

Face aux discriminations à l'embauche, comment favoriser l'employabilité de populations d'origine étrangère ? L'intermédiation active comme méthode d'accompagnement¹

Natacha Piwowarow, étudiante diplômée du Master en Sciences du Travail à l'UCLouvain et **Thierry Dock**, Professeur à la FOPES, au Master en Sciences du Travail à l'UCLouvain, ainsi que dans le MIAS Louvain-la-Neuve/Namur.



Illustration générée par DALLE-2

¹ Le présent article est une production originale inspirée d'un travail de recherche, mené en 2023, dans le cadre de la réalisation d'un mémoire en sciences du travail à l'UCLouvain : « comment le dispositif d'intermédiation active pourrait-il être de nature à favoriser l'employabilité de populations d'origine étrangère sujettes à des discriminations à l'embauche » dont l'auteure est Natacha Piwowarow et le promoteur Thierry Dock. Les sources utilisées varient également du travail de recherche initial.

Introduction

Comme préalable à la présentation des différentes parties de cette production, relevons que selon Jacques Toubon, en qualité de Défenseur des droits², « les personnes d'origine étrangère ou perçues comme telles sont confrontées à des discriminations dans tous les domaines de la vie quotidienne et à différentes étapes de leur existence » (Toubon, 2020, p.3). Ainsi, les discriminations liées à l'origine représentent « un problème systémique qui défigure l'ensemble de la société » (Gemenne, 2020, p.17). Cette dimension, qualifiée par ces auteurs de systémique, est essentielle. En référence à cette logique, « les discriminations et inégalités vécues dans un domaine renforcent celles subies dans d'autres sphères » (Toubon, 2020, p.21).

Toutefois, le domaine de « l'emploi reste le secteur de la vie sociale où les discriminations en raison de l'origine apparaissent les plus aiguës, que cela soit dans l'accès à l'emploi ou au cours de la carrière » (Toubon, 2020, p. 14).

Cet article a pour objet de questionner comment le dispositif d'intermédiation active pourrait être de nature à favoriser l'employabilité de populations d'origine étrangère sujettes à des discriminations à l'embauche.

À cette fin, nous commencerons par présenter une cartographie du marché du travail en fonction de l'origine. Nous lierons également certaines données à des témoignages de personnes ayant vécu des situations de discriminations à l'embauche. Ces derniers seront issus des entretiens semi-directifs réalisés lors du travail de recherche qui a inspiré cette production, la finalité étant de « révéler le vécu des personnes » (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.56), et de proposer cette source comme étant « complémentaire aux autres » (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.56).

Cet article a pour objet de questionner comment le dispositif d'intermédiation active pourrait être de nature à favoriser l'employabilité de populations d'origine étrangère sujettes à des discriminations à l'embauche.

Précisons dès à présent, que l'accent a volontairement été mis sur les individus victimes de discriminations à l'embauche dans le dessein de mettre en lumière les mécanismes et en vue de proposer des pistes d'action. Néanmoins, elle ne peut être considérée comme systématique.

Mentionnons également, qu'en référence à la problématique abordée, la discrimination est vécue par le sujet cible, à savoir la population d'origine étrangère sujette à des discriminations fondées sur l'origine. Mais, les croyances stéréotypées « d'une minorité envers la majorité » existent et elles nécessitent « la même attention empirique que leur contrepartie qui, elle, a été plus largement étudiée » (Yzerbyt et Demoulin, 2013, p.33).

Ensuite, comme le dit si bien Toubon (2020), « la discrimination n'est pas une opinion, un sentiment ou une revendication ». Ipso facto, elle renvoie à un cadre juridique permettant « l'identification des inégalités de traitement afin de mettre en œuvre un droit fondamental : celui de ne pas être discriminé » (Toubon, 2020, p.4). Par conséquent, tout en maintenant l'axe de l'accès à l'emploi, un cadre juridique visant à identifier certaines situations discriminatoires sera proposé, et ainsi permettra d'ancrer les normes légales théoriques dans la pratique de terrain avec le recours à des exemples concrets.

Juste après, nous chercherons à mettre en exergue les mécanismes qui sous-tendent ce comportement par l'intermédiaire des concepts de la psychologie sociale dont l'objet est de s'intéresser à autrui d'un triple point de vue : « sa connaissance, les influences réciproques entre soi et autrui, et les interactions sociales » (Leyens et Yzerbyt, 1997, p.10). Ces concepts permettront également de justifier la pertinence du dispositif d'intermédiation active proposé comme levier d'action de l'employabilité à un niveau sociétal.

En sa dernière partie, cet article sera axé sur les « actions qui visent l'appariement » (i.e. une meilleure rencontre entre l'offre et la demande de travail) (Erhel, 2014, citée dans Dock 2020, p.5). Plus précisément sera présentée l'intermédiation active à travers la méthode dite IOD.

Venons-en à présent à la cartographie du marché du travail en fonction de l'origine.

La cartographie du marché du travail en fonction de l'origine

Malgré l'adoption de lois ambitieuses visant à lutter contre les discriminations (Ringelheim et Wautelet, 2022), de manière non-exhaustive, différentes recherches, enquêtes et statistiques soulignent la persistance et l'ampleur de ces dernières dont sont victimes les personnes d'origine étrangère.

Les personnes d'origine étrangère sont confrontées à des discriminations « dans tous les domaines de la vie quotidienne et à différentes étapes de leur existence : de l'école à la vie professionnelle, dans l'accès à un logement [...] » (Toubon, 2020, p.3).

2 Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante chargée de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité en France. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

Les personnes d'origine étrangère sont confrontées à des discriminations « dans tous les domaines de la vie quotidienne et à différentes étapes de leur existence³ : de l'école à la vie professionnelle, dans l'accès à un logement [...] » (Toubon, 2020, p.3).

Plus spécifiquement dans le domaine de l'accès à un emploi, selon le Baromètre de la diversité – Emploi (2012) réalisé par Unia⁴ - institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité en Belgique -, les personnes d'origine étrangère, rencontrent une différence de traitement lorsqu'il s'agit d'être invitées à un entretien d'embauche.

Dans le domaine de l'accès à un emploi, selon le Baromètre de la diversité – Emploi (2012) réalisé par Unia, les personnes d'origine étrangère, rencontrent une différence de traitement lorsqu'il s'agit d'être invitées à un entretien d'embauche.

Selon le Baromètre social de la Wallonie⁵ (2017), six Wallons sur dix (60%) considèrent que c'est dans l'accès à l'emploi que les discriminations sont les plus importantes (à titre de comparaison, les pourcentages sont de 19% pour l'accès au logement et 3% pour l'accès aux soins de santé). Par ailleurs, 55% des Wallons estiment qu'à compétences et qualifications égales, les employeurs-ses doivent en priorité embaucher des travailleurs-ses non-immigrés-es. Ipso facto, ce rapport met en exergue que les Wallons ne sont pas opposés à la discrimination à l'égard des immigrés⁶.

Plus récemment en France, le domaine de « l'emploi reste le secteur de la vie sociale où les discriminations en raison de l'origine apparaissent les plus aiguës, que cela soit dans l'accès à l'emploi ou au cours de la carrière⁷ » (Toubon, 2020, p.14). Concernant la Belgique, Unia (2024) mentionne l'ouverture de 670 dossiers en lien avec les critères

3 D'après une enquête réalisée par l'European Agency for Fundamental Rights (FRA), ce constat est également vécu à l'échelle de l'Union européenne. S'ajoute à ce constat que la discrimination en raison de l'origine ethnique est le plus souvent vécue lors de la recherche d'un emploi (FRA, 2017, p.3).

4 Selon Unia (2024), le Baromètre de la diversité est un « instrument de mesure structurel qui dresse de manière scientifique un état des lieux de la gestion de la diversité en Belgique [...] ». Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.unia.be/fr/connaissances-recommandations/barometre-de-la-diversite-emploi>

5 « Le Baromètre social de la Wallonie est une enquête en face à face récurrente réalisée depuis de nombreuses années par l'Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS) auprès d'un échantillon représentatif de Wallons. L'objectif de cette enquête est de capter les opinions des personnes sur toute une série de thématiques » (IWEPS, 2017, p.2). Dans notre cas : « la discrimination liée à l'origine ethnique à travers les perceptions des Wallons » (IWEPS, 2017, p.1).

6 Le Baromètre social de la Wallonie (2017) entend par le terme « immigré » les « immigrés primo-arrivants dans le cadre d'un parcours d'intégration » (IWEPS, 2017, p.2).

7 Selon Toubon (2020), « parmi l'ensemble des saisines reçues en 2019 pour discrimination en raison de l'origine, l'emploi est le premier domaine invoqué, avec 35,5 % des saisines reçues relevant de l'emploi privé et 24,4 % de l'emploi public » (p.14). Par ailleurs, à titre de comparaison, « 9,20% » en ce qui concerne le logement (Toubon 2020, p.14).

raciaux pour l'année 2023. Parmi ces derniers, près d'un tiers couvrent le domaine de l'emploi. Plus spécifiquement dans le champ de l'accès à un travail, Unia (2024) cite le cas d'une personne avec un nom « étranger » ayant reçu une réponse à sa candidature seulement après avoir renvoyé la même candidature avec un nom « belge » (Unia, 2024, p.1).

Dans le champ de l'accès à un travail, Unia (2024) cite le cas d'une personne avec un nom « étranger » ayant reçu une réponse à sa candidature seulement après avoir renvoyé la même candidature avec un nom « belge »

Autre situation, après de nombreux essais, Hélène⁸ - de nationalité belge, âgée de 39 ans, originaire d'Afrique subsaharienne, ayant notamment étudié la gestion des ressources humaines - explique avoir reçu des réponses l'invitant à se présenter à des entretiens d'embauche suite à la suppression de sa photo sur son curriculum vitae. Cette dernière mentionne également avoir la chance de posséder un nom de famille à consonance méditerranéenne ne la défavorisant pas. Soulignons qu'Hélène est d'origine ethnique mixte. Elle confie : « *on allait consulter les offres sur un ordinateur à notre disposition et on pouvait postuler on-line. Et je n'ai jamais reçu de réponse, mais de personne. Et donc, je me demandais pourquoi je n'avais pas de réponse. Comme je sortais de GRH et qu'on nous avait drillé sur le sujet, c'est-à-dire photo, présentation, etc., je me suis dit, il y a quelque chose qui ne va pas et j'ai enlevé ma photo. J'ai de la chance, car mon nom est à consonance méditerranéenne, et quand je me présentais en personne on me faisait oh !* ».

Autre situation encore, Mahatma - de nationalité belge, âgé de 25 ans, originaire d'Océanie / Extrême-Orient, détenteur de formations dans le domaine commercial et de la gestion - mentionne : « *les stéréotypes passent par les prénoms quand on envoie un curriculum vitae. Je l'ai vécu* ».

« Les stéréotypes passent par les prénoms quand on envoie un curriculum vitae. Je l'ai vécu ».

Chaque situation de discrimination n'étant pas systématiquement signalée (e.g. suite à un sentiment d'inutilité), ce qui précède nous invite à souligner le fait que « les incidents de discrimination restent en partie invisibles pour les institutions qui ont l'obligation légale de répondre aux plaintes

8 Les personnes citées dans cette production ont été rencontrées lors d'un entretien semi-directif individuel dans le cadre du travail de recherche initial. Ces personnes ont toutes bénéficié d'un accompagnement par un intermédiaire public du marché du travail en Wallonie ou en Flandre. Tous les prénoms sont des noms d'emprunt dans une visée de préserver l'anonymat des personnes interviewées. Par ailleurs, les origines mentionnées correspondent à la répartition géographique du Monitoring socioéconomique de 2022.

Pourquoi signaler une discrimination⁹ ?

Le rapportage permet :

- À Unia de formuler des avis et des recommandations politiques.
- Notamment aux organisations, aux journalistes, au monde académique d'utiliser ces chiffres pour des études et des recommandations.
- D'élaborer une nouvelle législation ou de nouvelles politiques (Unia, 2024).

Signaliser une discrimination

Signalez une discrimination en ligne
(<https://www.signalement.unia.be/fr/signale-le>)

ou appelez le 0800 12 800
les jours ouvrables entre 9h30 et 13h.

Un signalement est toujours gratuit et confidentiel
(Unia, 2024).

Pour une information exhaustive en la matière :
<https://www.unia.be/fr/signaler-discrimination#:~:text=Signalez%20une%20discrimination%20en%20ligne,est%20toujours%20gratuit%20et%20confidentiel.>

en la matière » (FRA, 2017, p.42 ; Ringelheim et Wautelet, 2022, p.58).

De surcroît, les victimes ne savent parfois pas à qui s'adresser afin de dénoncer ces comportements (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.58). Afin d'éventuellement pallier ces questionnements, l'encadré suivant vise à informer en la matière.

Les taux d'emploi¹⁰ wallon

Comme préalable, mentionnons que « 'les statistiques ne décrivent pas des actes, elles enregistrent des états. Tout ce qu'elles permettent donc de faire, c'est de contester ou de conforter l'hypothèse que certains états peuvent être liés à certains actes, qu'il s'agit de décrire par ailleurs' » (Simon, 2000, cité dans Dhume et Sagnard-Haddaoui, 2006, p.26). Ce qui précède nous invite à faire le lien suivant : chaque méthode recèle des « intérêts » et des « limites ». Elles sont donc « complémentaires » (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.42).

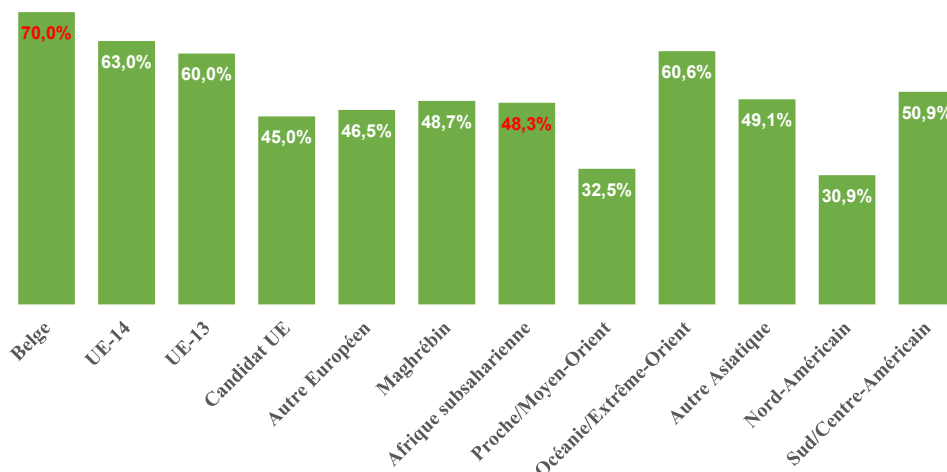
Que nous renseigne le taux d'emploi wallon selon l'origine (tableau ci-dessous) ?

Par exemple, l'écart de taux d'emploi entre les personnes d'origine belge et d'Afrique subsaharienne est de plus de 20%. Soulignons de surcroît que les individus peuvent être sujets à des formes

9 Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.unia.be/fr/signaler-discrimination#:~:text=Pourquoi%20est%20il%20important%20de%20discrimination%20dans%20notre%20société>

10 Les écarts de taux d'emploi mis en évidence ne signifient pas automatiquement la présence de discriminations.

Taux d'emploi wallon selon l'origine en 2019 (20-64 ans)



Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS¹¹

11 Les graphiques sont issus des données statistiques disponibles sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale à la rubrique annexes du monitoring socio-économique de 2022. Consulté le 05/11/2024 sur <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques>. Selon Unia (2024) « Le monitoring socio-économique cartographie le marché du travail en fonction de l'origine et l'historique migratoire. Il est le résultat d'une coopération [...] entre Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le rapport est basé sur des données statistiques provenant du Datawarehouse marché du travail et protection sociale et de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale ». Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.unia.be/fr/connaissances-recommandations/monitoring-socioeconomique-2022-marche-du-travail#:~:text=La%20nouvelle%20édition%202022%20du,en%20Belgique%20s'est%20améliorée> » Le Datawarehouse marché du travail et protection sociale (DWH MT&PS) vise l'agrégation de données socio-économiques provenant des institutions belges de sécurité sociale et d'autres organismes publics ». Consulté le 05/11/2024 sur https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/fr/dwh_page/content/websites/datawarehouse/about/mission.html

particulières de discrimination (e.g. une femme¹² d'origine étrangère¹³). Des notions qui seront plus amplement explorées par après.

Écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes d'origine belge et d'origine étrangère (26-64 ans) ¹²	2019 (Points de pourcentage)
Femmes d'origine étrangère et hommes d'origine belge	26,1
Femmes d'origine étrangère et hommes d'origine étrangère	11,1
Hommes d'origine étrangère et hommes d'origine belge	15,1
Femmes d'origine étrangère et femmes d'origine belge	21,8
Femmes d'origine belge et hommes d'origine belge	4,3

Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS¹⁵

L'écart le plus significatif se présente entre une femme d'origine étrangère et un homme d'origine belge (26,1 points de pourcentage). Une femme d'origine étrangère semble plus que doublement pénalisée du fait d'être concernée par deux critères protégés.

Comme suite à cette première partie, venons-en au cadre juridique.

Le cadre juridique des discriminations à l'embauche

En préambule, précisons que cette section vise à permettre de déceler une situation de discrimination selon la formation « eDiv¹⁶ » proposée par Unia, et ainsi d'ancrer les normes légales théoriques dans la pratique de terrain.

« eDiv est une plateforme d'apprentissage en ligne gratuite d'Unia pour un environnement de travail plus diversifié, plus inclusif et exempt de discrimination » (Unia, 2024).

<https://www.ediv.be/?lang=fr>

Rappelons que « la discrimination n'est pas une opinion, un sentiment ou une revendication ». Ipso facto, elle renvoie à un cadre juridique permettant « l'identification des inégalités de traitement afin de mettre en œuvre un droit fondamental : celui de ne pas être discriminé »

12 Motif visé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

13 Motif visé par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie modifiée par la loi du 10 mai 2007.

14 Op. Cit. 10.

15 Op. Cit. 11

16 Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.ediv.be/?lang=fr>

(Toubon, 2020, p.4).

Depuis le mois de juin 2023, la législation fédérale anti-discrimination a évolué.¹⁷ Il existe trois lois fédérales belges qui constituent la législation de lutte contre les discriminations. Ces lois définissent non seulement les différentes formes de discrimination, mais aussi les motifs¹⁸ protégés. Notons que le champ d'application de ces lois concerne toutes les relations de travail¹⁹, et ces dernières incluent entre autres les conditions d'accès à l'emploi.²⁰

Parler de discrimination requiert tout d'abord de déterminer s'il y a un lien avec les critères protégés.

En dehors de ces derniers, il sera plutôt fait référence à la notion d'injustice ou inégalité²¹. Plus précisément, la loi définit 19 motifs protégés²².

Avant d'aborder les motifs visés par les trois lois de 2007, mentionnons qu'au-delà d'une volonté de la transposition des directives européennes²³, le législateur belge a voulu

17 Pour une revue de la littérature plus exhaustive, voyez Unia (2024). La loi évolue, les victimes de discriminations sont mieux protégées. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.unia.be/fr/actua/loi-vic-times-de-discriminations-mieux-protégees>; voir également la loi du 28 juin 2023 portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B. 20 juillet 2023, p.60609. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2023/06/28/2023043712/moniteur>;

18 Nous rencontrerons dans la littérature tant le terme critère que motif.

19 Art. 5, 5° de la loi anti-racisme ; art. 5, 5° de la loi anti-discrimination ; art. 6, 5° de la loi genre.

20 Art. 4, 1° de la loi anti-racisme ; art. 4, 1° de la loi anti-discrimination ; art. 5, 1° de la loi genre.

21 Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.ediv.be/theme/unia2019/fullarticle.php?custompage=155>

22 Pour une définition de tous les critères protégés, voy. Unia (2024). Glossaire. Consulté le 5/11/2024 sur <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=8&lang=fr>

23 Dans le cadre d'une première tentative de transposition, « la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ; la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.20).

dépasser ses obligations. Notamment, « la liste des critères prohibés de discrimination a été notablement étendue, allant au-delà des exigences européennes » (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.21)

Les lois fédérales

→ La loi du 30 juillet 1981, dite la loi anti-racisme, tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, modifiée par la loi du 10 mai 2007. Les critères²⁴ visés par cette loi sont les suivants : la nationalité, une prétendue race²⁵, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

→ La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. La loi anti-discrimination vise les motifs²⁶ suivants : 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, un handicap, une caractéristique physique ou génétique et l'origine ou la condition sociale.

→ La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. La loi genre comprend les critères²⁷ suivants : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale.

• Ajoutons le décret wallon du 14/08/2019 faisant référence à la composition de ménage²⁸.

Pour qu'il y ait discrimination aux termes de la loi, il est également nécessaire de déterminer s'il s'agit d'un comportement interdit²⁹. Les trois lois de 2007 interdisent notamment la discrimination directe, la discrimination indirecte et l'injonction de discriminer (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.21).

→ La discrimination directe suppose une « distinction³⁰ directe ». À savoir, une « situation qui se produit lorsque sur la base d'un ou plusieurs des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable³¹ ». Autrement

24 Art.4,4° de la loi anti-racisme.

25 Le terme « race » a été remplacé dans la loi anti-racisme par les termes « prétendue race » afin « d'indiquer clairement qu'il ne s'agit pas là d'une réalité objective, mais d'une construction sociale » (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.55).

26 Art. 4°4 de la loi anti-discrimination.

27 Art.4 de la loi genre

28 Art. 3,3° du décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire. Consulté le 05/11/2024 sur <https://wallex.wallonie.be/eli/loi-decret/2008/11/06/2008204573>

29 Art. 12 de la loi anti-racisme ; art. 14 de la loi anti-discrimination ; art. 19 de la loi genre.

30 Étant donné que la loi prévoit des exceptions, à ce stade nous parlerons de distinction et non de discrimination. Consulté le 05/11/2024 sur https://www.ediv.be/theme/unia2019/fullarticle.php?custompage=155#critere_protege

31 Art. 4, 6° de la loi anti-racisme ; art. 4, 6° de la loi anti-discrimination ; art. 5, 5° de la loi genre.

dit, ces conditions doivent être réunies pour parler de discrimination directe.

Si c'est le cas, se pose ensuite la question de savoir si la distinction est également justifiée. Si la différence de traitement est justifiée, alors elle échappe à la qualification de discrimination (Behrendt, 2021, p.13). Plus précisément, une discrimination directe comprend « toute distinction directe, fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II³² ». Les dispositions du titre II (c'est-à-dire, la justification des distinctions directes) reprennent notamment la notion de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante³³.

Par exemple³⁴, dans le domaine de l'accès à l'emploi, « un [-e] employeur [-se] qui refuse d'embaucher un [-e] candidat [-e] suffisamment qualifié [-e] au seul motif de sa couleur de peau », serait qualifié-e d'auteur-e de discrimination directe (Behrendt, 2021, p.14). Mais encore, selon Unia (2024), un-e employeur-se qui souhaite engager une personne d'origine étrangère afin de travailler avec un public d'origine étrangère serait également qualifié-e d'auteur-e de discrimination directe³⁵. Par contre, un-e réalisateur-riche peut exiger un homme de couleur de peau noire pour interpréter le rôle de Mohamed Ali suite à une « exigence professionnelle essentielle et déterminante [...] ».

→ La discrimination indirecte suppose quant à elle une « distinction³⁶ indirecte » qui fait référence « à la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par un ou plusieurs des critères protégés ». Ainsi, une discrimination indirecte comprend « toute distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés³⁷, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II³⁸ ». Les dispositions du titre II (à savoir, la justification des distinctions indirectes) reprennent notamment les notions « d'objectif légitime », de « moyens appropriés » et de « mesures nécessaires »³⁹.

32 Art. 4,7° de la loi anti-racisme ; art. 4,7 de la loi anti-discrimination ; art. 5,6° de la loi genre.

33 Art. 8 de la loi anti-racisme ; art. 8 de la loi anti-discrimination ; art. 13 de la loi genre. Dans une visée de mieux appréhender la notion de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante voy. Unia (2024). Glossaire. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=28>

34 Unia propose une banque de situations dans le dessein de permettre de déterminer si une pratique est discriminatoire au regard de la loi. Unia (2024). Situations et conseil. Consulté le 05/11/2024 sur https://www.ediv.be/theme/unia2019/situations_advices.php

35 Pour une revue de la littérature plus exhaustive, voy. Unia (2024). Travailleur d'origine étrangère pour un public d'origine étrangère ?. Consulté le 05/11/2024 sur https://www.ediv.be/theme/unia2019/situation_tool.php?id=156

36 Op. Cit. 30.

37 Art. 4, 8° de la loi anti-racisme ; art. 4, 8° de la loi anti-discrimination ; art. 5, 7° de la loi genre.

38 Art. 4, 9° de la loi anti-racisme ; art. 4, 9° de la loi anti-discrimination ; art. 5, 8° de la loi genre.

39 Art. 9 de la loi anti-racisme ; art. 9 de la loi anti-discrimination ; art. 15 de la loi genre. Dans une visée de mieux appréhender les notions d'objectif légitime, de moyens appropriés, et de mesures voy. Unia (2024). Glossaire. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=28>

Dans le domaine de l'emploi, un exemple serait un règlement de travail interdisant le port d'un couvre-chef sans justification rationnelle, notamment une règle d'hygiène (l'objectif n'est pas légitime). De cette manière, cette norme d'apparence neutre a, par exemple, pour conséquence d'exclure les Juifs-ves portant la kippa (Behrendt, 2021, p.14). En prolongement, nous pourrions imaginer que cette norme interne à l'entreprise pourrait se répercuter sur les conditions d'accès à l'emploi formulées et exigées par les employeurs-ses.

→ L'injonction de discriminer comprend « tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base d'un ou plusieurs des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres ⁴⁰».

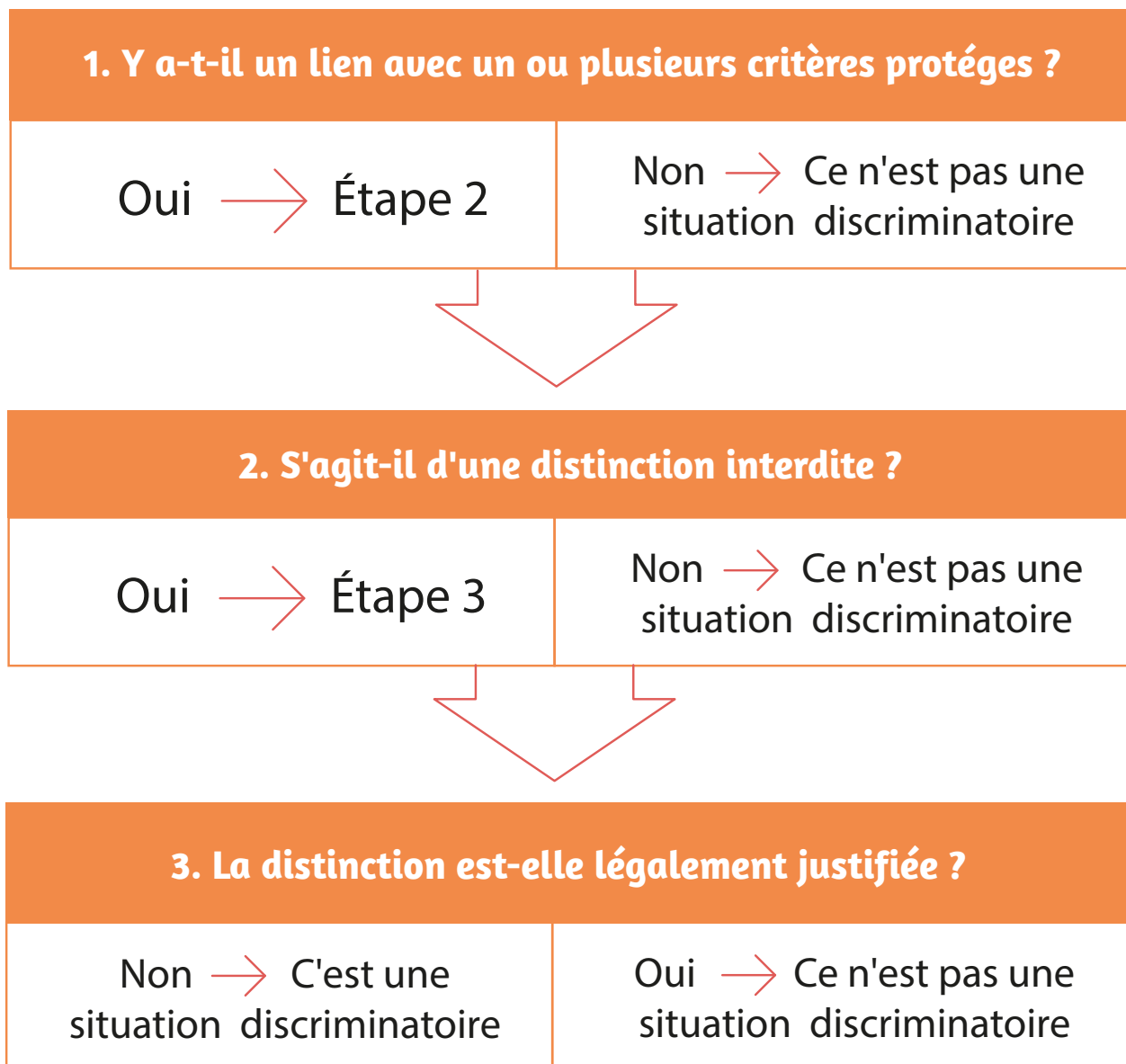
Selon Unia (2024), dans le domaine de l'embauche, un exemple serait un-e employeur-se qui chercherait à

enjoindre un intermédiaire du marché du travail afin que les personnes d'origine étrangère soient exclues du processus de recrutement⁴¹. Céder à une injonction de discriminer sur le motif de l'origine ethnique revient à commettre une discrimination directe.

Voici un **résumé des étapes à suivre dans le dessein de détecter une situation de discrimination** ⁴² :

41 Pour une revue de la littérature plus exhaustive, voy. Unia (2024). Cédez à l'injonction de discriminer ?. Consulté le 05/11/2024 sur https://www.ediv.be/theme/unia2019/situation_tool.php?id=108
 42 Inspiré d'Unia. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.ediv.be/mod/quiz/attempt.php?attempt=37975&page=14&cmid=170>
 Par ailleurs, Unia propose une brochure plus exhaustive sous la forme d'un tableau et ainsi qu'un explication écrite. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=10&lang=fr>

40 Art. 4, 13° de la loi anti-discrimination ; art. 4, 12° de la loi anti-racisme ; art. 5, 12° de la loi genre.



• La discrimination multiple

À présent, le cadre fédéral belge envisage la discrimination multiple, c'est-à-dire « la discrimination résultant de plusieurs critères de discrimination » (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.83). Cette forme particulière de discrimination peut prendre deux formes distinctes dites : « cumulée » ou « intersectionnelle » (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.83).

La loi définit la discrimination cumulée comme étant une « situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables⁴³ ». À titre d'exemple, « un individu est, dans un même contexte et de la part du même auteur, victime de deux discriminations distinctes liées chacune à une caractéristique qu'il présente. Ainsi, il pourrait être discriminé en tant qu'homosexuel et en raison de son état de santé » (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.83). Les discriminations se cumulent.

Quant à la discrimination intersectionnelle, elle se définit comme une « situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables⁴⁴ ». Ici, il y a la combinaison des caractéristiques, comme par exemple dans la situation d'une personne handicapée d'origine étrangère. (Ringelheim et Wautelet, 2022, p.83). Ou encore une jeune femme d'origine étrangère discriminée lors d'une sélection d'embauche. Ici les critères de l'âge, du sexe et de l'origine ethnique se combinent.

Suite à ces deux premières parties, venons-en aux théories de la psychologie sociale qui sous-tendent le comportement discriminatoire.

La discrimination selon la psychologie sociale

La discrimination fondée sur l'origine « [...] repose sur la mise en œuvre de stéréotypes associés aux individus en fonction de signes extérieurs sur lesquels ils n'ont pas de prise (i.e., couleur de peau, traits du visage, texture des cheveux, patronyme, prénom, accent) ou de caractéristiques socio-culturelles (religion, lieu de résidence) [...] » (Toubon, 2020, p.4).

La catégorisation, les préjugés et les stéréotypes sociaux.

Quel est l'impact de ces concepts dans notre vie quotidienne ? Est-ce que nos décisions sont toujours rationnelles ? Comme nous l'avons mentionné par avant, la catégorisation sociale, les stéréotypes et les préjugés sociaux touchent tous les domaines de la vie quotidienne.

43 Art. 4, 9°/1 de la loi anti-discrimination ; art.4, 9°/1 de la loi anti-racisme ; art. 5, 8°/1 de la loi genre.

44 Art. 4, 9°/2 de la loi anti-discrimination : art.4, 9°/2 de la loi anti-racisme ; art. 5, 8°/2 de la loi genre.

Les décisions que nous prenons peuvent être, à notre insu, irrationnelles. Dans une perspective psychosociale, « les stéréotypes correspondent aux traits descriptifs ou définitoires [e.g. n'est pas ponctuelle] associés à la catégorie [e.g. une personne d'origine étrangère] » (Salès - Wullemin, 2006, p.21). Quant aux préjugés, ils incarnent les valeurs positives ou négatives attachées à la catégorie visée (dans cet exemple, nous pourrions considérer qu'elle est plutôt négative). Par suite, un-e recruteur-se pourrait involontairement écarter une personne candidate à un emploi, en étant persuadé-e d'avoir pris la meilleure décision, car la fonction requiert une ponctualité sans faille. Elif, interrogée dans le cadre de notre recherche - âgée de 35 ans, originaire de l'Afrique Subsaharienne et détentrice d'un graduat en comptabilité obtenu au Togo - explique: « je suis africaine, j'aime être à l'heure et je suis toujours dix minutes avant à mon rendez-vous ou même plus. Mais c'est vrai que les Africains ont cette habitude d'être toujours en retard. Mais pas tout le monde, il y a toujours des exceptions, mais la plupart du temps, ils sont en retard ». « Mais pas tout le monde », dit-elle. Ipso facto, le témoignage d'Elif renforce la pertinence d'un accompagnement visant à permettre l'accès à une information plus individualisante⁴⁵ de la part du-de la recruteur-se. C'est une des clés de l'intermédiation active que nous aborderons par après. Mais avant, différents concepts méritent d'être précisés.

→ La catégorisation :

À l'origine, ce concept appartient au domaine de la « psychologie cognitive de la perception » qui traite de l'activité mentale des individus. Il consiste à organiser et à ranger des « données » (i.e. visuelles, tactiles, auditives, olfactives) issues du monde qui nous entoure. Ces dernières sont regroupées en « classes » qui partagent un certain nombre de caractéristiques communes. Par exemple, une lampe et un lit pourraient appartenir à la catégorie « mobilier de chambre » (Salès - Wullemin, 2006, p.11). La psychologie sociale analyse la manière dont le sujet classe, non plus des « accessoires », mais des « objets sociaux », à savoir des individus (Salès - Wullemin, 2006, p.12).

→ Les préjugés :

Cependant, les objets sociaux ne sont pas perçus « objectivement » par le sujet, mais à travers le filtre d'« attitudes » (i.e. préjugés) que ce dernier entretient à l'égard de ces objets à caractères sociaux. Ajoutons que la valeur de l'attitude est soit positive, soit négative, mais ne peut être neutre (Salès - Wullemin, 2006, p.16). Ne peut être neutre, car elle n'est pas objective étant donné que l'attitude d'une personne comporte une dimension évaluative qui a pour but d'établir une différenciation sociale. (Fischer, 1987, p.104, cité dans Salès - Wullemin, 2006, p.15). Pour aller plus loin, cette différenciation sociale est opérante, car le sujet qui catégorise « est lui-même directement impliqué dans l'opération de catégorisation ». E.g. si je catégorise un-e médecin, je me positionne automatiquement comme « semblable » (si je suis un-e autre médecin) ou « différent[-e] » (si je suis un-e aide-soignant-e) (Salès - Wullemin, 2006,

45 « L'information spécifique à la personne, indépendamment de son caractère stéréotypique par rapport au groupe auquel il appartient » (Yzerbyt et Demoulin, 2013, p.149).

p.13). La conséquence est alors la possibilité de l'altération des rapports interindividuels en vertu de cette implication. Plus précisément, « selon que les catégories dans lesquelles sont affectés les individus source et cible de la catégorisation se trouvent être semblables ou différentes » comme expliqué par avant (Salès - Wullemin, 2006, p.13).

Le concept d'attitude

Dans une perspective en relation avec le débat social, le concept d'attitude a été formulé par Allport (1954) qui a mis en saillance le lien entre attitude et préjugé. Selon cet auteur, le préjugé correspond à « une attitude négative, une prédisposition qui pousserait les sujets à afficher un comportement discriminant envers certains groupes sociaux et leurs membres » (Allport, 1954, cité dans Salès - Wullemin, 2006, p.15). Par après, une définition plus précise a été proposée par Fischer (1987), qui renvoie ce concept à « 'une attitude de l'individu comportant une dimension évaluative, souvent négative, à l'égard de types de personnes ou de groupes, en fonction de sa propre appartenance sociale. C'est donc une disposition acquise dont le but est d'établir une différenciation sociale' » (Fischer, 1987, p. 104, cité dans Salès - Wullemin, 2006, p.15).

→ Les stéréotypes :

Les préjugés et les stéréotypes sont liés. À l'origine, le terme stéréotype vient du monde de l'imprimerie et représente « une forme métallique qui sert à l'impression de clichés typographiques » (Ndobo, 2010, p.30). Le journaliste Walter Lippmann (1922)⁴⁶ utilise ce terme par analogie pour insister sur le caractère « stable et rigide » des images que nous avons du monde qui nous entoure, et en particulier des groupes sociaux. Il « sanctuarise ainsi la métaphore des stéréotypes comme des «images dans nos têtes» » (Ndobo, 2010, p.30; Salès - Wullemin, 2006, p.16).

Ce mécanisme cognitif de base permet aux individus de traiter les nombreuses informations provenant d'un environnement « trop vaste et complexe » en le simplifiant. Il est indispensable

46 « Walter Lippmann est connu pour avoir introduit le terme de stéréotype dans le vocabulaire des sciences sociales [...] et son travail a anticipé la plupart des recherches psychologiques sur les stéréotypes et les préjugés » (Yzerbyt et Demoulin, 1997, p.30 ; Salès - Wullemin, 2006, p.16).

dans le dessein d'éviter une surcharge mentale, car notre système cognitif ne serait pas « équipé pour faire face à autant de subtilité et de diversité [...] » (Salès - Wullemin, 2006, p.78). Dans cette optique, les stéréotypes représentent un « mode de fonctionnement «normal» des individus » (Salès - Wullemin, 2006, p.17). En ce sens, la stéréotypisation est vue comme étant un « processus adaptatif » dans la perspective d'une optimisation des capacités mentales « et non comme on a pu trop souvent le dire, un processus réducteur qui appauvrirait les indices environnementaux » (Salès - Wullemin, 2006, p.17). Cependant, si ces raccourcis cognitifs sont indispensables, ils peuvent aussi être à l'origine de préjugés et de discriminations dans les relations « interindividuelles et intergroupes » (Ndobo, 2010, pp.30-31 ; Yzerbyt et Demoulin, 2013, p.30).

« Le concept de stéréotype a connu un développement important en psychologie sociale » (Salès - Wullemin, 2006, p.78). Ce concept a notamment permis la mise en saillance des conséquences négatives⁴⁷ de la discrimination. Dans cette optique, « la discrimination est un comportement négatif visant un exogroupe⁴⁸ [...] » (Leyens et Yzerbyt, 1997, p.296). C'est ainsi qu'en psychologie sociale, les recherches sont en relation avec « les réflexions éthiques qui alimentent le débat social à propos de la lutte contre les discriminations » (Salès - Wullemin, 2006, p.78). Les discriminations sont fonction des relations et conflits intergroupes, qui eux-mêmes s'inscrivent dans une réalité sociale, économique et juridique des sociétés contemporaines.

La recherche a également mis en évidence qu'il est possible d'identifier les conditions de l'amplification ou de l'inhibition des préjugés en s'attardant sur les raisons qui poussent les individus à catégoriser. Ndobo (2010) s'appuie sur les travaux de Marilyn Brewer. Cette psychologue sociale explique que le recours aux préjugés peut être amplifié quand « les individus ont une conception exclusive de l'appartenance » (Ndobo, 2010, p.130). Ces personnes se différencient par un fort besoin de « certitude » et de « simplification cognitive » ; par le fait d'être dans des conditions de vie menacées (à savoir, une menace causée par des difficultés « psychologiques, économiques et politiques ») ; par le fait de se trouver dans une situation « de confusion identitaire qui ne favorise pas une distinctivité identitaire optimale » ; et par le fait d'avoir un statut valorisé ou dévalorisé qui favorise des réflexes de protection » (Ndobo, 2010, p.130). A contrario, les individus avec une personnalité de type « inclusive » sont plus en accord avec l'objectif d'inhibition des préjugés. Ce dernier profil se distingue par : « sa tolérance face à l'incertitude, son humeur positive, sa tendance à la mobilité sociale et une propension à la mixité dans les relations sociales » (Ndobo, 2010, p.130). Par conséquent, ces individus sont

47 Notons que la discrimination peut également être positive. Selon Unia (2024) « pour garantir l'égalité de tous sur le marché du travail, la législation anti-discrimination permet aux employeurs de prendre des mesures particulières pour prévenir ou compenser les désavantages subis par certains groupes de travailleurs. Ces mesures sont appelées des actions positives ». Pour une revue de la littérature plus exhaustive, voy. Unia (2024). L'action positive. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.ediv.be/theme/unia2019/fullarticle.php?custompage=112>

48 L'endogroupe représente le « groupe d'appartenance » par opposition à l'exogroupe qui est « l'outgroup » (Leyens et Yzerbyt, 1997, p.232).

mieux disposés à « valoriser la diversité culturelle des groupes et l'inclusion des autres plutôt que leur exclusion » (Ndobó, 2010, p.130). De la même manière, leur propension à la pluralité des normes culturelles accroît « leur tolérance, leur ouverture et la propension à vouloir modifier leurs croyances⁴⁹ concernant les individus qui ne leur ressemblent pas » (Ndobó, 2010, p.130).

Ces dernières affirmations soulèvent deux questions : les individus avec une personnalité de type inclusive pourraient-elles discriminer ? A contrario, les personnes ayant une conception exclusive de l'appartenance pourraient-elles éviter des comportements discriminatoires ? La recherche a mis en saillance que cette relation n'est pas nécessairement automatique. Autrement dit, il est possible d'entretenir des préjugés vis-à-vis d'un groupe donné et de décider de ne pas adopter un comportement discriminatoire. À l'inverse, la société peut amener des personnes sans préjugés à discriminer (Leyens et Yzerbyt, 1997, p.295 ; Yzerbyt et Demoulin, 2013, p.424 ; Ndobó, 2010, p.52). En effet, les comportements des individus sont aussi bien déterminés par « des convictions personnelles que par certains facteurs extra-personnels sur lesquels ils n'ont pas de prise » (Ndobó, 2010, p.52). Ces nuances attestent de la complexité des relations, des conflits entre les individus, les groupes sociaux.

Nous venons de mettre en exergue la complexité du comportement discriminatoire. Comment pourrait se manifester la discrimination dans le champ de l'accès à un emploi ?

Un type de justification⁵⁰ est la « couverture » où l'attention de l'individu est focalisée sur des informations autres que « la catégorie sociale », à savoir l'ensemble des motifs visés par les normes légales pré-citées.

Plus précisément, « la couverture est le processus par lequel le préjugé est dissimulé par la focalisation de l'attention sur une dimension considérée comme acceptable sur le plan personnel et social et non liée à la catégorie sociale de l'individu stigmatisé » (Crandall & Eshleman, 2003 ; Dovidio & Gaertner, 1998 ; Gaertner & Dovidio 1986 ; Norton et al., 2004 cités dans Delroisse et al., p.78)

La couverture est le processus par lequel le préjugé est dissimulé par la focalisation de l'attention sur une dimension considérée comme acceptable sur le plan personnel et social et non liée à la catégorie sociale de l'individu stigmatisé

Concrètement, en référence à l'inadéquation au travail (à savoir, les aptitudes et motivations selon les exigences du poste à pourvoir), la discrimination n'apparaît que quand le candidat-e affiche une qualification dite « ambiguë »

49 Le terme croyance signifie ici stéréotype.

50 La justification concerne « tout processus psychologique ou social qui permet l'expression des préjugés authentiques sans pour autant souffrir de sanctions internes comme la honte ou la culpabilité, ou externes comme un jugement réprobateur de la part d'autrui ». (Delroisse et al., p.77). Pour une revue de la littérature plus exhaustive voy. Delroisse, S., Herman, G. & Yzerbyt, V. (2012). La justification au cœur de la discrimination : vers une articulation des processus motivationnels et cognitifs. Revue internationale de psychologie sociale.

pour le poste souhaité (c'est-à-dire à compétences égales). Dans cette perspective, « les candidats [-es] du groupe minoritaire sont moins souvent engagés [-ées] que ceux [-celles] du groupe majoritaire » (Dovidio et Gaertner, 2000, cités dans Delroisse, Herman et Yzerbyt, 2012, p.81). Ainsi, si le-la candidat-e faisant partie du groupe minoritaire est plus qualifié-e que le-la candidat-e du groupe majoritaire, il-elle sera préféré-ée, car le-la recruteur-se priorisera les compétences de ce-cette dernier-ère sur ses éventuels préjugés. A contrario, s'il- si elle est faiblement qualifié-e, il-elle ne sera pas recruté-e. Ainsi, si le-la recruteur-se ressent des préjugés à son encontre, il-elle n'aura pas besoin d'avoir recours à la justification pour l'écartier (Delroisse, Herman et Yzerbyt, 2012).

Pour comprendre ce mécanisme, il nécessite de se projeter dans une situation où les candidatures sont évaluées à travers des écrits (e.g. curriculum vitae), par conséquent, toutes choses étant égales par ailleurs, en présence de nombreux concurrents-es, sans contact direct. Notons que l'absence de concurrence est également une des clés principales de l'intermédiation active. Souvenons-nous également que nous avons relevé que 55% des Wallons estiment qu'à compétences et qualifications égales, les employeurs-ses doivent en priorité embaucher des travailleurs-ses non-immigrés-es. Ce processus soulève une question : **comment alors éviter les discriminations à l'embauche ?**

Nous venons d'aborder un certain nombre d'approches explicatives des discriminations à l'embauche. **Quelles pourraient être les moyens de sa réduction ?**

L'intermédiation active : une méthode progressiste

Le constat actuel de la persistance des discriminations lors de l'accès à l'emploi nous a mené à répondre à la question suivante: comment un dispositif d'intermédiation active⁵¹ pourrait-il être de nature à favoriser l'employabilité de populations d'origine étrangère sujettes à des discriminations à l'embauche ? Ainsi que de mettre en exergue l'utilité d'un dispositif de nature préventive.

Comme préalable, mentionnons que « pour rencontrer l'objectif d'insertion, différents instruments sont mobilisés en matière de politiques de l'emploi⁵² » (Dock, 2020, p.5). Christine Erhel (2020) distingue trois types de politiques de l'emploi « dites actives » :

→ le premier type concerne « les actions qui visent à augmenter le nombre de postes de travail potentiels » (i.e. la demande de travail des entreprises) (Erhel, 2020, p.12).

51 Pour une revue de la littérature plus exhaustive, voir Dock, T., (2023). L'insertion des personnes fragilisées au cœur du travail des Missions régionales pour l'emploi. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.intermire.be/blog/2023/02/23/thierry-dock-mire-observatoire/>

52 « La définition des politiques de l'emploi ne va pas de soi : en première analyse, on peut considérer qu'elles comprennent l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en corriger les éventuels déséquilibres et/ou à limiter les effets néfastes de ces derniers » (Barbier, Gautié, 1998, cités dans Erhel, 2020, p.7).

Ces dernières visent par exemple « la réduction du coût du travail, à travers la baisse des cotisations sociales » et sont « principalement orientées vers les employeur·ses » (Dock, 2020, p.5).

→ Comme deuxième type, cette auteure cite les « actions qui visent l'appariement » (i.e. une meilleure rencontre entre l'offre et la demande de travail) (Dock 2020, p.5). Ici, notamment les services proposés par le « Forem⁵³ » (Dock, 2020, p.5) qui est un des « intermédiaires publics du marché du travail⁵⁴ » (Oriane et Maroy, 2008, p.22). L'intermédiation active fait également partie de cette catégorie.

53 « Le FOREM est l'office de la formation professionnelle et de l'emploi. Il constitue le service public d'emploi en région wallonne » (Oriane et Maroy, 2008, p.24).

54 Selon Gélot et Nivolle (2000), ces intermédiaires sont également appelés des « politiques publiques de l'emploi » (cités dans Oriane et Maroy, 2008, p.22).

Passif versus actif

« Dans une distinction classique (et discutable) établie notamment par l'OCDE, les politiques passives (principalement, l'indemnisation du chômage) sont distinguées des politiques cataloguées comme actives ». Les politiques dites 'actives du marché du travail' visent à favoriser l'insertion sur le marché du travail et augmenter le taux d'emploi » (Dock, 2020, p.9). Cependant, cette frontière est « artificielle » étant donné que par exemple, les « politiques d'indemnisation du chômage sont accompagnées d'incitations au retour à l'emploi (dégressivité des allocations [...]) » (Erhel, 2020, p.10).

→ Enfin, le dernier type de politique de l'emploi consiste à augmenter l'offre de travail potentielle (e.g. via la dégressivité des allocations de chômage comme incitation au travail) (Erhel, 2014, citée dans Dock, 2020, p.5).

L'intermédiation active

Venons-en à l'intermédiation active qui « s'inscrit résolument dans une rupture avec les canevas façonnés à partir des références de l'État social actif⁵⁵ [...] avec

55 Concernant le concept d'État social actif notons que ce dernier « prétendant transcender le clivage traditionnel entre la gauche social-démocrate et la droite néolibérale, un nouveau courant de pensée a affirmé la possibilité d'une 'Troisième Voie'. Ce courant est parti des États-Unis et fut théorisé en Grande-Bretagne par Anthony Giddens, [...]. Sa traduction en matière économique et sociale par le concept d'État social actif a largement été reprise au niveau européen, d'où elle a influencé de nombreux pays, dont la Belgique » (Matagne, 2001, p.5).

une référence forte aux politiques d'activation » (Dock, 2020, p.7). Ainsi, l'intermédiation active propose un changement de perspective et peut être définie comme le déploiement de dispositifs « de médiation et de soutien orientés à la fois vers le·la chercheur·se d'emploi, mais aussi l'entreprise » (Noël, 1999, p.15 ; Dock, 2020 p.7). Un dispositif d'intermédiation active est la méthode dite IOD : intervention sur l'offre et la demande. Concrètement, avec la méthode IOD, « 90% des mises en relation [entre la personne demandeuse d'emploi et le·la recruteur·se] se font sans transmission de CV, ni mise en concurrence⁵⁶ ». Elles se réalisent en privilégiant un contact direct favorisant une information individualisante de la part du·de la recruteur·se. Un·e médiateur·rice participe à l'entrevue entre la personne candidate et l'employeur·se afin « d'orienter les échanges à partir de la présentation du poste, de l'équipe de travail et d'inciter à d'éventuels ajustements⁵⁷ ».

Le·la médiateur·rice a donc un rôle central. Concrètement, il·elle peut être un jobcoach dans des structures d'accompagnement et d'insertion socioprofessionnelle, telles que les Missions régionales pour l'emploi⁵⁸ (MIREs) en Wallonie.

Selon Noël (1999), un tel type de méthode ne laisse « aucune place à l'arbitraire et à la subjectivité » : elle « occulte les facteurs exogènes aux modalités de recrutement », dont la discrimination raciale, en se centrant sur la seule notion de compétence professionnelle (Noël, 1999, p.11).

L'intermédiation active vise notamment à combler l'éventuel déficit de réseau professionnel en privilégiant une relation directe des entreprises et des chercheurs·ses d'emploi.

L'intermédiation active vise notamment à combler l'éventuel déficit de réseau professionnel en privilégiant une relation directe des entreprises et des chercheurs·ses d'emploi. Une des clés principales dans ce type d'accompagnement est la proposition d'opportunités d'emploi (Dock, 2020, p.7). Différentes personnes migrantes, à la recherche d'un travail, nous l'ont confirmé. Selon Nelson - de nationalité belge, âgé de 25 ans, originaire de l'Afrique subsaharienne et notamment formé en boulangerie via une formation en alternance - : « si tu n'as pas un bon réseau, tu es foutu. Et donc un[-e] médiateur[-rice] qui comble ce déficit c'est précieux ! ». Quant à Éric - de nationalité belge, âgé de 45 ans, originaire d'Afrique subsaharienne et détenteur d'un diplôme universitaire en gestion des ressources humaines et en sciences du travail, - il identifie l'accompagnement qui lui a été proposé comme étant « un service de renseignements » et ajoute qu'« on ne nous accompagne pas dans le sens de trouver un travail ».

56 Voy. Transfert-iod (2024). Comment déjouer la sélectivité et les discriminations à l'embauche. Consulté le 05/11/2024 sur <https://transfer-iod.org/public/methode-iod/>

57 Ibid.

58 « Parmi les acteurs du secteur de l'insertion en Wallonie, les missions régionales pour l'emploi (Mires) [...] s'adressent à un public spécifique, celui des personnes considérées comme éloignées de l'emploi. A cette appellation lourde à porter, nous préférons celles de personnes fragilisées » (Dock 2023). Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.intermire.be/blog/2023/02/23/thierry-dock-mire-observatoire/>

Ce dernier témoignage soulève la problématique de la « déconnexion entre le travail sur l'employabilité et la mise à l'emploi » par certains intermédiaires publics du marché du travail (Oriane et Maroy, 2008, p.2). Ces auteurs ont recueilli les propos de certains intermédiaires, et citent : « on n'est pas là pour parler en termes de solution (...) le sens de notre travail n'est pas forcément que les gens travaillent, (...) ce n'est pas la mise à l'emploi » (Oriane et Maroy, 2008, p.2). Selon Oriane et Beuker (2019), le travail des « conseillers [-ères] emploi » ne consiste ni à « placer », ni à « contrôler » les chômeurs [-ses], mais il vise plutôt le développement de leur « employabilité⁵⁹ » dans le cadre de « dispositifs d'accompagnement » (e.g. « l'accompagnement individualisé au FOREM ») (Oriane et Beuker, 2019, p.13). Or, les personnes bénéficiaires souhaiteraient également une meilleure adéquation entre leurs qualifications et/ou leur contexte de vie, et les emplois proposés par les intermédiaires publics du marché du travail. Toujours selon Éric, certains « poussent à trouver du travail, mais alors n'importe quel travail ».

Conclusion

La persistance des discriminations, lors de l'accès à l'emploi, nous a menée à questionner comment le dispositif d'intermédiation active pourrait-il être de nature à favoriser l'employabilité de populations d'origine étrangère sujettes à des discriminations à l'embauche.

Un des éléments-clés pour favoriser l'employabilité des personnes d'origine étrangère consiste en une méthode de recrutement visant une mise en relation directe du-de la candidat-e avec le-la recruteur-se, c'est-à-dire sans passer par une candidature évaluée à travers des écrits et dans un contexte où le-la chercheur-se d'emploi n'est pas en la présence de candidats-es concurrents-es afin de permettre au-à la recruteur-se l'accès à une information individualisante en ce qui concerne ce-cette dernier-ère. Bien entendu, d'autres mesures doivent également être déployées. Citons par exemple, l'importance de sensibiliser les employeurs-ses à la diversité, la collaboration des intermédiaires du marché du travail avec une structure indépendante qui lutte contre les discriminations ou encore la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger.

Un des éléments-clés pour favoriser l'employabilité des personnes d'origine étrangère consiste en une méthode de recrutement visant une mise en relation directe du-de la candidat-e avec le-la recruteur-se, c'est-à-dire sans passer par une candidature évaluée à travers des écrits et dans un contexte où le-la chercheur-se d'emploi n'est pas en la présence de candidats-es concurrents-es (...)

59 Il n'existe pas une « approche claire et unique de l'employabilité » (Antoine et al., 201, p.1). Nous avons pris dans le cadre de cet article la définition suivante : les « compétences du salarié et les conditions de gestion des ressources humaines, nécessaires et suffisantes, lui permettant à tout moment de trouver un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions raisonnables » (Bricler, 2009, p.99).

Par ailleurs, si nous devons prolonger cet article, nous pourrions envisager la possibilité suivante. Cette perspective nous mène au concept d'employabilité durable qui consiste en « la capacité d'un individu, à tout moment de sa vie professionnelle, de conserver, [...] un emploi dans des délais raisonnables tenant compte de la situation économique » (Bricler, 2009, p.99).

Cette perspective nous mène au concept d'employabilité durable qui consiste en « la capacité d'un individu, à tout moment de sa vie professionnelle, de conserver, [...] un emploi dans des délais raisonnables tenant compte de la situation économique » (Bricler, 2009, p.99).

Par conséquent, au-delà du placement, qu'en est-il de la durabilité de l'intégration à l'emploi des personnes d'origine étrangère ? Dans cette perspective, la méthode IOD vise la pérennité de la relation d'emploi. Ainsi, bien au-delà d'un objectif de rapprochement, le-la salarié-e et l'entreprise sont « accompagnés-es post recrutement ». ⁶⁰ En effet, le contact intergroupe est le modèle qui permet le mieux de favoriser la diminution des stéréotypes, car « lorsque l'incohérence porte sur de nombreuses dimensions et touche l'ensemble du groupe, il devient plus de plus en plus difficile de soutenir [que le groupe cible possède les caractéristiques stéréotypiques attribuées au départ] » (Leyens et Yzerbyt, 1997, p.314).

Natacha Piwowarow, étudiante diplômée. Master en Sciences du Travail à l'UCLouvain et Thierry Dock, Professeur à la FOPES, au Master en Sciences du Travail à l'UCLouvain, ainsi que dans le MIAS Louvain-la-Neuve/Namur.

Pour citer cette analyse : Piwowarow, N. et Dock, T. « Face aux discriminations à l'embauche, comment favoriser l'employabilité de populations d'origine étrangère ? L'intermédiation active comme méthode d'accompagnement ». Analyse d'éducation permanente d'Eclosio, 2024

60 Voy. Transfert-iod (2024). Au-delà du placement, quelle durabilité de l'intégration en emploi. Consulté le 05/11/2024 sur <https://transfert-iod.org/public/methode-iod/>

Pour aller plus loin

→ Pour une revue de la littérature plus exhaustive, consultez la publication de Thierry Dock, « **L'insertion des personnes fragilisées au cœur du travail des Missions régionales pour l'emploi** » (2023):

<https://www.intermire.be/blog/2023/02/23/thierry-dock-mire-observatoire/>

→ Découvrez-en plus sur la **méthode «IOD»** (Intervention Offres et Demandes), sur le site web dédié :

<https://transfer-iod.org/public/methode-iod/>

Bibliographie

- Antoine, M., Stinglhamber, F., Taskin, L., Terlinden, L. & Ajzen, M. (2018). Employabilité (p.1). Rapport de recherche, Chaire laboRH, UCL, vol. 7, no. 3, 104 p. Consulté le 05/10/2024 sur <https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-est/laborh/employabilite.pdf>
- Behrendt, C. (2021). Les principes d'égalité et de non-discrimination, une perspective de droit comparé : Belgique (pp.13 ; 14). Prof. Dr. Ignacio DÍEZ PARRA, chef de l'Unité « Bibliothèque de droit comparé ». Consulté le 05/11/2024 sur [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/679087/EPRS_STU\(2021\)679087_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/679087/EPRS_STU(2021)679087_FR.pdf)
- Bricler, M (2009). Des compétences d'Employabilité Durable pour sécuriser les parcours professionnels des individus (pp. 99-100). Projectics/ Proyética/Projectique, 2009, n° 3. Consulté le 05/11/2024 sur <https://shs.cairn.info/revue-projectique-2009-3-page-95?lang=fr#s2n2>
- Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, 06 novembre 2008 – Wallex, 17/08/2024. Consulté le 14/11/2024 sur <https://wallex.wallonie.be/eli/loi-decret/2008/11/06/2008204573>
- Delroisse, S., Herman, G. & Yzerbyt, V. (2012). La justification au cœur de la discrimination : vers une articulation des processus motivationnels et cognitifs (pp.77 ; 81). Revue internationale de psychologie sociale. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychologie-sociale-2012-2-page-73.htm>
- Dhume, F. (2006). Les discriminations raciales à l'emploi. Une synthèse problématique des travaux (p. 26). Consulté le 05/11/2024 sur https://www.academia.edu/38799198/Les_discriminations_raciales_à_lemploi_Une_synthese_problématique_des_travaux
- Dock, T. (2020). Pour un abandon du principe d'inemployabilité, Vol.11, no.11 (p.5-9). Consulté le 05/11/2024 sur http://revue-democratie.be/index.php?option=com_content&view=article&id=1459:pour-un-abandon-du-principe-d-inemployabilite&catid=22&Itemid=144
- Erhel, C. (2020). Les politiques de l'emploi (3ème édition) (pp.7 ; 10 ; 12). Presses Universitaire de France. FRA - european union agency for fundamental rights (2017). Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results (p.3 ; 42). Consulté le 05/11/2024 sur https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf
- Gemenne, F. (2020). On a tous un ami noir (p.17). Mayenne. Fayard. IWEPS (2017). Baromètre social de la Wallonie : la discrimination liée à l'origine ethnique à travers les perceptions des wallons (p.2). Consulté le 05/11/2024 sur https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/01/BSW_communique%CC%81_DEF_240117.pdf

- Leyens, J.-P., Yzerbyt, V. (1997). Psychologie sociale (pp. 3-4 ; 10 ; 232 ; 296 ; 295). Mardaga. Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, M.B., 30 mai 2007. Consulté le 05/11/2024 sur https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1981073035&table_name=loi
- Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, M.B., 30 mai 2007. Consulté le 05/11/2024 sur https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2007051035
- Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B., 30 mai 2007. Consulté le 05/11/2024 sur https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051036&table_name=loi
- Matagne, G. (2001). De l'« État social actif » à la politique belge de l'emploi (p.5). Courrier hebdomadaire du CRISP, 1737-1738, 5-79. Consulté le 05/11/2024 sur <https://doi.org/10.3917/cris.1737.0005>
- Ndobo, A. (2010). Les nouveaux visages de la discrimination (1ère édition) (pp. 30-31 ; 52 ; 130). De Boeck Université.
- Noël, O. (1999). Intermédiaires sociaux et entreprises : des conducteurs de discrimination ? Hommes et Migrations, (n°1219) (pp. 11 ; 15). Consulté le 05/11/2024 sur <https://doi.org/10.3406/homig.1999.3320>
- Orianne, J.-F., & Beuker, L. (2019). Bien agiter avant l'emploi. De l'activation des politiques d'emploi à l'agitation des chômeurs (P.13). Social Sciences Information, 58 (4), 566-588. Consulté le 05/11/2024 sur <https://hdl.handle.net/2268/239007>
- Orianne, J.-F. et Maroy C. Esquisse d'une profession consultante : les intermédiaires du marché du travail en Wallonie. Formation emploi, 2008/2 (n° 102). Consulté le 05/11/2024 sur <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/21009/1/OrianneMaroyEpreuve1102.pdf>
- Piowarow, N. (2023). Comment le dispositif d'intermédiation active pourrait-il être de nature à favoriser l'employabilité de populations d'origine étrangère sujettes à des discriminations à l'embauche. Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication, Université catholique de Louvain. Prom. : Dock, T. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:42651>
- Ringelheim, J. et Wautelet, P. (2022). Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, (pp. 20-21 ; 42 ; 55-56 ; 58 ; 83). Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/valuation-de-la-loi-antiracisme-et-de-la-legislation-antidiscrimination-2017>
- Salès-Wuillemain, E. (2006). La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale (pp. 11-12 13 ; 15-17 ; 21 ; 78). Dunod. Collection Psycho Sup. Consulté le 05/11/2024 sur https://shs.hal.science/file/index/docid/596051/filename/SALES-WUILLEMAIN_EDITH_La_catA_gorisation_et_les_SS_en_PS_DUNOD_2006.pdf
- Toubon, J. (2020). Discriminations et origines : l'urgence d'agir (pp. 3-4 ; 14 ; 21). Défenseur des droits. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.defenseurdesdroits.fr/rapport-discriminations-et-origines-lurgence-dagir-280>
- Unia (2012). Baromètre de la diversité – Emploi (p.73-74). Consulté le 05/11/2024 sur https://www.unia.be/files/le_barometre_de_la_diversite_emploi.pdf
- Unia (2022). Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine 2022 (p.3). Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Consulté le 05/11/2024 sur <https://emploi.belgique.be/fr/publications/monitoring-socioeconomique-2022-marche-du-travail-et-origine#:~:text=La%205e%20C3%A9dition%20du,est%20am%20C3%A9lior%20C3%A9e%20ces%20derni%20C3%A8res%20ann%20C3%A9es.>
- Unia (2024). E.Div. Consulté le 05/11/2024 sur <https://www.ediv.be/?lang=fr>
- Unia (2024). Le racisme encore trop présent sur le marché de l'emploi (p.1). Consulté le 05/11/2024 sur https://www.unia.be/files/20240319-ComPr_racisme_et_emploi.pdf
- Whitley, B et Kite, M., traduit par T. Arciszewski, révision scientifique de Yzerbyt, V. et Demoulin, S. (2013). Psychologie des préjugés et de la discrimination (pp. 33 ; 149 ; 424). De Boeck Supérieur.
- Transfert-iod (2024). La méthode IOD. Consulté le 05/11/2024 sur <https://transfer-iod.org/public/methode-iod/>