

## CONFÉRENCE FINALE DU PROJET *BRUX'ELLES*

### « *INTÉRIORISATION DE LA DISCRIMINATION ET EMPLOI* »

Vendredi 29 septembre 2017 - Auditorium Tour ENGIE - Bruxelles

## PROGRAMME/INTERVENANTS

### 09h30-09h40 : Mot de bienvenue

- Norma DI NIRO, Be.Face
- Denis STOKKINK, POUR LA SOLIDARITÉ

### 09h40-09h55 : Les clés de l'émancipation

- Noura AMER, Maison des Femmes-LES asbl

### 09h55-10h10 : Discriminations sur le marché de l'emploi en Belgique

- Fatima HANINE, UNIA

### 10h10-10h50 : Outil de lutte contre l'intériorisation des discriminations face à l'emploi

- Anna MÉTRAL, POUR LA SOLIDARITÉ
- Mariem SARSARI, Awsa-Be
- Françoise KEMAJOU, POUR LA SOLIDARITÉ

### 10h50-11h10 : Échanges avec le public

### 11h10-11h55 : Résultats et témoignages autour du projet *Brux'Elles*

- Professeur Assaad AZZI, CeSCuP
- Corinne CHARNEUX, Be.Face
- Mariem SARSARI, Awsa-Be
- Participant-e-s au projet

### 11h55-12h15 : Échanges avec le public

## LES CLÉS DE L'ÉMANCIPATION

En permettant de se libérer et de devenir indépendant-e, l'émancipation est l'un des éléments moteurs de transformation de la société. S'émanciper, c'est s'affranchir d'une autorité, d'une domination, d'une tutelle, d'une servitude, d'une aliénation, d'une entrave, d'une contrainte morale ou intellectuelle, d'un préjugé...

L'approche intersectionnelle nous apprend que l'émancipation devient plus compliquée dès lors qu'une personne (ou catégorie de personnes) cumule défavorablement des formes de domination (classe, « race », genre, etc.). Soumises de façon continue à des discriminations, ces personnes auront tendance à les intérioriser. Une relation gênée à l'espace, l'évitement, l'imposition de restrictions, le contrôle, la privation, l'effacement et une image de soi négative sont autant de manifestations de l'intériorisation de ces discriminations.

Le droit ne pouvant pas agir concrètement sur ce phénomène, l'*empowerment* apparaît comme une méthode appropriée pour le contrer. Celle-ci agit sur les ambitions, les motivations et les rêves de l'individu ou du groupe en travaillant à la reconfiguration des connaissances et des moyens économiques dans son imbrication avec le pouvoir politico-social.

Noura Amer, coordinatrice de la Maison des Femmes-LES asbl, située à Molenbeek, a mis en valeur les interventions menées par l'association. Située en première ligne au niveau du territoire molenbeekois, l'approche de la MDF se décline en quatre axes : permanence sociale et ISP, activités socioculturelles, apprentissage (des langues, par exemple), et bien-être physique et psychologique (sport, coaching en développement personnel, suivi psychologique).

## DISCRIMINATIONS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

Depuis les attaques terroristes qui ont frappé Bruxelles et Zaventem le 22 mars 2016, la tentation de rejeter la faute sur l'autre n'a jamais été aussi forte. D'après les statistiques relevées par UNIA, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, ceci se traduit par une hausse du nombre et de la gravité des signalements en matière de discrimination basées sur des critères dits « raciaux » et sur des convictions religieuses. Les propos sont plus violents, plus radicaux, pouvant même aller jusqu'à des agressions physiques envers des personnes de confession musulmane.

Cette évolution préoccupante se répercute dans le domaine de l'emploi, notamment dans l'accès et les relations au travail, avec 504 nouveaux dossiers en 2016, une hausse de 48% par rapport à 2015. Des soupçons, fondés sur des rumeurs ou des éléments particulièrement légers, mènent à des refus ou à des pertes d'emploi. Les litiges portent souvent sur le port de signes ou symboles religieux au sein d'entreprises ou d'organisations. De nombreuses femmes d'origine étrangère souffrent de cette situation et s'adressent alors à UNIA.

En effet, 91 dossiers concernent des femmes d'origine étrangère et/ou de conviction religieuse musulmane. Les problématiques liées à l'accès à un emploi représentent 35% de ces 91 dossiers ; celles liées au harcèlement au travail 30%.

Plus précisément, parmi ces 91 dossiers, 47% sont en lien avec des critères exclusivement raciaux, 43% avec la conviction religieuse ou philosophique et 10% avec une combinaison des deux. En ce qui concerne les dossiers relatifs à la conviction religieuse ou philosophique, dans plus de 75% des cas il s'agit d'un problème lié au port du foulard.

## OUTIL DE LUTTE CONTRE L'INTÉRIORISATION DES DISCRIMINATIONS FACE À LA RECHERCHE D'EMPLOI

### L'INTÉRIORISATION DES DISCRIMINATIONS

Dans le cadre du projet *Brux'Elles*, PLS et ses partenaires ont défini l'intériorisation des discriminations dans le cadre de la recherche d'emploi comme des « *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/demandeurs d'emploi qui constituent un obstacle supplémentaire dans leur recherche d'emploi* ».

L'intériorisation des discriminations est la conséquence supplémentaire d'une discrimination subie ou constatée. Les discriminations peuvent avoir été vécues directement envers soi ou observées chez une personne partageant une même caractéristique potentiellement discriminante (basée par exemple sur le genre, l'origine, l'âge, l'état de santé, etc.).

Un individu peut donc être victime du phénomène d'intériorisation sans avoir subi de discriminations directes. C'est l'effet de contagion. Ceci s'explique par l'identité sociale, les croyances positives ou négatives attribuées à notre groupe social. L'individu va donc s'y identifier, pouvant ressentir les discriminations et stéréotypes négatifs observés chez quelqu'un d'autre. En somme, l'identité sociale prime sur l'expérience.

Bien qu'il n'existe pas de théorie formalisée sur l'intériorisation des discriminations, la psychologie sociale apporte des éléments d'information sur les conséquences psychologiques des stéréotypes négatifs et de la discrimination. D'une part, l'individu va tendre à se sous-estimer car ces discriminations vont lui apparaître comme fondées et donc légitimes. D'autre part, la mise en retrait, le repli, la résignation, la désaffiliation et la victimisation résultent du fait que l'individu, en partant du principe qu'il sera forcément discriminé, va percevoir toute situation liée à sa recherche d'emploi comme automatiquement discriminante, cela devient une certitude, une évidence.

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. Un autre reproche est d'individualiser excessivement un phénomène de nature collective. C'est pourquoi les termes d'« intériorisation des discriminations » ou de « discriminations intériorisées » sont à privilégier.

## À L'ORIGINE DE L'OUTIL : LE PROJET *BRUX'ELLES*

Après avoir mené une recherche-action sur le sujet de l'intériorisation de la discrimination face à la recherche d'emploi en 2015, PLS a décidé de s'associer avec Awsa-Be, la Maison des Femmes de Molenbeek, le CeSCuP (ULB) et Be.Face au sein du projet *Brux'Elles* afin d'y apporter une solution.

Victimes d'une double-discrimination genre/origine, les femmes originaires du monde arabe sont en Belgique les premières victimes de discrimination face à l'emploi, c'est pourquoi elles ont été choisies comme public cible de ce projet pilote. Les deux objectifs de *Brux'Elles* étaient d'une part la sensibilisation au phénomène d'intériorisation des discriminations et d'autre part la lutte contre ce dernier par la co-construction d'un outil se divisant en deux volets :

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

## L'ATELIER D'EMPOWERMENT

Dans le cadre de l'atelier d'*empowerment*, les concepts de discrimination, *empowerment*, confiance en soi, estime de soi et croyances limitantes ont été définies comme suit :

La définition juridique (Loi anti-discrimination du 10 mai 2007, chap. 1, art. 3) du mot **discrimination** est « *tout acte, tout comportement, toute procédure et toute décision – qu'elle soit individuelle ou institutionnelle – qui désavantage un individu uniquement sur base de l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale* ».

Pour qu'un acte soit jugé comme discriminant, il faut aux institutions juridiques des preuves de l'intentionnalité discriminatoire de l'acte ou la décision. La réalité nous dit qu'il n'est pas toujours aisé de trouver ces preuves, surtout lorsque de nombreuses discriminations deviennent des actes implicites ou camouflés par d'autres raisons.

Le terme d'**empowerment** n'a pas de traduction exacte en français. C'est un terme cousin des concepts d'émancipation, d'indépendance ou d'autonomie. Ce concept désigne le renforcement ou le développement du pouvoir d'agir d'un individu ou d'un groupe sur ses conditions sociales, économiques, politiques ou écologiques. Cette idée de « pouvoir » se décline sous différents aspects : l'emprise sur la réalité concrète de l'individu ou du groupe (« pouvoir sur »), la capacité d'agir de l'individu ou du groupe (« pouvoir de »), l'estime de soi et la confiance en soi du groupe ou de l'individu (« pouvoir intérieur »), et la solidarité pouvant être créée dans le groupe (« pouvoir avec »).

La **confiance en soi** relève davantage des compétences (« je peux le faire »), alors que l'**estime de soi** renvoie à la question « est-ce que je suis valable, est-ce que je me donne de la valeur ? ». Cette dernière se développe déjà dans l'enfance et est étroitement liée à l'image de soi et à la perception des autres.

Les  **croyances limitantes** peuvent se définir comme toutes affirmations, croyances, qui empêchent un individu d'exploiter toutes ses potentialités. Elles comprennent également les idées toutes faites, figées, qui nous empêchent d'évoluer pleinement. Elles influencent nos comportements et décisions et sont souvent là pour nous freiner dans nos projets, parfois même de façon inconsciente.

Elles proviennent de l'éducation que nous avons reçue et d'expériences qui vont nous montrer une certaine facette de la réalité qui sera souvent réductrice. Elles émanent aussi des croyances de nos professeurs, de nos collègues et toute autre personne qui nous entoure et qui a une influence sur notre environnement.

Concrètement, l'atelier d'*empowerment* propose de travailler sur la construction ou l'augmentation de la confiance en soi et de l'estime de soi. À travers des animations ludiques, d'action, de réflexion ou d'écriture, le processus permet de se recentrer sur ses propres qualités, capacités et compétences au service d'un enrichissement personnel. Les techniques d'animation décrites dans l'outil servent à guider les personnes à faire les bons choix, mais aussi à conscientiser les mécanismes d'auto-exclusion afin de pouvoir contrer leurs effets négatifs.

## LE MENTORAT

Le deuxième volet de l'outil porte sur le mentorat professionnel. De manière générale, la relation mentorale est une relation interpersonnelle volontaire et gratuite de soutien, d'échanges et d'apprentissage dans laquelle une personne d'expérience investit son expertise et son temps afin de favoriser le développement d'une autre personne qui a des compétences et habiletés à acquérir et des objectifs professionnels et/ou personnels à atteindre. Il peut s'agir d'une relation « naturelle » ; si nous souhaitons la rendre « formelle », cette relation doit être encadrée dans un programme de mentorat.

Ce type de programme permet à cette relation si singulière de se former et de se développer. La nécessité d'organiser, de structurer, de planifier et d'évaluer est essentielle pour assurer la réussite du programme.

Ainsi, six critères assurent la réussite d'un programme de mentorat :

- Recrutement continu et formation adéquate des mentors
- Sélection des mentees au regard des critères du programme
- Bonne adéquation entre mentor et mentee (création et vie du binôme)
- Monitoring des binômes efficient
- Clôture officielle du mentorat
- Evaluation systématique des binômes et du programme

Dans cette deuxième partie de l'outil d'*empowerment*, ces six critères de réussite sont présentés sous forme d'étapes essentielles à la mise en place d'un programme de mentorat, complétées par leur processus particulier de mise en œuvre.

## ÉCHANGES AVEC LE PUBLIC

Afin de rebondir sur ces présentations, un premier créneau consacré aux questions-réponses était prévu.

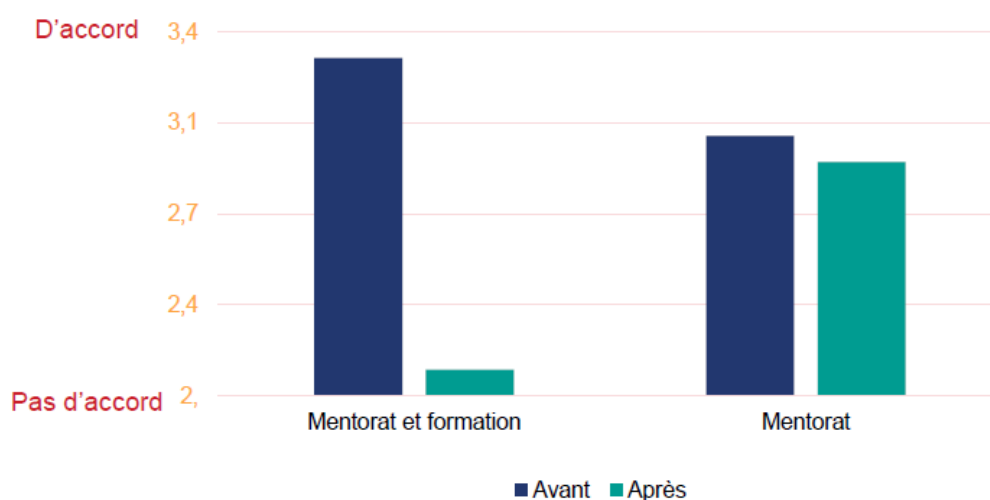
Plusieurs questions du public avait trait à la sélection du groupe-cible et à l'échantillon : dans quelle mesure les résultats obtenus pouvaient-ils être généralisés ? Comment faire des comparaisons ? Les personnes en charge du projet ont alors rappelé que celui-ci était lié et s'appuyait sur les résultats de l'étude menée en 2015 sur l'intériorisation des discriminations face à la recherche d'emploi. De plus, bien que les restrictions méthodologiques d'un point de vue pratique (temps, volontaires, etc.) ne soient pas niées, la comparaison se fait avant tout à l'intérieur du même groupe (avant/après l'intervention).

Une autre intervention interrogeait sur le risque de renforcement de la stigmatisation qu'un tel projet pouvait, malgré lui, comporter. Les précautions méthodologiques ont alors été soulignées : par exemple, les femmes participantes à l'étude ont dès le début bénéficié d'une transparence totale quant au projet et à son déroulement.

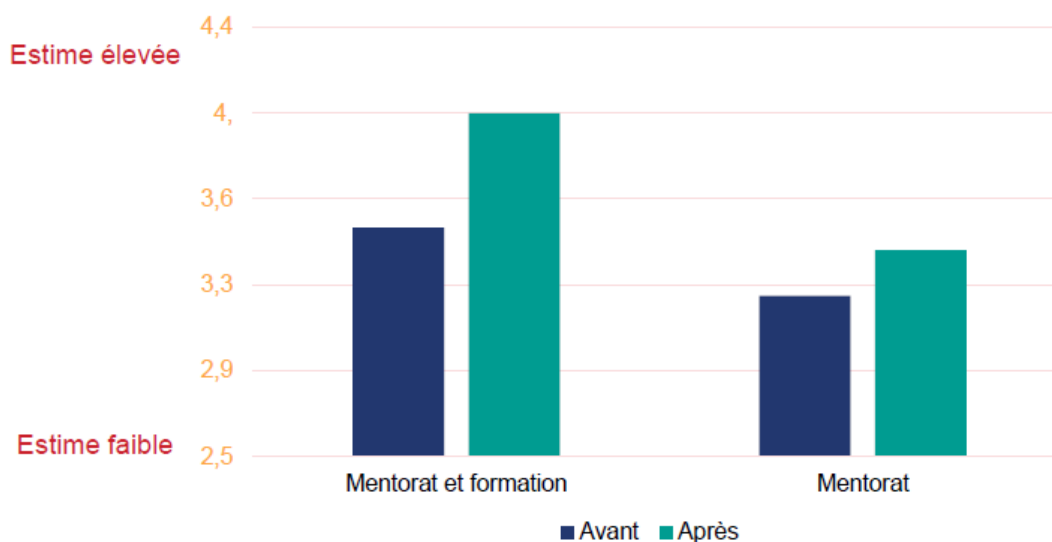
## RÉSULTATS ET TÉMOIGNAGES AUTOUR DU PROJET BRUX'ELLES

### ÉVOLUTION DES COMPORTEMENTS & PERCEPTIONS

Le premier résultat probant est la réduction de l'auto-discrimination et de la discrimination perçue chez les femmes qui ont participé à l'étude. À noter une réduction plus forte au sein du groupe ayant suivi le mentorat et l'atelier d'empowerment. Ainsi, le tableau ci-dessous représente l'accord des participantes avec le postulat suivant : « parfois, je ne postule pas à une offre d'emploi qui m'intéresse car je pense que je n'y serais pas à ma place ».



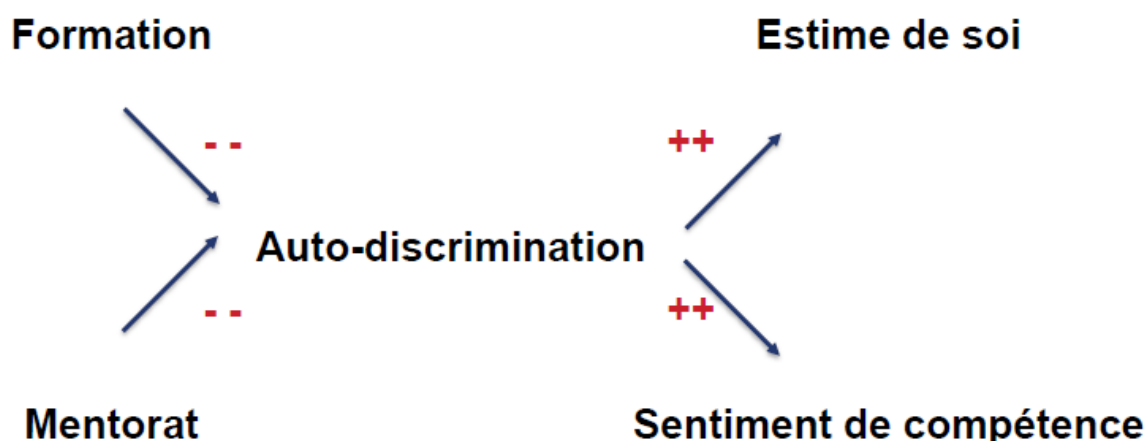
Deuxièmement, comme le montre le tableau suivant, la combinaison de l'atelier et du mentorat augmente légèrement l'estime de soi. De plus, l'intervention brise le lien entre l'auto-discrimination et l'estime de soi.



Troisièmement, bien que l'intervention n'ait pas d'effet direct sur le sentiment de compétence, celle-ci brise le lien négatif entre l'auto-discrimination et ce sentiment.

Enfin, au sujet des croyances concernant les différences de genre, la majorité des participantes rejettent les différences de genre et adhèrent aux principes d'égalité. L'intervention a le mérite de parvenir à encore diminuer légèrement ces croyances.

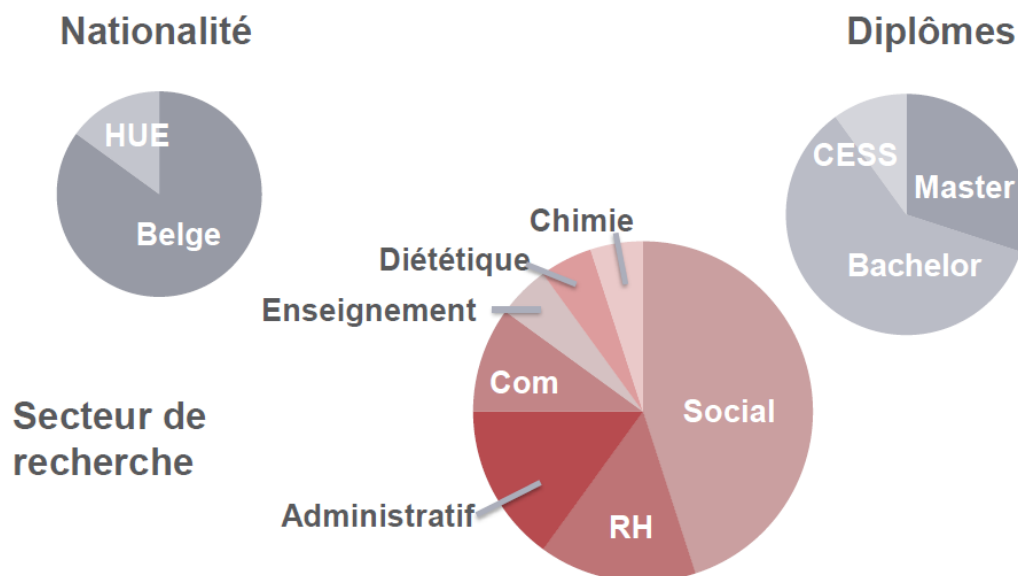
L'hypothèse de base (cf. schéma ci-dessous) est confirmée. De plus, le Professeur Azzi souligne l'importance de combiner le mentorat avec l'atelier d'*empowerment*. Les effets de l'intervention sur l'estime de soi et le sentiment de compétence se font par l'intermédiaire d'une réduction de croyances limitantes importantes : la croyance que leurs compétences ne sont pas reconnues, la croyance que leurs choix vestimentaires seraient un obstacle à l'embauche et la croyance que les différences de genre sont pertinentes et justifient l'inégalité.





## PROFILS DES MENTORÉES ET MENTORS

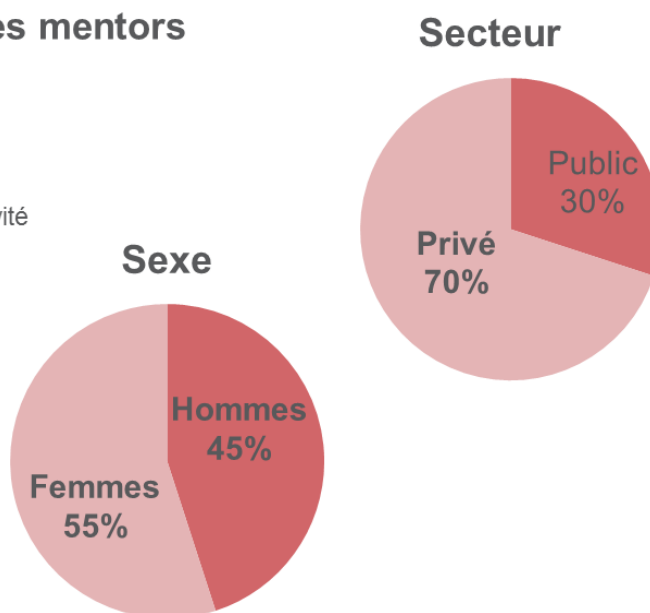
Les graphiques ci-dessous présentent la nationalité des 20 participantes mentorées, ainsi que leur niveau de diplôme et leur secteur de recherche d'emploi.



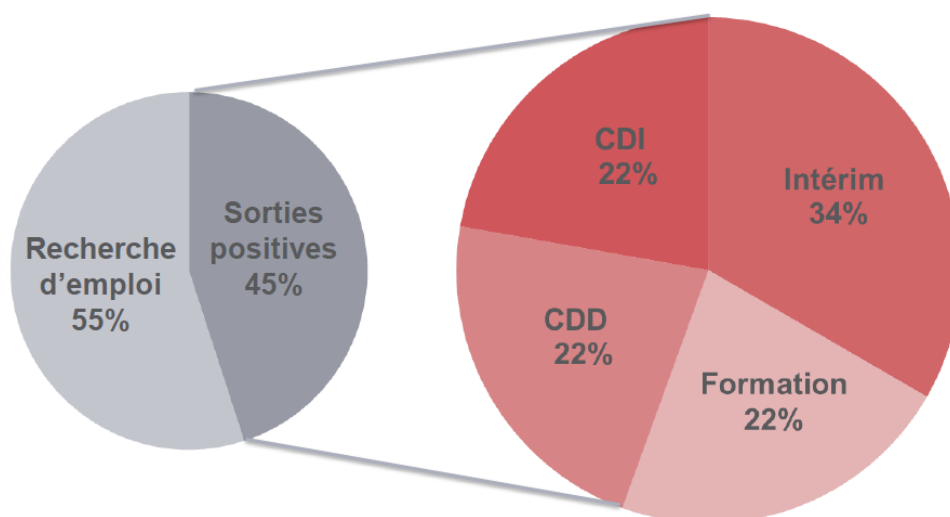
Quant aux 19 mentors, les graphiques suivants présentent leur secteur et domaine d'activité ainsi que la répartition suivant leur genre.

### Domaine d'activités des mentors

Solvay – Chimie  
BNP – Banque  
Freelance – RH  
Ascentis – IT  
Engie – Energie  
Compass – Restauration de collectivité  
ML – Actiris – ISP  
Lycée Molière – Enseignement  
Couleurs jeunes – lama : ASBL



Ce projet a finalement abouti aux résultats suivants concernant la situation professionnelle des mentorées au début du mois de septembre 2017 :



Ces résultats sont un peu moins bons que ceux habituellement obtenus lors des coordonné de Be.Face, ce qui peut s'expliquer par les contraintes pratiques du projet : le programme de mentorat a duré quatre mois, au lieu des six habituels, comprenant les deux mois de vacances estivales.

### TÉMOIGNAGES DE PARTICIPANT-E-S AU PROJET

Lors de la table-ronde, la mentor Nathalie Delbar a rappelé que le plus important dans un programme de mentorat n'était pas forcément le fait de trouver un emploi, mais l'accompagnement tout au long de la relation mentorale.

Le mentor Jérôme Dugeon a relaté l'expérience très positive qu'il a eue avec sa mentorée. Celle-ci a très rapidement décroché un emploi ; une telle réussite ne pouvait aboutir, selon lui, sans une part de volonté individuelle. Jérôme a aussi expliqué qu'il n'a jamais suivi de formation encadrant strictement le mentorat, mettant ainsi en évidence la singularité de cette relation et son caractère très personnel.

Pour sa part, la mentorée Fatima Jtaoue a apprécié les activités de l'atelier d'*empowerment* (sept à huit activités réparties en une journée) qui lui ont apporté une forme de réconfort. La dynamique de groupe (sept femmes présentes lors de l'atelier) a été sa motivation principale.

Mariem Sarsari, animatrice de l'atelier d'*empowerment*, est revenue sur ses impressions personnelles : les échanges humains et, d'une façon plus générale, le processus de déconstruction des croyances limitantes (qui empêchent l'avancement et l'évolution dans la recherche d'emploi mais aussi dans la vie en général) l'ont fortement marqué.

En conclusion, les participants à cette table-ronde s'accordent à dire qu'il faut intégrer plus de collectif dans un processus combinant l'atelier et le mentorat. En effet, cet aspect collectif a réellement pu créer une ambiance de motivation. Chaque histoire pouvant, dans une approche positive, élargir le regard des autres et servir d'exemple dans la lutte contre les discriminations et l'intériorisation de celles-ci.

## ÉCHANGES AVEC LE PUBLIC

Une première prise de parole au sein du public questionnait la manière dont ce projet pourrait s'inscrire dans un travail en réseau. Denis Stokkink a alors rappelé que la « reliance » était justement l'un des principes fondateurs de PLS. De plus, le débat n'est pas resté théorique et s'est, tout au long du projet, inscrit dans une perspective pratique en lien avec les associations de terrain.

Pour répondre à l'inquiétude quant à l'efficacité réelle de l'outil face aux puissants obstacles posés par l'intériorisation de la discrimination, le Professeur Azzi a insisté sur la relativité de la notion d'échec. Il a aussi encouragé les personnes faisant face à ces obstacles à persévérer et à faire preuve de patience.

Une dernière intervention interpellait Jérôme Drugeon : comment réagissait-il, en tant qu'homme blanc, aux discriminations vécues par les mentorées ? N'y avait-il pas un côté « white savior » ? Jérôme Drugeon a expliqué ne pas ressentir cela. À ses yeux, l'important se situe au niveau de la dynamique de la relation mentorale sans s'arrêter aux caractéristiques de chaque participant-e suivie. Pour le Professeur Azzi, qui va dans ce sens, une expérience de non-discrimination avec une personne bienveillante du groupe majoritaire peut être hautement bénéfique.

En guise de conclusion, tous les acteurs du projet *Brux'Elles* appellent, en parallèle à des initiatives de cet ordre, à des changements structurels au niveau politico-social.

## RETOUR DU PUBLIC

Sur 47 formulaires d'évaluation rendus, la conférence a été jugée satisfaisante (46/47) et en accord avec les attentes du public (43/47). Parmi les différentes interventions, celle concernant l'outil de lutte contre l'intériorisation des discriminations face à l'emploi a récolté le plus d'avis favorables (43/47). À titre de comparaison, les échanges avec le public ont été jugés le plus sévèrement, récoltant tout de même un score élevé de satisfaction (40/47). Enfin, la majorité des personnes ayant répondu à l'évaluation déclarent être intéressées à utiliser l'outil présenté (41/46). De manière générale, les remarques qui ont été faites sont positives. Les principales critiques se sont concentrées sur la structure de la conférence : il a par exemple été suggéré de présenter les résultats de l'analyse avant l'outil.