

# INTÉRIORISATION DE LA DISCRIMINATION & EMPLOI

## SÉMINAIRE

10/03/2017 | Bruxelles | ENGIE Tower

En partenariat



Avec le soutien



1. RECHERCHE-ACTION DE PLS
2. TERMINOLOGIE
3. THÉORIE
4. FACTEURS EXPLICATIFS
5. IMPACTS SUR MISE À L'EMPLOI
6. RECOMMANDATIONS
7. PROJET BRUX'ELLES

- **Commanditaire** : Fondation Roi Baudouin en 2015.
- **Recherche-action** : Intériorisation de la discrimination par les jeunes immigrés ou perçus comme tels sur le marché de l'emploi en Belgique. Vocation à être avant tout opérationnelle.
- **Public-cible** : 18-30 ans immigrés ou perçus comme tels en Belgique.
- **Objectif** : comprendre le phénomène d'intériorisation et établir recommandations concrètes.

## Méthodologie : deux volets

1. Recherche bibliographique et statistique sur ISP des personnes immigrées ou issues de l'immigration en Belgique.
2. Enquête qualitative approfondie sur le territoire de Bruxelles et de la Wallonie. En Flandre, partenariat *Centrum voor Migratie en Interculturele Studies* de l'université d'Anvers (CeMIS).
  - ✓ **55 entretiens individuels** semi-structurés avec des jeunes immigrés ou perçus comme tels, responsables de structures d'ISP, employeurs, syndicats, représentant-e-s des pouvoirs publics et académiques.
  - ✓ **46 intervenant-e-s ont participé à des focus groupes** sous forme de débats interactifs pour confronter opinions, perceptions, expériences.

Terme « auto-discrimination » pas accepté de manière unanime par le monde universitaire ni par les acteurs de terrain.

- Non-sens sémantique : préférence « auto-exclusion »
- Non-sens juridique : impossibilité d'être auteur et victime d'un même fait sur le plan juridique
- Implication d'une prise de responsabilité des entreprises mais également des personnes immigrées ou perçues comme telles
- Culpabilisation des victimes par rapport à leur situation sur le marché du travail

Recommandation terminologique



**Intériorisation de la discrimination**

L'identité sociale d'une personne est liée à la connaissance de son appartenance à un groupe social donné et aux regards que les autres portent sur le statut et les caractéristiques de ce groupe.

- **Discussion avec le Professeur Assaad Azzi sur l'identité sociale.**
- Manque d'identification – Intériorisation et Menace des stéréotypes  
– Auto-handicap – Justification du système

Le facteur explicatif principal de l'intériorisation de la discrimination sur le marché du travail est la discrimination subie ou constatée.

■ **Discussion avec le Professeur Assaad Azzi sur les autres facteurs explicatifs.**

■ Système scolaire – Dureté du marché de l'emploi – Effet de contagion – Rôle des médias – Manque de reconnaissance – Accumulation d'expériences négatives – Parcours migratoire – Incidence du sexe



- **Auto-handicap et comportements parasites** : Manque de préparation aux entretiens d'embauche, attitude inadéquate, état d'esprit négatif, degré d'anxiété...
- **Paralysie** : l'intériorisation attaque directement la motivation, facteur essentiel à l'employabilité.
- **Mise en retrait totale ou sélective** : se détournent du marché du travail officiel ou de certaines entreprises perçues comme discriminantes.
- **Désinsertion et résignation** : « *De toutes façons ça sert à rien.* » Arrêt de la recherche d'emploi. Acceptation de la situation.
- **De-skilling** : perte de compétences car longtemps sans emploi et/ou emploi en-dessous des qualifications.

- **Désaffiliation** : perte de confiance dans les employeurs et dans les institutions au sens large → NEETs
- **Repli identitaire** : vers un sous-groupe sécurisant à la recherche d'une identité positive. Pas que négatif. Attachement à la communauté d'origine offre également ressources positives.
- **Fuite des cerveaux** : lassés par recherche d'emploi infructueuse, certains jeunes diplômés quittent la Belgique.
- Difficile à apprécier mais à mentionner : lien entre **ethno-stratification du marché du travail** (= confinement des personnes issues de l'immigration dans segments du marché) et intériorisation de la discrimination.

- Intégrer dans les dispositifs de lutte contre la discrimination des outils spécifiques à la lutte contre l'intériorisation.
- Mettre en œuvre des actions positives de rattrapage pour encourager l'engagement des jeunes immigrés ou perçus comme tels.
- Miser sur l'enseignement, la formation et la prévention pour renforcer l'estime de soi.
- Valoriser et promouvoir des modèles de réussite.
- Prendre appui sur les médias pour mener campagnes d'information et de sensibilisation valorisantes.

1. Contexte
2. Objectifs
3. Définition
4. Brux'Elles en 4 étapes
5. Et après ?

- Stratégie bruxelloise 2025
- Lutte contre les discriminations du ministre de l'Emploi D. Gosuin
- Consortium de partenaires issus du monde associatif, académique et entrepreneurial :
  - ✓ **POUR LA SOLIDARITÉ**, *think & do tank* européen travaillant sur des questions sociales.
  - ✓ **BeFace**, Réseau d'entreprises impliquées dans la lutte contre l'exclusion.
  - ✓ **AWSA-Be**, asbl laïque et mixte militant pour la promotion des droits des femmes originaires du monde arabe.
  - ✓ **Maison des Femmes**, service de l'Asbl Lutte contre l'exclusion sociale à Molenbeek.
  - ✓ **ULB**, Centre de Recherche en psychologie sociale et interculturelle.

- Le projet Brux'Elles entend :
  - ✓ Lutter contre l'intériorisation de la discrimination chez les femmes immigrées ou perçues comme telles
  - ✓ Sensibiliser au phénomène d'intériorisation de la discrimination
  
- Public cible :
  - ✓ Les femmes originaires du monde arabe, demandeuses d'emploi, âgées de 20 à 35 ans et ayant obtenu un diplôme universitaire en Belgique.
  
- Pourquoi ce public ?
  - ✓ Premières victimes de discriminations à l'embauche
  - ✓ Double discrimination
  - ✓ 40% des dossiers pour discrimination à l'emploi le sont pour « critères raciaux »
  - ✓ 33,3 points d'écart du taux d'emploi entre les femmes d'origine étrangère (47,5% actives) et les hommes d'origine belge (80,8% actifs)

### Intériorisation de la discrimination

*« Dispositions psychologiques, y compris stéréotypes et croyances, intériorisées en raison d'une exclusion directe ou indirecte, sans nécessairement être perçue comme une discrimination par les demandeuses d'emploi immigrées ou perçues comme telles, qui constituent un obstacle supplémentaire dans leur recherche d'emploi. »*

- Étape 1 / Sensibilisation au phénomène
- Étape 2 / Co-construction outil de lutte
- Étape 3 / Testing outil
- Étape 4 / Dissémination



## Étape 1 / Sensibilisation au phénomène

- Séminaire du 10 mars 2017
  - ✓ Sensibiliser au phénomène d'intériorisation de la discrimination
  - ✓ Présenter le projet *Brux'Elles*
  - ✓ Appel à mentors

## Étape 2 / Co-construction outil de lutte

- Atelier d' « empowerment »
  - ✓ Améliorer l'estime et la confiance en soi
  - ✓ S'inspirer de « role models »
  - ✓ *Quand ? Une ou deux journées courant avril*
  
- Mentorat d'une durée de 5 mois
  - ✓ Accompagnement personnalisé dans la recherche d'emploi
  - ✓ Partage de conseils, gain de motivation
  - ✓ *Quand ? Entre avril et septembre 2017*

## Étape 3 / Testing de l'outil

- 36 participantes réparties en 3 groupes
  - Les 3 groupes seront évalués sur leur confiance en soi et leur recherche d'emploi
    - ▶ Avant et après le projet : avril et septembre 2017
  - 2 groupes participeront au mentorat
  - 1 groupe suivra l'atelier d'« empowerment »
- Les impacts de l'empowerment et du mentorat seront évalués.

## Étape 4 / Dissémination

- Séminaire de dissémination en septembre 2017
  - ✓ Présenter l'outil d'empowerment du projet *Brux'Elles*
  - ✓ Présenter les résultats du projet *Brux'Elles*

- Outil pouvant être réutilisé par les associations de terrain en contact avec le public cible.
  
- Outil pouvant être retesté et réévalué sur un autre public cible.

Merci pour votre attention

En partenariat



Avec le soutien

