

Un obstacle de plus sur le chemin des réfugiés vers l'emploi

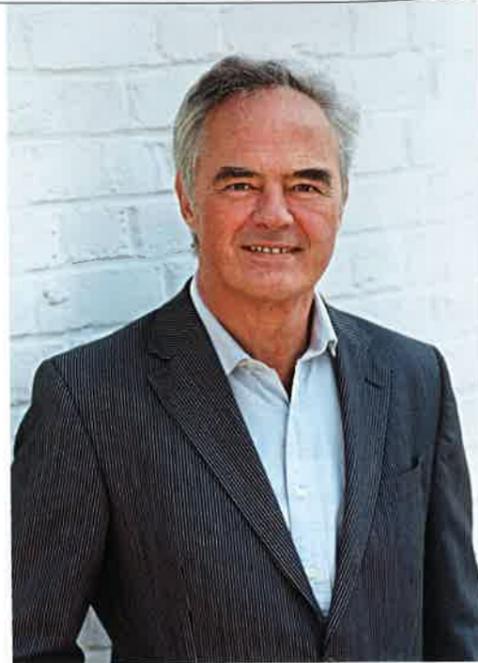
Les effets méconnus de l'auto-discrimination

■ Christophe Lo Giudice

En Belgique, l'écart entre le taux de chômage des nationaux et celui des étrangers est l'un des plus élevés d'Europe. En cause, les discriminations dont souffrent ces derniers, mais pas seulement : à la discrimination directe s'ajoutent les effets de l'intériorisation de la discrimination. Phénomène méconnu, il est de nature à représenter une barrière de plus sur le chemin des réfugiés vers l'emploi.

D'après l'OCDE, l'écart entre le taux de chômage des ressortissants nationaux (10%) et celui des personnes étrangères (22%) est, en Belgique, l'un des plus élevés d'Europe. À celui-ci s'ajoute la sous-utilisation des compétences des personnes d'origine étrangère, souvent confinées dans des emplois précaires ou à temps partiel, voire exploitées dans les filières de travail en noir. Ainsi, seulement 15% des migrants d'origine turque et marocaine occupent un emploi correspondant à leur niveau de compétences.

Les obstacles structurels à l'entrée sur le marché du travail sont connus : la maîtrise des langues, le niveau scolaire, la discrimination, des qualifications étrangères difficilement reconnues, l'accès aux réseaux sociaux et professionnels... Un autre phénomène, moins connu, est à pointer : l'auto-discrimination ou auto-exclusion. Suite aux discriminations subies, certaines catégories de personnes finissent par les intérioriser, voire même les anticiper. De manière parfois inconsciente et afin de se protéger, celles-ci évitent de se mettre dans des situations où elles risquent d'être discriminées.



► Denis Stokkink, Pour la Solidarité
« Le meilleur moyen de lutter contre les discriminations consiste à opérer de la discrimination positive. Bien évidemment qu'il faut des actions positives, concrètes et déterminées »
© Laetizia Bazzoni

Afin d'étayer ce phénomène, la Fondation Roi Baudouin a confié au think & do tank Pour la Solidarité la réalisation d'une étude exploratoire (<http://urlz.fr/3ocS>). Publiée à la fin de l'an dernier, celle-ci a été menée auprès de jeunes (18-30 ans) immigrés ou perçus comme tels en Belgique ainsi que de personnes évoluant dans les secteurs de l'insertion socio-professionnelle. Au total, 55 intervenants ont été rencontrés en entretiens individuels et 46 autres ont participé à des groupes de discussion.

Causes multiples

L'étude s'est focalisée 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).

Les causes sont multiples et se renforcent souvent les unes les autres : le fait d'avoir vécu des discriminations à l'école, les discours péjoratifs que véhiculent les médias sur les personnes immigrées, l'accumulation d'expériences négatives ou encore la façon dont les procédures de sélection sont conçues, entre autres. « Le phénomène étant peu connu et peu documenté, il est essentiel que les responsables RH y soient conscientisés

et le comprennent, car il a des implications très significatives en matière d'insertion socio-professionnelle, souligne Denis Stokkink, président de Pour la Solidarité qui a dirigé l'étude. Il peut aussi avoir des conséquences négatives pour les entreprises qui passent à côté de bons recrutements. »

Denis Stokkink cite l'expérience de cette grande entreprise belge qui voulait engager des jeunes femmes d'origine immigrée.

« Une grosse campagne a été lancée dans une série de magazines féminins et les initiateurs ont été étonnés de ne pas avoir beaucoup de réponses, alors que la société en question payait en outre très bien, raconte-t-il. Ils sont toutefois passés à côté du fait que ces femmes ne lisent pas ce type de presse. Et celles qui étaient informées de l'initiative n'ont en majorité pas postulé parce qu'elles étaient convaincues qu'elles n'allaient pas être prises. »

Plus compliqué que prévu

Les entreprises se retranchent généralement derrière l'interdiction de discrimination à l'égard d'un public spécifique, qu'il s'agisse des jeunes immigrés ou des réfugiés, pour souligner la difficulté de leur proposer de l'emploi de façon ciblée. Une absurdité, aux yeux de Denis Stokkink. « Le meilleur moyen de lutter contre les discriminations consiste à opérer de la discrimination positive, insiste-t-il. Bien évidemment qu'il faut des actions positives, concrètes et déterminées, car les problématiques que vivent ces publics spécifiques ne peuvent se résoudre par une incantation magique ! » Le président de Pour la Solidarité

évoque, par exemple, la mise en évidence de modèles positifs, de « success stories », ainsi que les actions de parrainage ou mentorat, comme le projet MentorU qui permet l'accompagnement personnalisé d'un jeune demandeur d'emploi par une personne active et volontaire qui met son expertise et sa connaissance du marché du travail au service de son insertion professionnelle. « Il s'agit d'un outil qui reste trop peu utilisé par les entreprises, alors qu'il apporte énormément. »

Si l'étude s'est surtout intéressée aux Belges de deuxième et troisième générations, qui ont grandi dans un système discriminatoire, elle est aussi porteuse d'enseignements en matière d'inclusion socio-professionnelle des réfugiés. « Les Belges de deuxième et de troisième générations sont souvent plus démotivés et en retrait de la société que les migrants de première génération, plus combattifs et résilients face aux discriminations qu'ils subissent sur le marché de l'emploi », conclut Denis Stokkink. Pour autant, les réfugiés ne sont pas immunisés. « Une partie d'entre eux vont se dire qu'ils n'ont guère de chance de trouver du travail dans ce pays dont ils ne comprennent pas les systèmes, anticipant de la sorte de potentielles discriminations. Une autre partie des réfugiés peut par contre se dire qu'avec leur niveau de formation, leurs compétences et expériences, ils vont rapidement trouver un job équivalent à celui qu'ils ont quitté. Mais, avec le temps, ils se rendent compte que leur nouvelle situation est beaucoup plus compliquée qu'escompté et risquent autant de développer des comportements d'auto-exclusion... » ■

« Le parrainage est un outil qui reste trop peu utilisé pour l'insertion professionnelle »

TEMPS FORTS

- Les actions ou comportements de certains employeurs constituent la face directement palpable de la discrimination.
- Mais différents facteurs amènent aussi les personnes d'origine étrangère à la résignation, au fatalisme et à la démotivation, les amenant à renoncer à chercher du travail ou à rester dans des jobs sous-qualifiés.
- Pour les réfugiés, ce phénomène peut constituer une barrière supplémentaire à franchir, intérieure et passive, mais tout aussi handicapante, dans la quête d'un emploi.



LES TALENTS,
VOS MEILLEURS ALLIÉS
POUR GARDER
LE CAP !

Evi Van Acker,
championne de voile

RECRUITMENT & SELECTION | TALENT MANAGEMENT | (SELF-)LEADERSHIP
OUTPLACEMENT | HR-INTERIMMANAGEMENT

www.ascento.be

ascento
HR experts in talent mobility