise comme les autres à des indicateurs de performance et des quotas, la mission locale de Saint-Josse – la commune la plus pauvre de Belgique, où sont représentées plus de cent nationalités différentes – opère dans un contexte de pauvreté et d'exclusion particulièrement aigu. Dès lors, de tels indicateurs ont-ils encore un sens ? De l'aveu des responsables, si le taux de remise à l'emploi était le seul indicateur de performance, alors on pourrait dire que la mission locale de Saint-Josse a complètement échoué. Ce serait oublier qu'au-delà de l'emploi, son travail consiste à favoriser la formation, à infléchir les attitudes de ceux qui sont encore « si loin de l'emploi », à créer un semblant de cohésion entre les différents groupes, enfin et surtout à susciter chez les plus exclus un sentiment de reconnaissance sociale, préalable indispensable à une intégration ultérieure dans le marché du travail. L'emploi doit être considéré comme une étape, un moyen parmi d'autres vers l'inclusion sociale ; or il est à craindre qu'il soit érigé en valeur, en horizon indépassable dont il suffirait de mesurer les progrès de manière chiffrée, sans tenir compte des autres dimensions de la cohésion sociale. Pour peu, donc, qu'on accepte d'abandonner une perspective strictement quantitative de l'insertion socioprofessionnelle en terme de taux de remise à l'emploi, on comprend que le travail d'une mission locale d'insertion socioprofessionnelle consiste en fait en un faisceau de tâches multiples visant à réintégrer dans le tissu social des personnes qui n'ont pas les ressources nécessaires pour le faire seules. Grâce à des partenariats avec des associations (création d'un « bus-information » circulant dans la commune à la rencontre des jeunes) ou avec des entreprises (notamment avec Novela, société à finalité sociale spécialisée dans le nettoyage de composants techniques, créée par Axima Services, du groupe Suez), la mission locale de Saint-Josse s'efforce d'offrir aux jeunes en difficulté des perspectives professionnelles durables, parfois après formation. Dans le cas de la société Novela, le succès a été au rendez-vous puisque les 10 emplois créés sont toujours occupés par les mêmes personnes deux ans après. Mais une réussite comme celle-ci suppose, en amont, tout un travail de « job-coaching », c'est-à-dire une préparation personnalisée permettant aux personnes concernées d'acquérir le « savoir-être » nécessaire à l'insertion professionnelle, au moyen de jeux de rôle, d'exercices avec des miroirs, d'apprentissage du maintien, de réflexion sur l'image de soi.

La principale difficulté consiste à « toucher » le « public-cible », particulièrement les jeunes de moins de 26 ans. L'initiative fédérale Win-Win, plan d'embauche massif accordant des avantages exceptionnels aux employeurs embauchant des jeunes de moins de 26 ans ou des personnes de 50 ans et plus, s'est par exemple soldée par un échec dans son ambition de remettre les jeunes au travail. En effet ce public est extrêmement difficile à atteindre, tant le repli communautaire et les trafics constituent une barrière supplémentaire à franchir pour s'insérer dans l'économie.

Ce constat est partagé par les responsables d'Exaris Intérim. Cette entreprise d'économie sociale, à la croisée des secteurs public et privé, est définie par son représentant comme « une coopérative, un bureau d'intérim en économie sociale ». Considérant l'intérim comme un tremplin, un sas avant un contrat à durée indéterminée, Exaris Intérim vise 30 000 jeunes de la région Bruxelles Capitale et compte déjà environ 5000 inscrits. Le système de partenariat entre Exaris Intérim et Actiris a permis la signature de 70 CDI par an, les contrats faisant suite à une période d'intérim d'un mois et demi en moyenne, dans l'agroalimentaire par exemple. Encore une fois, le « jobcoaching » est devenu l'outil

indispensable permettant la réalisation d'objectifs d'insertion même modestes. L'accompagnement personnalisé est essentiel, certains jeunes doivent être littéralement pris par la main jusqu'à leur lieu de travail, tant l'environnement dans lequel ils ont vécu depuis de nombreuses années les a éloignés du monde de l'emploi. Car le racisme entre communautés et l'agressivité de certains candidats rend souvent la tâche difficile. « Il ne faut pas que l'auto-discrimination devienne une raison pour ne pas chercher un emploi » : cette phrase, de la part d'un professionnel de l'insertion, révèle à quel point la réalité est complexe et ne peut se réduire au phénomène d'auto-discrimination décrit plus haut. Certains jeunes, cloîtrés dans une communauté étanche où peut régner un climat de menace, ou encore en butte à l'hostilité de communautés voisines, ont peur de faire le premier pas vers le monde du travail. D'autres n'en voient tout simplement pas l'utilité, tant ils ont toujours été maintenus « loin de l'emploi ».

Conclusion

L'insertion socioprofessionnelle des jeunes, et plus particulièrement des jeunes d'origine étrangère, est un défi complexe rencontrant de nombreux obstacles. D'abord, il y a la discrimination directe ou indirecte à l'emploi, un comportement punissable par la loi et que des organismes publics comme le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme s'efforcent de combattre en accompagnant ceux qui s'en estiment victimes et en cherchant à rendre publics les enjeux du problème par des actions de sensibilisation. Ensuite, la psychologie sociale nous enseigne que la discrimination comporte un aspect moins connu mais dont les effets pervers nuisent beaucoup à la cohésion sociale : l'auto-discrimination, un fléau muet et invisible, qui résulte de l'accumulation de stéréotypes dans notre société et qui s'insinuent jusque dans les réflexes de ceux qui en sont victimes. Enfin, le témoignage des « travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle », à la croisée des secteurs privé et public, nous montre que la lutte contre l'exclusion sociale – en particulier des jeunes d'origine étrangère – suppose une vigilance permanente et un accompagnement constant des personnes en difficulté, mais aussi des partenariats ambitieux avec l'administration et les entreprises. Le droit, la science et la pratique rendent compte des risques sociaux que courent nos sociétés en crise, tout en indiquant les pistes à suivre pour y remédier. Une politique de cohésion sociale, si elle veut porter ses fruits de manière efficace et durable, doit tirer les leçons de ces trois enseignements.