

COMPTE-RENDU DE SÉMINAIRE

INTÉRIORISATION DE LA DISCRIMINATION & EMPLOI

Vendredi, 10 mars 2017, de 8h30 à 10h30
Engie Tower - Auditorium, Bruxelles

PROGRAMME

Introduction - Norma Di Niro, Chargée de projets et développement, BeFace
Animation - Denis Stokkink, Président, POUR LA SOLIDARITÉ

9h00–9h30 : Concept d'intériorisation de la discrimination

- **Assaad Azzi**, Professeur de psychologie sociale et interculturelle à l'Université libre de Bruxelles (ULB).
- **Françoise Kemajou**, Administratrice déléguée, POUR LA SOLIDARITÉ

9h30–9h40 : Projet Brux'Elles visant à lutter contre l'intériorisation de la discrimination chez les femmes immigrées ou perçues comme telles.

- **Anna Métral**, Chargée de projets « Diversité », POUR LA SOLIDARITÉ

9h40–10h05 : Questions – Réponses

10h05–10h20 : Partage d'expériences et témoignages

- **Bouchra El Mkhoust**
- **Kety Sindze**

10h20–10h25 : Appel à mentors

- **Corinne Charneux**, Responsable Emploi & Formation, BeFace

LE CONCEPT D'INTÉRIORISATION DE LA DISCRIMINATION

Le 10 mars 2017, a eu lieu, dans le cadre du projet Brux'Elles mené par POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, un séminaire de sensibilisation dont l'objectif est de mieux appréhender le phénomène de l'**intérieurisation de la discrimination chez les femmes immigrées ou perçues comme telles**. Ce projet s'inscrit dans la stratégie bruxelloise 2025 et plus précisément dans le plan d'action de lutte contre les discriminations lancé en 2016 par le ministre de l'emploi bruxellois Didier Gosuin.

Le sujet de l'intérieurisation de la discrimination face à la recherche d'emploi était déjà l'objet d'une étude recherche-action sur les jeunes d'origine immigrée de 18 à 30 ans menée en 2015 par POUR LA SOLIDARITÉ, en collaboration avec le CeMIS et financée par la Fondation Roi Baudouin. L'étude s'appuie sur des éléments scientifiques et sur une étude approfondie auprès des acteurs de terrain.

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de cette étude. L'intérieurisation de la discrimination est la conséquence involontaire d'une discrimination subie ou constatée. Bien que la lutte contre les discriminations reste la priorité, cela ne suffit pas. L'intérieurisation de la discrimination n'agit pas comme une discrimination supplémentaire mais plutôt comme un mécanisme qui permet à la discrimination de continuer à produire ses effets dévastateurs. Le droit ne peut pas agir concrètement sur ce phénomène, il convient donc pour le contrer de sensibiliser les potentielles victimes, les employeurs ou les acteurs en lien avec l'insertion professionnelle à ce concept encore tabou et de l'inclure dans les stratégies RSE des entreprises.

Par ailleurs, le terme d'« auto-discrimination » parfois utilisé fait débat. Certains acteurs de terrain et du monde académique ont exprimé des réserves allant jusqu'au rejet catégorique de cette terminologie. Ils estiment que ce terme rend les victimes responsables de leur situation sur le marché du travail. Un sociologue parle de « non-sens sémantique » et préfère le terme d'« auto-exclusion », tandis qu'un juriste parle de « non-sens juridique » car on ne peut pas être à la fois auteur et victime d'un même fait. Un autre reproche fait à ce terme est d'individualiser excessivement un phénomène de nature collective. C'est pourquoi le choix a été fait de parler d'« intérieurisation de la discrimination ».

Bien qu'il n'existe pas de théorie formalisée sur l'intérieurisation de la discrimination, la théorie de la psychologie sociale apporte des éléments d'information sur les conséquences psychologiques des stéréotypes négatifs et de la discrimination. L'identité sociale se compose des informations sur les groupes auxquels chacun se reconnaît appartenir, intégrant le regard que les autres renvoient sur le statut et les caractéristiques associés au

groupe. Cette identité va donc se construire en partie suivant l'image du groupe véhiculé par les acteurs institutionnels tels que l'école, l'administration ou encore les médias. Si les stéréotypes véhiculés sur un groupe sont péjoratifs, cela a un impact négatif sur le développement identitaire des personnes y appartenant.

Le phénomène d'intériorisation de la discrimination a des impacts considérables sur la mise à l'emploi des jeunes immigrés. Par leur manière de réagir, les jeunes vont avoir tendance à s'auto-handicaper. Ils peuvent mettre en place des stratégies d'évitement des situations potentiellement discriminantes, s'empêchant d'y faire directement face et légitimant ainsi le discriminant. L'intériorisation de la discrimination peut aussi affecter la motivation et déboucher sur une désaffiliation ou une moindre participation sociale et professionnelle. En outre, ne trouvant pas d'emploi correspondant à leur qualification, ces jeunes se résignent souvent à des postes pour lesquels ils sont surqualifiés, ce qui accentue la perte de compétences (« *de-skilling* »). D'autres conséquences de ce phénomène sont la création d'entreprise, l'émigration ou le repli communautaire. Ce dernier peut être destructeur, entraînant les jeunes dans le marché noir et les bandes urbaines, mais aussi positif car la communauté peut remplir des fonctions de protection ou d'accès privilégié à des offres d'emploi. Finalement, l'étude établit une corrélation entre l'intériorisation de la discrimination et l'ethno-stratification du marché du travail.

Le projet Brux'Elles répond à certaines recommandations de l'étude.

LE PROJET BRUX'ELLES

Victimes d'une double-discrimination du fait de leur sexe et leur origine, les femmes originaires du monde arabe sont les plus touchées par la discrimination à l'embauche en Belgique. Cette discrimination est le premier facteur explicatif de son intériorisation chez la victime. C'est pourquoi, le projet Brux'Elles entend lutter contre l'intériorisation de la discrimination et sensibiliser à ce phénomène.

Cela passe par la co-construction d'un outil se divisant en deux volets :

- Un atelier d'« *empowerment* » permettant de travailler sur l'estime et la confiance en soi des participantes, dans un contexte professionnel ou général.
- Un mentorat par des salarié-e-s d'entreprise permettant l'accompagnement personnalisé des participantes dans leur recherche d'emploi.

Cet outil et ses deux volets seront testés et évalués, et les résultats seront présentés lors du séminaire de dissémination fin septembre 2017. À plus long terme, l'outil sera mis à la disposition des associations de terrain en contact avec le public cible. De plus, il serait intéressant de réévaluer cet outil en se focalisant sur un public différent.

ÉCHANGES AVEC LE PUBLIC

Afin de rebondir sur ces présentations, un créneau consacré aux questions-réponses était prévu. Plusieurs sujets ont été abordés à cette occasion :

- Tout d'abord, selon le professeur Azzi, accepter certaines normes sociales, comme la politesse, pourrait être une forme de participation à la discrimination. En effet, « *être poli veut dire accepter la manière dont l'autre définit la situation et me définit moi-même* ». Selon le professeur, c'est un piège pour la personne victime de discrimination car elle aura tendance à rentrer dans ce schéma d'interaction – être gentille et polie – plutôt que d'essayer de le réorienter. Cependant, une intervenante a argumenté qu'être agressive envers son interlocuteur pourrait également être considéré comme une forme de participation au phénomène. La réponse à ce paradoxe réside dans le dosage. « *Je ne sais pas si être ferme et gentil est une bonne stratégie. [...] cela dépend de la personne en face, ça dépend de comment exactement on met en scène notre tendresse, douceur, et fermeté en même temps.* »
- Une autre intervention soulignait qu'il est fondamental, pour faire bouger les choses, d'inclure dans ce type de projets de lutte contre les discriminations la sensibilisation des employeurs et l'intégration de ces sujets dans les stratégies RSE – responsabilité sociale des entreprises. Dans le cadre du projet Brux'Elles, il a été rappelé que la représentation des entreprises est assurée par le partenariat avec le réseau BeFace.
- Le manque de volonté politique pour mettre en avant les *role models* de femmes issues de l'immigration a également été évoqué (l'exemple du livre « Pluri-elles » de l'asbl Union et l'absence de financement pour le projet ont été pointés du doigt).
- Une participante a regretté le problème des femmes devant hausser la voix en entreprise pour « *dire qu'elles existent* » et, en ce faisant, apparaissant comme « *trop assertives* ». Un problème qui se vit tout au long de la carrière, particulièrement dans les postes les plus élevés.
- Une critique a été portée au mot « *communauté* » en mentionnant le fait qu'on n'appartient pas à une seule communauté mais à plusieurs. En effet, on peut se

définir par une multitude de choses, d'où le caractère contraignant de ce terme. Cela rejoint le point sur l'identité sociale développé par le professeur Azzi.

- Une participante a voulu délivrer un message d'« *empowerment* », en incitant les femmes immigrées ou perçues comme telles présentes à ne pas se dénigrer face à leurs collègues masculins et à se rappeler qu'elles devaient leur position à leurs compétences elles aussi !
- Il a été mentionné que la personne recevant des stéréotypes les analyse toujours avec sa propre grille de lecture qui est, elle aussi, imbibée de stéréotypes ou de croyances. Quelqu'un peut percevoir une discrimination alors que l'autre non.
- Un intervenant s'est interrogé sur l'effet amplificateur que le *role model* pouvait avoir sur la discrimination à force de « *trop mettre les projecteurs* » sur ces dernier-ère-s. Une alternative serait de montrer l'existence de ces modèles « *plus proches de chacune d'entre nous* ». Le professeur Azzi a souligné qu'en effet, les modèles ne fonctionnent pas toujours : « *Plus il y a des similarités entre le modèle et moi, plus j'aurai envie de m'identifier à la personne et à sa situation.* »

TÉMOIGNAGES INSPIRANTS

Kety Sindze

Bien qu'elle ne se soit jamais sentie moins légitime que d'autres ayant le même profil qu'elle, Kety a subi les conséquences de l'intériorisation de la discrimination. « *Il m'est arrivé d'éviter de postuler à des offres d'emploi parce que j'ai eu la faiblesse d'accepter pour fait les paroles d'un recruteur me disant que je n'avais pas la possibilité d'accéder à certains postes à cause de mon apparence.* » Ces paroles ont eu un effet néfaste, c'est pourquoi « *il ne faut pas les laisser agir en nous* », estime Kety. Pour cela, elle retient que ses compétences et ses apports aux entreprises sont « *des forces inébranlables* » pour avancer.

Kety continue à privilégier certaines candidatures plutôt que d'autres. Cependant, elle le fait dorénavant « *non pas en prenant en compte mes origines ou mon sexe, mais surtout et avant tout au vu de ce que je peux apporter à l'entreprise : mes compétences et bien entendu mes ambitions professionnelles* ».

Enfin, elle conseille aux personnes pouvant être victimes d'intériorisation des discriminations, de trouver leur propre stratégie « *pour éviter le repli communautaire, la résignation* ». D'autre part, elle rappelle aux recruteurs qui se retrouvent en face de ces personnes « *qu'il ne faut pas oublier qu'avant tout, il s'agit de recruter une compétence* ».

Bouchra El Mkhoust

Après des études littéraires et un poste de collaboratrice de projets et de coopérante au Moyen-Orient, Bouchra est engagée chez BECI. Lors de sa recherche d'emploi, son master en poche et pour contourner la discrimination, Bouchra postule pour tous types de jobs, même les plus éloignés de sa formation (entraîneuse de boxe ou garagiste) : « *Le mot de discrimination [...] je le nie tout simplement, parce qu'il est trop dur pour moi.* »

Elle se prononce contre le CV anonyme : « *J'ai envie que ma détermination se voit dans mon visage, dans mon nom, dans mon adresse, et dans mes origines.* »

Considérant la confiance comme « *la clef vers tout* », elle souligne le problème de l'école, où « *cette confiance ne se travaille pas* ». En effet, les conseillers d'orientation renforcent l'ethno-stratification en privilégiant automatiquement la filière professionnelle pour certaines personnes. Elle s'est ainsi plusieurs fois vu proposer une formation d'assistante sociale, sans que cette voie ne corresponde à ses aspirations.

Bouchra note aussi un facteur clivant qui vient de la communauté, avec « *des images toutes faites à l'intérieur de cette communauté* » qui favorisent l'intériorisation des clichés.

Elle revient sur la question des *role model*, « *je ne vois jamais de role model qui nous ressemblent* ». Néanmoins, si elle ne considère pas le témoignage de *role model* très parlant en fin de carrière universitaire, elle pense qu'il est « *éminemment important dans le primaire et le secondaire* » comme exemple pour de jeunes garçons et filles avant de décider quelle voie prendre.

Enfin, elle met l'accent sur les « *petites pépites* » à mettre sur le CV auxquelles beaucoup de femmes ne pensent pas : « *C'est toi qui t'es occupé de tes cinq frères et sœurs ? Mets-le sur le CV.* » Le talent passe également par là.

RETOURS DES PARTICIPANTS

Le séminaire a été apprécié par les participant-e-s. Sur 56 personnes présentes, 22 formulaires ont été rendus. Les participant-e-s ont été satisfait-e-s de l'organisation du séminaire (22/22), l'explication du concept a été jugée utile (20/22) tandis que la majorité a déclaré vouloir s'impliquer dans le projet Brux'Elles (21/22) et mettre en place des actions contre l'intériorisation de la discrimination dans leur propre structure (22/22).

Les remarques qui ont été faites sont positives et plusieurs appellent à « *multiplier* » ce type d'intervention ou même les « *intégrer dans les CISP* » (Centre d'insertion socioprofessionnelle). Une insuffisance a néanmoins été relevée par rapport aux informations sur le mentorat et aux outils pratiques pouvant être mis en place.