

# Se sentir discriminée

► De nombreuses femmes immigrées s'autodiscriminent lors de la recherche d'un emploi.

► Le projet Brux'Elles veut lutter contre ce phénomène.

Eclairage **Solange Berger**

**J**e pense que ce type d'entreprise n'engage pas de personne comme moi, alors je ne postule même pas pour cet emploi." L'autodiscrimination ou l'intériorisation de la discrimination lors de la recherche d'un emploi est un problème réel mais souvent méconnu. Mais de quoi s'agit-il exactement ? Il s'agit de "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".

Cette définition est celle que propose le projet Brux'Elles (voir ci-contre), qui entend sensibiliser et lutter contre le phénomène qui frappe les femmes immigrées. Projet auquel participe notamment le think tank Pour La Solidarité (PLS) qui, à la demande de la Fondation Roi Baudouin, a réalisé en 2015 une étude intitulée "Discrimination des jeunes immigrés sur le marché de l'emploi en Belgique".

"Plus nous avons étudié la question, plus nous nous sommes rendu compte que c'était un phénomène important, mais peu mis en évidence", explique Denis Stokkink, de PLS, qui a organisé un séminaire de sensibilisation sur la thématique afin de lancer le projet Brux'Elles. "Les femmes immigrées sont concernées à double titre : comme femme et comme immigrée."

Comment expliquer ce phénomène ? "Une grande partie de ce qui nous constitue provient du regard d'autrui. Quand on appartient à un groupe, s'ajoute la question des stéréotypes. Tout commence par le regard d'autrui ancré dans un stéréotype même si l'influence est inconsciente", note le professeur Assaad Azzi, du centre de recherche en psychologie sociale et interculturelle de l'ULB. "Pour un même niveau de compétences, certaines personnes sont moins représentées dans certaines fonctions. On suspecte qu'il s'agit de la discrimination. Or celle-ci est illégale. Mais elle



Brux'Elles mène une action auprès de femmes originaires du monde arabe.

est souvent inévitable car inconsciente. Elle agit cependant selon les stéréotypes. Pour un interlocuteur, mais aussi pour la personne en face. C'est cela le piège. C'est le regard de l'autre qui est intériorisé et qui fait qu'on joue son jeu", poursuit le professeur, qui évoque des études qui montrent des stéréotypes de genres bien connus : lorsque les filles pensent qu'elles sont moins bonnes en maths, elles sont moins bonnes. Si on installe la croyance qu'il n'y a pas de différence entre garçons et filles, on ne trouve plus cette différence de résultats.

Mais faut-il parler d'intériorisation de la discrimination ou d'autodiscrimination ? "Le terme d'autodiscrimination peut être dangereux. Car cela veut dire que la personne se discrimine elle-même. Ici, il est plutôt question d'intériorisation. Il n'est pas question de stigmatisation de la personne elle-même", note Denis Stokkink.

"Le terme autodiscrimination n'est pas accepté de manière unanime par le monde universitaire ni par les acteurs de terrain", constate Françoise Kemajou, de PLS. De par son non-sens sémantique, avec une préférence pour l'"auto-exclusion", et juridique : il est impossible d'être auteur et victime d'un même fait sur le plan juridique. Et puis se pose le problème de culpabilisation des victimes par rapport à leur situation sur le marché du travail. "Nous recommandons donc la terminologie 'intériorisation de la discrimination'."

Ce phénomène a plusieurs impacts sur la mise à l'emploi constatés dans l'étude réalisée en 2015, note encore Françoise Kemajou : des comportements parasites (manque de préparation aux entretiens d'embauche, état d'esprit négatif...), de la paralysie ("car l'intériorisation atta-

que directement la motivation, facteur essentiel à l'employabilité"), une mise en retraite totale ou sélective ("ils se détournent du marché du travail officiel ou de certaines entreprises perçues comme discriminantes"), de la résignation (arrêt de la recherche d'emploi, acceptation de la situation), une situation de "de-skilling" ("la perte de compétences car ils restent sans emploi et/ou ont un emploi en dessous de leurs qualifications"), désaffiliation (perte de confiance dans les employeurs), repli identitaire, fuite des cerveaux ("lassés par une recherche d'emploi infructueuse, certains jeunes diplômés quittent la Belgique") ou encore une ethnostratification du marché du travail ("le confinement des personnes issues de l'immigration dans certains segments du marché. Mais c'est difficile à apprécier").

Pour lutter contre le phénomène, PLS fait plusieurs recommandations : intégrer dans les dispositifs de lutte contre la discrimination des outils spécifiques à la lutte contre l'intériorisation; miser sur l'enseignement, la formation et la prévention pour renforcer l'estime de soi; valoriser et promouvoir des modèles de réussite; mener des campagnes d'information et de sensibilisation valorisantes.

"Je ne me suis jamais sentie moins légitime que d'autres. Mais c'est vrai qu'il m'est arrivé de ne pas postuler dans certaines entreprises car des recruteurs m'avaient dit que je ne décrocherais pas le job à cause de mon apparence", raconte Kety Sindze, qui travaille aujourd'hui dans la communication et le marketing. "Les femmes doivent trouver en elles leurs propres stratégies pour éviter le repli", poursuit la jeune femme qui lance un appel aux employeurs : "Il faut recruter selon les compétences !".

## Épinglé

### Tester l'outil

Lutter contre l'intériorisation de la discrimination chez les femmes immigrées ou perçues comme telles et sensibiliser les entreprises et les femmes elles-mêmes au phénomène, telle est la mission du projet Brux'Elles. Cinq partenaires y participent : pour la Solidarité, BeFace – un réseau d'entreprises impliquées dans la lutte contre l'exclusion (voir aussi l'article en page 4); Awsa-Be, ASBL militant pour la promotion des droits des femmes originaires du monde arabe; la Maison des Femmes, service de l'ASBL Lutte contre l'exclusion sociale à Molenbeek, et le centre de recherche en psychologie sociale et interculturelle de l'ULB. Brux'Elles vient de lancer un programme pour tester un outil de lutte contre l'intériorisation de la discrimination. Le testing se fait auprès de 36 femmes. Le public : les femmes originaires du monde arabe, demandeuses d'emploi âgées de 20 à 35 ans et ayant obtenu un diplôme universitaire en Belgique.

Trois groupes ont été formés, avec un accompagnement différent, pour pouvoir les comparer. Le groupe 1 ne bénéficie de rien; le groupe 2 bénéficie d'un mentorat; le groupe 3 d'un atelier d'empowerment (améliorer l'estime et la confiance en soi, s'inspirer de "role models") et d'un mentorat. "Par souci d'équité, l'ensemble des femmes bénéficieront de l'atelier d'empowerment et du mentorat, mais après le testing pour les groupes 1 et 2", explique Françoise Kemajou (PLS). "Les participantes fourniront aussi une lettre de motivation et un cv après l'expérience. On pourra ainsi voir s'il y a un changement", explique le professeur Assaad Azzi (ULB). "Nous leur soumettrons également un questionnaire pour voir si la prise de conscience suffit. Ou faut-il un mentoring ? Il est intéressant de voir quel est le minimum nécessaire pour que les femmes puissent évoluer pour avoir une attitude positive sur le marché du travail." Le test se poursuivra jusqu'en septembre. Brux'Elles recherche encore des mentors. Avis aux amateurs.