

Comment les jeunes racisé-e-s de la région liégeoise, au moment de leur entrée dans le monde du travail, perçoivent-ils et vivent-ils les discriminations dans l'accès aux postes qualifiés ?

Auteur : Langevin, Tiara

Promoteur(s) : Le Gagneur, Marianne

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences du travail

Année académique : 2024-2025

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/23154>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

NOM : LANGEVIN

Prénom : Tiara

Matricule : s2407155

Filière d'études : Master en sciences du travail – 60 crédits

Comment les jeunes racisé·e·s de la région liégeoise, au moment de leur entrée dans le monde du travail, perçoivent-ils et vivent-ils les discriminations dans l'accès aux postes qualifiés ?

Promoteur : Le Gagneur, Marianne

Lecteur : BOUSETTA Hassan

Tuteur pédagogique : THIRY Manoée

Remerciements

Je souhaite exprimer ma profonde gratitude à ma promotrice, pour son accompagnement rigoureux et ses conseils précieux tout au long de ce travail.

Je remercie également mon lecteur pour la qualité de son regard, ainsi que pour ses remarques éclairantes qui ont nourri ma réflexion dès les premiers temps de la recherche.

Ma reconnaissance va tout particulièrement aux personnes qui ont accepté de me confier leurs récits. Merci pour le temps qu'elles m'ont accordé, pour leur honnêteté, leur confiance et la richesse de leurs témoignages, sans lesquels ce travail n'aurait pas été possible.

Enfin, je tiens à remercier chaleureusement mes ami·e·s et ma famille, dont le soutien indéfectible, la patience et les encouragements m'ont portée jusqu'au bout. Leur présence, tant dans les moments de doute que dans les instants de joie, a été précieuse.

Table des matières

Introduction	3
Contexte	5
Cadre théorique	6
1. Racisation.....	6
1.1 Une production historique et idéologique	6
1.2 Race et ethnicité : concepts complémentaires ou concurrents ?	7
1.3 Pourquoi parler de racisation ?.....	8
2. Discrimination systémique	8
3. La blanchité comme norme professionnelle implicite.....	10
4. Intersectionnalité et charges cumulées : penser l'imbrication des rapports de domination	11
5. La justice discrimine : entre arsenal juridique et inégalités structurelles	13
Méthodologie	15
1. Terrain de recherche	15
2. Évolution de la question de recherche et posture épistémologique	16
3. Choix méthodologiques.....	17
4. Présentation des hypothèses.....	17
5. Dispositif d'enquête	19
6. Analyse des données.....	20
6.1 Analyse thématique.....	21
6.2 Analyse descriptive	21
6.3 Analyse explicative	22
7. Limites.....	23
Mise à plat et analyse des données	24
1. Double contrainte : surperformer et se conformer pour exister	24
2. Le CV comme filtre racial.....	28

3. L'accès sans le réseau.....	30
4. Assigné à sa différence, confronté à une discrimination imperceptible	33
5. La santé mentale mise à l'épreuve	38
Conclusion	41
<i>Analyse et discussion des hypothèses</i>	42
<i>Conclusion</i>	45
ANNEXES	51
Entretiens.....	51
Grille d'entretien.....	52

Introduction

L'idée de ce travail s'est construite progressivement, à partir d'un échange avec un ami proche, diplômé de trois masters : l'un à l'Université de Maastricht, un autre à l'Université de Liège, et un troisième à l'Université de Bruxelles. Malgré ce parcours remarquable, il rencontrait de nombreux refus dans sa recherche d'emploi. Il s'interrogeait sur les raisons de ces échecs répétés, en particulier sur l'effet que pouvaient avoir son nom de famille et les représentations liées à son origine perçue, dans un marché du travail où les critères implicites de sélection ne sont pas toujours explicités. Ce qui nous a particulièrement interpellé·e·s, c'est le décalage flagrant entre sa situation et celle de plusieurs de ses camarades, parfois moins diplômés, mais plus rapidement intégrés sur le marché de l'emploi. Ce contraste a nourri une réflexion sur les mécanismes d'exclusion qui peuvent exister dans le monde professionnel, bien au-delà des seules compétences affichées. Ce questionnement s'est approfondi au fil de notre parcours universitaire et de notre propre entrée dans le monde du travail. Nous avons constaté que plusieurs camarades, dont la trajectoire présentait des points communs, notamment le fait d'être racisé·e·s, peinaient à obtenir un stage ou un premier emploi, malgré des profils solides et un engagement actif. Cette asymétrie persistante, rarement abordée dans les espaces de formation, nous a amené·e·s à interroger plus finement les formes actuelles de discrimination à l'embauche et les normes implicites qui structurent l'accès aux postes qualifiés.

C'est dans ce contexte qu'a émergé notre question de recherche : *Comment les jeunes racisé·e·s de la région liégeoise, au moment de leur entrée dans le monde du travail, perçoivent-ils et vivent-ils les discriminations dans l'accès aux postes qualifiés ?*

C'est dans ce contexte qu'a émergé notre question de recherche : comment les jeunes racisé·e·s de la région liégeoise, au moment de leur entrée dans le monde du travail, perçoivent-ils et vivent-ils les discriminations dans l'accès aux postes qualifiés ? Pour y répondre, nous avons centré notre enquête sur les récits de jeunes âgé·e·s de 23 à 30 ans, titulaires d'un bachelier ou d'un master dans des domaines variés, et vivant dans la région liégeoise. Leurs expériences, souvent chargées d'émotions mais aussi d'analyses fines, nous ont permis de mettre en évidence des dynamiques de disqualification, des renoncements contraints, des tactiques d'évitement et des formes de résistance développées face à l'obstacle du recrutement.

Trois hypothèses principales ont guidé cette recherche. D'abord, que les jeunes diplômé·e·s racisé·e·s sont confronté·e·s à des discriminations systémiques dans les processus de recrutement, se manifestant par des pratiques normalisées, des filtres implicites et des attentes conformes aux normes dominantes. Ensuite, que ces discriminations, bien qu'invisibles ou banalisées, constituent des obstacles récurrents, vécus comme des expériences marquantes. Enfin, que face à ces mécanismes, les jeunes développent des stratégies d'adaptation : modification du CV, orientation vers des secteurs plus inclusifs ou évitement d'environnements perçus comme hostiles.

Pour analyser ces trajectoires, nous avons mobilisé une approche sociologique plurielle, articulant les apports de la sociologie du travail, des rapports sociaux et de la critique des hiérarchies raciales. Les travaux de Charles W. Mills sur le contrat racial ont constitué un point d’ancrage théorique central, en nous permettant d’interroger la façon dont la race structure silencieusement les rapports professionnels. Cette réflexion a été enrichie par les apports de Frantz Fanon, Colette Guillaumin, Sarah Mazouz, Fabrice Dhume, Solène Brun et Claire Cosquer, qui permettent de penser la blanchité comme norme professionnelle implicite, ainsi que les formes d’assignation, d’exclusion ou de résistance qui en découlent.

Le mémoire s’organise en trois grandes parties. La première définit les concepts clés mobilisés : racisation, blanchité, discrimination structurelle et intersectionnalité, tout en examinant les limites du droit dans la lutte contre les inégalités raciales. La deuxième est méthodologique : elle retrace la construction du questionnement, la délimitation du terrain, notre posture réflexive et le dispositif d’enquête mis en place. La troisième partie, enfin, propose une analyse croisée des entretiens et des hypothèses formulées en amont. Elle s’articule autour de cinq axes : la double contrainte de devoir surperformer tout en se conformant aux normes implicites ; le CV comme filtre racial ; la difficulté d’accès aux réseaux utiles ; l’assignation identitaire à travers des discriminations perçues comme imperceptibles ; et les répercussions sur la santé mentale. Ces dimensions permettent d’éclairer, au plus près des récits, la manière dont les normes sociales et raciales façonnent l’accès aux emplois qualifiés, et révèlent la persistance d’un ordre professionnel traversé par des logiques de blanchité, malgré une prétention à la neutralité.

Contexte

Dans le cadre de nos observations, notamment à travers nos proches, notre parcours scolaire et nos premières expériences dans le monde du travail, nous avons été confrontée·s à une réalité frappante : de nombreux jeunes diplômé·e·s perçu·e·s comme noir·e·s et/ou musulman·e·s peinent à accéder à des stages et à des postes qualifiés.

Ce constat a orienté notre recherche vers les expériences vécues par des jeunes racisé·e·s diplômé·e·s, notamment d'origine subsaharienne, marocaine ou turque.

Pour mieux comprendre ces dynamiques, il est nécessaire de replacer ces discriminations dans leur contexte historique. Les personnes noires vivant en Belgique sont les héritières d'un imaginaire colonial particulièrement violent, hérité de la domination belge sur le Congo, le Rwanda et le Burundi. Cette histoire, marquée par des représentations déshumanisantes — expositions coloniales, stéréotypes de bestialité, d'infériorité morale et intellectuelle (Blanchard et al., 2002 ; Bancel et al., 2005 ; Bolland, 2006) — continue de nourrir des préjugés tenaces, y compris dans l'univers professionnel, où les personnes noires sont encore fréquemment assignées à des emplois peu valorisés, indépendamment de leurs qualifications.

En parallèle, les jeunes issu·e·s de l'immigration turque et maghrébine portent les traces d'une autre forme d'exclusion, liée à leur origine de main-d'œuvre immigrée, installée en Belgique dans le cadre des accords bilatéraux des années 1960 (Manço, 2000 ; Bousetta & Martiniello, 2003). Perçus à l'époque comme des travailleurs temporaires sans vocation à s'intégrer durablement, ces groupes ont été relégués dans des quartiers périphériques et populaires où la marginalisation spatiale et économique s'est combinée à une stigmatisation croissante. Depuis les attentats du 11 septembre 2001, cette stigmatisation s'est encore intensifiée, renforçant l'islamophobie ambiante (Fassin, 2006 ; Hajjat & Mohammed, 2013) et accentuant les discriminations à l'embauche à l'encontre des personnes perçues comme musulmanes.

Si les sources de ces discriminations sont différentes — coloniales pour les personnes noires, migratoires pour les personnes d'origine maghrébine et turque — leurs effets convergent : barrières à l'emploi, exclusion des espaces professionnels qualifiés, reproduction d'inégalités structurelles. Ces discriminations, souvent imperceptibles, prennent la forme de remarques implicites ou de silences ambigus, et contribuent à maintenir des frontières d'exclusion malgré une apparente neutralité. En donnant la parole à des jeunes diplômé·e·s racisé·e·s, notre recherche explore comment ces mécanismes influencent concrètement leurs parcours vers l'emploi qualifié

Cadre théorique

1. Racisation

Le concept de racisation permet d'analyser comment certaines catégories sociales sont construites, naturalisées puis hiérarchisées dans le cadre de rapports de pouvoir. Selon Guillaumin (1972), la « race » n'est pas une donnée biologique, mais une construction sociale historiquement fabriquée pour justifier l'infériorisation et la domination de certains groupes. Cette assignation repose sur des marqueurs physiques ou culturels rendus visibles, comme la couleur de peau ou l'origine, auxquels on associe des traits supposés homogènes. La racisation fonctionne ainsi comme un outil politique au service des groupes dominants, qui l'utilisent pour maintenir leur position en assignant les minorités à des rôles sociaux subalternes, sous couvert d'évidence ou de nature (Guillaumin 1972).

Dans le prolongement de cette analyse, Fanon (1961) décrit la racialisation comme un processus aliénant, enraciné dans l'histoire coloniale, qui crée des hiérarchies raciales intériorisées par les dominé·e·s, rendant la domination d'autant plus efficace.

Cette idée est également défendue par de Rudder, qui affirme que la « race » est une invention du racisme, une manière de produire et de stabiliser des inégalités à travers des catégories prétendument neutres (Rudder, 2009). Ce processus s'appuie sur des stéréotypes durables, masquant l'arbitraire de ces hiérarchies.

Mazouz (2017) met en lumière la fonction performative de la racisation : en assignant les individus à des identités figées, elle reproduit des inégalités structurelles, notamment dans l'accès à l'emploi. Ces discriminations ne relèvent pas seulement de préjugés individuels, mais d'un système social global.

Enfin, Poirer insiste sur le caractère intersectionnel de la racisation, qui s'articule à d'autres formes de domination comme le genre, la classe ou le statut social dans un processus d'apprentissage social où les hiérarchies sont intériorisées et perpétuées (Poirer, 2013).

Ainsi, la racisation agit comme un filtre puissant dans les processus de recrutement. Elle structure les perceptions, façonne les attentes implicites et alimente des logiques d'exclusion sous couvert de neutralité. Les discriminations raciales, dans ce contexte, relèvent moins de cas isolés que d'un système d'exclusion ancré dans l'ordre social.

1.1 Une production historique et idéologique

Au-delà des effets qu'elle produit dans les trajectoires individuelles, la racisation s'inscrit dans une histoire longue de construction idéologique. Omi et Winant (1986) rappellent que les catégories raciales ne sont pas neutres ni universelles : elles émergent dans des contextes de luttes politiques, et leur sens varie selon les époques et les sociétés. Elles ne se contentent pas de classer : elles organisent l'espace social, tracent des frontières et hiérarchisent les positions.

Cette lecture rejoint les analyses rapportées par Brun et Cosquer (2022), qui citent notamment les travaux pionniers de W. E. B. Du Bois. Dès 1899, dans *The Philadelphia Negro*, il montre que les identités raciales sont façonnées par des conditions sociales, économiques et politiques, et non issues de différences naturelles. Il développe alors la notion de double conscience pour décrire l'expérience des personnes noires contraintes d'adopter le regard dévalorisant que la société dominante porte sur elles (Brun & Cosquer, 2022, pp. 15-20). Dans ce cadre, « ce n'est pas la race qui engendre le racisme, mais le racisme qui produit la race » (Brun & Cosquer, 2022, p. 19).

Ce renversement de perspective a été renforcé dans l'après-guerre. Entre 1950 et 1967, plusieurs déclarations de l'UNESCO ont affirmé le caractère infondé des théories raciales (Brun & Cosquer, 2022, pp. 20-23). Dans le même sens, Richard Lewontin (1972) a démontré que la diversité génétique est bien plus importante au sein des groupes qu'entre eux, remettant en cause toute hiérarchisation biologique de l'humanité.

Dans une autre perspective, Fredrik Barth (1969) a mis en évidence que les frontières ethniques sont le fruit d'interactions sociales et non d'héritages culturels fixes. Cette approche relationnelle permet de penser la « race » comme une ligne mouvante, construite dans l'échange, et non comme un marqueur figé.

Dès lors, la race devient un objet central des sciences sociales critiques : non pas une donnée biologique, mais un outil de gestion des différences et de stabilisation des inégalités (Michel, 2020 ; Brun & Cosquer, 2022). La racisation opère à la fois comme un système de classement et comme un vecteur d'exclusion durable.

François Dubet et ses collègues (2021) montrent que ces logiques produisent des discriminations structurelles, persistantes et intériorisées, qui affectent non seulement les parcours professionnels, mais aussi la confiance en soi et le rapport aux institutions. Ces expériences traduisent un ordre social qui s'impose sans toujours se dire, mais qui continue d'assigner, de trier et d'exclure au nom de catégories naturalisées.

1.2 Race et ethnicité : concepts complémentaires ou concurrents ?

Les débats contemporains en sciences sociales ont mis en lumière les tensions et complémentarités entre race et ethnicité. Selon Stephen Cornell et Douglas Hartmann (2004), cité dans Brun & Cosquer (2022), la première renvoie à des marqueurs perçus comme biologiques (couleur de peau, phénotype), tandis que la seconde désigne des attributs culturels (langue, pratiques, religion). Max Weber (1922) avait déjà proposé une distinction entre les groupes ethniques, fondés sur la croyance partagée en une origine commune, et les catégories raciales, souvent imposées de l'extérieur (cité dans Brun & Cosquer, 2022, p. 27 ; Wimmer, 2013). Brun et Cosquer (2022), en s'appuyant sur les travaux de Mirna Safi (pp. 26-38), expliquent que la race est plus souvent associée à une forme de stigmatisation, tandis que l'ethnicité peut faire l'objet d'une reconnaissance valorisante, notamment dans les politiques multiculturelles. Une distinction similaire est proposée par Lewis et Phoenix (2004), qui soulignent toutefois que cette opposition entre race et ethnicité reste instable et contextuelle. Pour Andreas Wimmer (2013), la race constitue une forme particulière d'ethnicité, caractérisée par des traits visibles ou héréditaires. Il propose d'intégrer race, ethnicité et nation dans une même analyse des logiques de classement social : « la race est traitée comme un sous-type de

l'ethnicité, tout comme la nationalité, dès lors que des caractéristiques phénotypiques ou une ascendance généalogique indiquent l'appartenance à un groupe » (Wimmer, 2013, p. 7).

Dans cette perspective élargie, Wimmer (2013) affirme que la race peut être envisagée comme une forme particulière d'ethnicité, définie par des caractéristiques visibles ou héréditaires. Il propose de regrouper race, ethnicité et nation dans une même analyse des logiques de classification sociale, estimant qu'elles partagent des fondements cognitifs communs.

Enfin, Colette Guillaumin, dans *L'idéologie raciste* (1972), soutient que l'usage du terme « ethnicité » à la place de « race » contribue à masquer les rapports de pouvoir spécifiques liés à la racialisation. Selon elle, cette substitution apparemment neutre atténue la portée critique du concept de race et minimise la violence symbolique et structurelle du racisme, en dissimulant les mécanismes historiques d'assignation et de hiérarchisation sociale (pp. 58-64).

1.3 Pourquoi parler de racisation ?

Le choix du terme racisation permet de mettre en lumière les mécanismes d'assignation hiérarchique que subissent les groupes minorisés dans le cadre d'une domination sociale structurelle. Cette notion éclaire les formes spécifiques d'exclusion vécues par les jeunes racisé·e·s entrant dans le monde du travail dans l'accès à l'emploi qualifié, et permet d'analyser les effets de catégorisation, de stigmatisation et d'infériorisation dans les pratiques institutionnelles et les normes professionnelles contemporaines

2. Discrimination systémique

Notre approche s'inscrit dans une lecture critique des mécanismes d'exclusion raciale à l'œuvre dans le monde du travail qualifié, en partant du postulat que ces discriminations ne relèvent pas d'exceptions ponctuelles, mais qu'elles sont enracinées dans une organisation sociale historiquement racialisée. Cette organisation repose sur un cadre implicite, une norme non nommée mais structurante : la blanchité comme référent universel non questionné, dont la puissance tient précisément à son invisibilité.

Dans *Le contrat racial*, Charles W. Mills (2023 [1997]) propose une thèse fondamentale : les sociétés occidentales modernes ne se sont pas seulement construites sur un contrat social censé garantir l'égalité, la citoyenneté et la légitimité de l'État, mais également sur un contrat racial tacite, structurant la hiérarchisation des rapports sociaux selon la race. Ce contrat opère à l'échelle mondiale et repose sur une division du monde héritée de l'histoire coloniale. Comme il l'écrit : « Nous vivons dans un monde façonné, dans ses fondements et depuis les cinq cents dernières années, par les réalités de la domination européenne et la consolidation progressive de la suprématie blanche à l'échelle mondiale » (Mills, 2023, p. 18).

Ce contrat racial ne se limite pas à une hiérarchie juridique ou politique : il est aussi épistémologique.

« Le "contrat social", est, en fait, plusieurs contrats en un. [...] Je soutiens, toutefois, que le contrat social classique présuppose également un contrat "épistémologique" tacite qu'il est crucial pour le contrat racial de rendre explicite » (Mills, 2023, p. 14).

Dans le champ professionnel, cette hiérarchie raciale tacite se manifeste par des mécanismes d'exclusion banalisés, parfois imperceptibles, mais profondément ancrés. Fabrice Dhume (2016) propose d'appréhender ces discriminations non comme des actes isolés, mais comme les produits d'un système globalisé d'exclusion. Il insiste sur la « verticalité finale du processus » : un enchaînement de micro-disqualifications, produites par des dispositifs apparemment neutres, qui finissent par trier et exclure durablement. Comme il l'a écrit, en mobilisant Bouamama :

La discrimination relèverait « d'un système et non de l'ensemble de ses composantes », le tout excédant la somme de ses parties par une sorte d'effet rétroactif, même s'« il ne peut y avoir dissociation complète entre un système et ses composantes » (Dhume, 2016, p. 37).

Les dispositifs RH, comme le tri automatisé des CV, les critères d'« adéquation culturelle », ou encore les entretiens comportementaux, participent à cette logique. Ils reconduisent des normes implicites. Cette reproduction des hiérarchies par des outils supposément objectifs correspond à ce que Brun et Cosquer désignent comme une forme de violence structurelle déniée, dont les effets sont d'autant plus puissants qu'ils se cachent derrière la technicité ou la procédure.

Dubet et al. (2015) soulignent combien les préjugés raciaux sont incorporés dans les pratiques sociales, y compris chez celles et ceux qui se pensent « non racistes », affirmant qu'« on est raciste malgré soi, même quand on est convaincu que la race n'a pas d'existence réelle, mais parce que la couleur de la peau commande le rapport aux autres. » (p. 14)

Ils décrivent une racialisation du monde social si profonde qu'elle devient constitutive de l'expérience sociale totale:

Le quartier bien sûr, mais aussi l'école, le travail, les relations professionnelles et les histoires d'amour sont enfermés dans ces clivages raciaux [...] tant c'est la totalité du monde social qui est sous l'emprise d'un ghetto entré dans la personnalité et le caractère de celui qui ne peut s'en défaire (p. 9).

Sarah Mazouz (2021) montre que les personnes racisées doivent sans cesse s'ajuster à des attentes implicites de conformité dans le monde professionnel. Elles sont perçues à travers leur différence supposée et doivent rassurer, se surveiller, et se rendre « compatibles » avec des normes dominantes liées à la blancheur. Cette pression rejoint l'analyse de Frantz Fanon (1952), pour qui le regard racialisant agit comme un piège existentiel. Être racisé·e, c'est devoir porter un masque, adapter sa voix, ses gestes, son corps à une norme prétendument neutre mais en réalité située socialement et historiquement.

Colette Guillaumin (1972) met en évidence que les marqueurs visibles ou audibles comme le nom, la couleur de peau ou l'accent ne posent pas problème en eux-mêmes, mais deviennent des vecteurs de disqualification sociale lorsqu'ils sont interprétés à travers le prisme des rapports de domination. Ces éléments sont perçus

non pas comme de simples différences, mais comme des écarts par rapport à une norme implicite : celle de la blanchité. Cette norme, précisément parce qu'elle est silencieuse et rarement nommée, exerce un pouvoir structurant considérable dans les interactions sociales et professionnelles. Brun et Cosquer (2022) insistent sur ce point en montrant que la force de cette norme réside dans sa non-nomination : ce qui est présenté comme neutre ou universel est en réalité profondément situé.

Dans le prolongement de cette analyse, Didier Fassin (2006) éclaire les mécanismes par lesquels les institutions, au nom de principes républicains tels que l'égalité, la neutralité ou le mérite, évacuent les effets structurels des discriminations. En réduisant les injustices vécues à de simples impressions individuelles ou à des cas exceptionnels, elles participent à la disqualification de l'expérience racisée. Ce processus contribue à la reproduction des inégalités, tout en maintenant l'illusion d'un traitement équitable.

3. La blanchité comme norme professionnelle implicite

Si les discriminations raciales dans l'emploi qualifié relèvent de logiques structurelles, il importe aussi d'interroger les normes implicites qui sous-tendent les jugements de compétence et de légitimité. Ce point s'attache ainsi à mettre en lumière un critère souvent invisible mais central dans les mécanismes d'exclusion : la blanchité comme norme professionnelle tacite. Loin d'être anodine, cette norme suggère implicitement ce qu'est un « bon candidat », un profil « sérieux », une attitude « professionnelle ».

Comme le formulent Solène Brun et Claire Cosquer (2024), la blanchité désigne moins une couleur de peau qu'une position sociale dominante, à la fois invisible, universalisée et hégémonique. Ces auteurs montrent que cette norme se construit à travers une histoire longue de la domination blanche, depuis les systèmes coloniaux jusqu'aux hiérarchies contemporaines et comment cette domination ne disparaît pas avec l'égalité juridique : elle se recompose dans les pratiques, les représentations et les structures sociales modernes. Comme l'a écrit Raoul Peck, cité dans leur ouvrage : « La France est dans le déni d'elle-même. » (Brun & Cosquer, 2024, p. 9)

Ce déni est au cœur du fonctionnement de la blanchité : elle ne se pense pas, car elle se vit comme l'évidence. Cette invisibilité est sa force. « Le propre de la blanchité serait ainsi non seulement d'exister par la domination, mais de faire passer cette domination pour l'ordre naturel des choses. » (Brun & Cosquer, 2024, p. 9). Cette naturalisation de la norme produit un effet pervers : tout ce qui s'en écarte est perçu comme déviant, inadapté ou suspect. Dans les espaces professionnels, cela se traduit par une série d'attentes implicites à l'égard des candidat·e·s : avoir un nom « neutre », une manière de parler « standardisée », un style vestimentaire discret, etc. Or, ces critères supposés objectifs sont historiquement et culturellement situés. Ils favorisent celles et ceux qui y correspondent d'emblée, c'est-à-dire majoritairement les personnes blanches.

Cette grille de lecture rejoint le concept de "cadre racial blanc" développé par Joe R. Feagin (2023), qui décrit un ensemble cohérent de stéréotypes, d'images, d'émotions et de mythes raciaux structurant les représentations sociales. Ce cadre repose sur cinq dimensions majeures : des préjugés racistes persistants, des récits et interprétations biaisés de la réalité, des émotions racialisées, une esthétique codée (voix, apparence, manières), et des réflexes discriminatoires directs ou indirects. Il s'agit d'une vision du monde largement internalisée par les personnes blanches, mais aussi diffusée dans l'ensemble de la société, y compris chez les groupes racisés eux-mêmes.

Ce cadre agit comme un système de filtrage quotidien, rendant certaines pratiques, identités ou manières de faire plus « légitimes » que d'autres. Feagin insiste sur la manière dont il organise un double mouvement : une orientation positive constante envers les personnes blanches, perçues comme naturellement compétentes et respectables, et une orientation négative envers les groupes racisés, considérés comme inadaptés ou menaçants. Dans le contexte professionnel, cela se traduit concrètement par des inégalités d'accès à l'emploi, de mobilité, de reconnaissance ou de progression, souvent désormais masquées sous des discours de mérite ou de savoir-être.

Dans ce sens, l'analyse de la blanchité comme norme professionnelle implicite permet donc de prolonger la réflexion sur la discrimination systémique. Elle offre un cadre pour comprendre comment les rapports de pouvoir raciaux se perpétuent non pas uniquement à travers des actes explicites de rejet, mais aussi à travers des attentes banales, apparemment neutres, mais historiquement et politiquement situées.

4. Intersectionnalité et charges cumulées : penser l'imbrication des rapports de domination

Le concept d'intersectionnalité est aujourd'hui central pour comprendre les formes contemporaines d'inégalités. S'il a été théorisé en 1989 par la juriste afro-américaine Kimberlé W. Crenshaw, c'est dans un contexte intellectuel et militant déjà très riche. Crenshaw introduit ce terme pour rendre visible l'impossibilité, pour les femmes noires, de faire reconnaître en justice la double discrimination qu'elles subissent en tant que femmes et en tant que noires. Comme elle l'écrit : « Les femmes noires américaines [...] ne se retrouvent représentées ni dans la lutte contre le racisme, ni dans la lutte contre le sexisme, parce qu'elles sont, dans la lutte contre le racisme, des femmes, et dans la lutte contre le sexisme, noires » (Crenshaw, cité dans Boussahba, Delanoë & Bakshi, 2021, p. 4).

Avant même la formalisation du terme d'« intersectionnalité », des féministes comme Angela Davis, bell hooks, Patricia Hill Collins ou Danièle Kergoat avaient déjà mis en évidence les oppressions croisées vécues par les femmes noires. À partir de leurs expériences concrètes, elles ont analysé l'imbrication du racisme, du

sexisme et des inégalités de classe, et critiqué les angles morts d'un féminisme centré sur les femmes blanches et d'un antiracisme porté par des hommes.

Dans cette lignée, bell hooks (1981) souligne que les femmes noires ont été invisibilisées par des approches qui universalisent la catégorie « femme », en ignorant les discriminations spécifiques qu'elles subissent. Ces oppressions ne s'additionnent pas simplement : elles interagissent et produisent des formes particulières de marginalisation. Rendre visibles ces articulations est au cœur de la pensée de ces autrices.

C'est dans cette perspective que s'inscrit également l'ouvrage *Black Feminist Thought* (Collins, 2000), où l'autrice propose le concept de *matrice de domination*. Celui-ci désigne un système social dans lequel les rapports de pouvoir liés au genre, à la race, à la classe et à la sexualité ne fonctionnent pas de manière isolée mais sont profondément imbriqués. Collins montre que ces rapports ne sont pas indépendants ni hiérarchiquement ordonnés, mais qu'ils s'articulent de manière dynamique pour façonner les conditions d'existence des individus. Cette lecture permet de penser la domination comme un système complexe, où les inégalités sont co-construites et se reproduisent à travers des institutions, des représentations et des pratiques quotidiennes. Elle invite à porter attention aux expériences situées, aux subjectivités marginalisées et à la manière dont les discours dominants construisent certaines identités comme déviantes ou illégitimes.

Le genre, par exemple, ne peut être pensé sans la classe ni sans la race. Cette approche permet de comprendre pourquoi certaines expériences, comme celles des femmes racisées issues de milieux populaires et perçues comme musulmanes, ne peuvent être lues qu'en croisant plusieurs dimensions d'exclusion.

Ces constats sont renforcés par des analyses récentes (Sarrasin, Lépinard & Gianettoni, 2021), qui définissent l'islamophobie comme un « fait social total ». Celle-ci ne relève pas seulement d'attitudes individuelles, mais de dynamiques structurelles au croisement du racisme, du sexisme et de la domination religieuse. Les femmes musulmanes voilées, notamment, sont soumises à une double assignation : elles sont perçues à la fois comme victimes à libérer et comme symboles d'une altérité religieuse menaçante. Ces représentations genrées et racialisées produisent une stigmatisation spécifique, qui varie selon l'origine, la couleur de peau ou le statut de convertie (ibid., sections 2 et 5).

Sur le plan théorique, cette pluralité d'oppressions est également au cœur des critiques de Sébastien Chauvin et Alexandre Jaunait (2021). Les auteurs rappellent que l'intersectionnalité n'est pas un outil de classification des identités, mais une critique des dispositifs sociaux qui produisent de l'invisibilité. Ils s'opposent à une lecture substantialiste selon laquelle certaines femmes porteraient « naturellement » plus d'oppressions que d'autres, rappelant que les privilèges aussi sont situés, imbriqués et produits socialement.

L'ouvrage *Intersectionality* de Patricia Hill Collins et Sirma Bilge (2016) définit l'intersectionnalité comme un cadre à la fois analytique et politique, conçu pour comprendre l'imbrication des rapports de pouvoir (genre, race, classe, etc.) et pour transformer les pratiques sociales, professionnelles et militantes. Loin d'être un simple outil descriptif, il s'agit d'une démarche critique issue des luttes féministes noires des années 1960-70, qui ont mis en évidence les oppressions croisées subies par les femmes racisées, prises dans des systèmes conjoints de racisme, sexisme et inégalités économiques (Achieng, 2024).

Ce cadre propose une lecture contextuelle et située des dominations, en tenant compte des ancrages sociaux et géographiques spécifiques. L'intersectionnalité permet ainsi de dépasser les limites d'un féminisme blanc ou d'un antiracisme centré sur des expériences masculines, et d'appréhender la complexité des identités vécues.

Appliquée à notre recherche, cette approche permet de comprendre que les discriminations vécues par les femmes diplômées racisées dans l'accès à l'emploi qualifié ne s'additionnent pas simplement. Elles s'enchevêtrent et se renforcent mutuellement, produisant des barrières spécifiques à chaque étape du parcours professionnel, notamment dans les processus de recrutement. L'intersectionnalité offre ainsi un cadre puissant pour analyser les mécanismes systémiques de l'inégalité et penser des pistes de changement structurel.

L'approche intersectionnelle permet de comprendre comment les normes professionnelles dominantes se construisent en opposition à des identités racisées, genrées, socialement ou religieusement minorisées, perçues comme non conformes ou inadaptées, même lorsque les personnes concernées disposent de qualifications équivalentes. En articulant les dimensions de la race, du genre, du milieu social et de la religion, notre analyse met en évidence des formes de discrimination qui échappent aux explications fondées sur une seule cause.

Cette lecture invite à repolitiser l'accès à l'emploi en interrogeant les critères implicites de légitimité, les filtres silencieux du recrutement et les mécanismes d'exclusion qui affectent particulièrement les jeunes issu·e·s de groupes minorisés. Elle montre aussi les effets cumulatifs de ces discriminations sur les trajectoires professionnelles : réorientations subies, stratégies d'adaptation ou désengagement progressif.

Si les femmes racisées sont souvent exposées à des formes spécifiques de stigmatisation, notamment à l'intersection du genre, de la race et de la religion, les hommes racisés peuvent eux aussi faire l'expérience d'un cumul d'inégalités liées à leur origine sociale, leur couleur de peau ou leurs croyances. C'est pourquoi notre étude tient compte de la pluralité des vécus au sein des populations racisées, pour mieux comprendre comment les logiques de domination prennent des formes différenciées selon les contextes sociaux et les rapports de pouvoir en jeu.

L'intersectionnalité, dès lors, ne constitue pas seulement un cadre d'analyse mais un outil critique pour questionner les normes implicites de reconnaissance, les politiques d'inclusion et les conditions réelles d'accès à un emploi qualifié dans un marché du travail encore profondément traversé par des inégalités systémiques.

5. La justice discrimine : entre arsenal juridique et inégalités structurelles

La Belgique dispose d'un cadre juridique développé pour lutter contre les discriminations raciales et garantir l'égalité de traitement. Trois lois fédérales constituent les piliers de ce dispositif : la loi antiracisme du 30 juillet 1981 (Moniteur belge, 1981), la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 (Moniteur belge, 2007), et la loi sur le genre du 10 mai 2007 (Moniteur belge, 2007). Ces textes visent à sanctionner les discriminations

directes et indirectes, à permettre l'inversion de la charge de la preuve, et à renforcer les recours individuels et collectifs.

À ces lois s'ajoutent des instruments européens comme la directive 2000/43/CE (Union européenne, 2000), qui établit un cadre pour l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, ainsi que la CCT n°38 (SPF Emploi, 1981) qui interdit la discrimination dans l'embauche. Des institutions telles qu'Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont chargées de la mise en œuvre de ce cadre, tandis que des décrets régionaux viennent compléter les dispositifs au niveau communautaire.

Julie Ringelheim et Patrick Charlier (2015), juristes belges, ont mis en lumière plusieurs avancées significatives introduites par la législation de 2007 : la possibilité d'agir en justice sans démontrer d'intention discriminatoire, l'ouverture des recours à des tiers comme Unia ou les syndicats, et la reconnaissance juridique des discriminations indirectes. Pourtant, ces mesures restent insuffisamment appliquées. En effet, les juges belges continuent d'exiger des preuves matérielles difficiles à fournir, et le critère racial reste rarement reconnu dans les décisions judiciaires, malgré sa fréquence dans les plaintes.

Le cas d'Aysha, analysé par la juriste Fabienne Brion (2004), illustre cette distance entre droit formel et justice réelle. Aysha, exclue de son école pour avoir porté le voile, n'obtient pas gain de cause devant le tribunal. Ce refus n'est pas seulement une décision administrative, mais la négation d'un droit fondamental à la reconnaissance : celui d'être vue comme une citoyenne à part entière, capable de discernement moral.

Maryam Kolly (2018), sociologue en Belgique, montre que cette exigence implicite de neutralité touche aussi les professionnel·le·s racisé·e·s du secteur social. Pour être perçus comme légitimes, ils et elles doivent souvent mettre à distance les signes visibles de leur identité. Une étudiante témoigne : « Une Maghrébine qui ne porte pas le foulard ou qui est contre le foulard, ça, c'est une bonne Belge » (Kolly, 2018, p. 3). Cette injonction au « bon professionnel » rejoint les exigences implicites imposées aux plaignant·e·s racisé·e·s dans le système judiciaire.

Mais comme le soulignent Ringelheim et Charlier, cette apparente neutralité masque mal une série de limites structurelles. Peu de dossiers liés à l'origine ou à la race donnent lieu à une action judiciaire, et lorsqu'ils le sont, la dimension raciale est souvent évacuée des débats au profit de critères jugés plus neutres (contrats, conflits interpersonnels).

Tout comme chez nos homologues français, les dispositifs juridiques se heurtent à une interprétation étroite des juges, à une tendance à privilégier la conciliation plutôt que les décisions contentieuses, et à une réticence générale à nommer explicitement le racisme. Le sociologue Emmanuel Quernez (2022) a montré que la judiciarisation des discriminations raciales au travail reste rare, coûteuse et sélective. Même les plaignant·e·s les mieux préparé·e·s voient leur expérience requalifiée ou neutralisée. Par exemple : « Mon avocat a enlevé l'aspect discriminatoire. Il a utilisé mes droits en tant que salarié protégé. Et là ça s'est mieux passé. » (Quernez, 2022, p. 135).

Fabrice Dhume (2006) propose une lecture institutionnelle de ce silence : pour qu'un acte soit reconnu comme discriminatoire, il faut un médiateur, une catégorie juridique et un récit recevable. « Pour exister et être reconnu comme tel, un fait a besoin d'au moins trois choses [...] : un médiateur (qui va entendre, reconnaître, dire et faire valoir qu'il y a fait) ; une catégorie (qui classe le fait comme relevant de tel phénomène) ; une histoire (le récit de ce qui est arrivé) » (Dhume, 2006, p. 21).

La sociologue française Milena Doytcheva (2015) critique aussi le glissement des politiques antidiscriminatoires vers des discours sur la diversité, qui dépolitisent les inégalités raciales. « La dimension ethnoraciale [...] apparaît, paradoxalement, dans bien des situations, comme "un critère qui doit suivre" et "a besoin d'être tiré" » (Doytcheva, 2015, p. 23).

Ces constats soulignent que, bien que les lois belges affichent une intention protectrice, leur application concrète reste partielle. Elles peinent à saisir les logiques de discrimination structurelle ou croisée, et peuvent, par leur attachement à une neutralité de façade, contribuer à invisibiliser les violences raciales qu'elles prétendent combattre.

Méthodologie

1. Terrain de recherche

Le choix de notre terrain repose sur une articulation entre préoccupations sociologiques et proximité empirique. Nous avons été confronté·e·s à de nombreux témoignages, parfois issus de nos réseaux personnels, parfois recueillis durant nos recherches, faisant état d'obstacles rencontrés dès les premières étapes de recrutement. Ces récits, souvent tus ou minimisés dans les sphères institutionnelles, nous ont conduit·e·s à porter une attention particulière aux personnes qualifiées issues des communautés noires ou/et musulmanes, notamment d'origine subsaharienne, marocaine ou turque, dont les trajectoires témoignent d'exclusions systémiques difficilement objectivables par les statistiques classiques.

Nous avons construit un terrain centré sur la région liégeoise, à la fois pour des raisons pratiques (accessibilité des participant·e·s, ancrage local) et analytiques. Liège est marquée par une histoire migratoire dense et une diversité ethnoculturelle importante. Certains quartiers — comme Saint-Léonard, Bressoux, Droixhe ou Herstal — concentrent une population exposée à des formes imbriquées de marginalisation, à la croisée de rapports de classe, de race et de territoire (UNIA, 2021 ; Lafleur & Stangherlin, 2016). Cette configuration nous a permis de penser l'intersection entre espace urbain et racialisation des parcours professionnels.

Un constat essentiel émerge des entretiens : les éléments tels que le nom de famille ou l'apparence physique, bien qu'extérieurs aux compétences, jouent un rôle déterminant dans les premières étapes de sélection. Ces marqueurs identitaires deviennent des filtres implicites, parfois inconscients, qui freinent l'accès aux opportunités professionnelles et renforcent un sentiment de disqualification dès l'entrée sur le marché de l'emploi.

Comme mentionné dans la partie contexte, ces expériences d'exclusion s'ancrent dans des histoires sociales différenciées. Les personnes noires restent marquées par l'héritage colonial belge et les représentations racistes qu'il a produites (Bolland, 2006 ; Blanchard, 2019 ; Bancel et al., 2005 ; Gossiaux & Martiniello, 2025), tandis que les personnes perçues comme musulmanes, notamment d'origine maghrébine ou turque, subissent les effets d'une immigration historiquement conçue comme temporaire (Manço, 2000 ; CIRÉ, 2014 ; Bousetta & Martiniello, 2003). Si les racines de ces discriminations divergent, leurs effets convergent dans les parcours : stigmatisation, relégation résidentielle, disqualification symbolique.

2. Évolution de la question de recherche et posture épistémologique

Notre questionnement initial portait sur les politiques de diversité dans le recrutement de profils universitaires, plus précisément dans les entreprises situées à Liège. Cependant, dès les premières étapes exploratoires, plusieurs limites sont apparues. D'une part, il était difficile d'obtenir des entretiens approfondis et sincères avec des recruteur·rice·s ou responsables RH, en raison de la sensibilité du sujet et de la tendance à l'autocensure. D'autre part, le terme même de « diversité », bien qu'omniprésent dans les discours institutionnels, s'inscrit dans une logique managériale qui tend à neutraliser les rapports de pouvoir. Comme le rappellent Gilbert et Raulet-Croset (2021), le langage de la diversité repose souvent sur une valorisation de la pluralité sans remise en question des hiérarchies raciales et sociales sous-jacentes.

Face à ces constats, nous avons opéré un déplacement de perspective : plutôt que d'interroger les entreprises sur leurs discours et pratiques, nous avons choisi de centrer notre recherche sur les personnes directement concernées par les discriminations raciales. Ce renversement s'est accompagné d'un ancrage théorique dans la sociologie de la race, mobilisant notamment les apports de Fanon, Guillaumin, Mills, Mazouz ou encore Brun et Cosquer. Ces auteur·rice·s nous ont permis de penser les dynamiques de racialisation qui traversent l'espace professionnel, à travers la construction sociale de la race, la normativité blanche implicite et les mécanismes d'assignation identitaire.

D'autre part, notre question de départ visait spécifiquement les diplômé·e·s racisé·e·s. Cependant, au fil des échanges, il est apparu que cette catégorie ne rendait pas pleinement compte de la diversité des situations. En effet, plusieurs participant·e·s avaient déjà intégré le monde du travail depuis plusieurs années, tandis que d'autres venaient de terminer leurs études. Pour rendre compte de cette hétérogénéité, nous avons décidé de nous concentrer sur des jeunes en début de parcours professionnel, récemment diplômé·e·s, ou encore engagé·e·s dans une transition vers un emploi qualifié. Cette évolution progressive nous a amené·e·s à reformuler notre question de recherche de manière plus directe et ancrée dans les expériences vécues : comment les jeunes racisé·e·s de la région liégeoise perçoivent-ils et vivent-ils les discriminations au moment de leur insertion dans le monde du travail pour des postes qualifiés ?

3. Choix méthodologiques

Pour répondre à notre question de recherche, nous avons choisi de recourir à une méthode qualitative. Ce choix s'est imposé dès le départ, car il permet d'accéder à la richesse des récits, à la complexité des trajectoires, et aux dimensions subjectives des expériences vécues par les jeunes racisé·e·s rentrant dans le monde du travail. Il ne s'agissait pas ici de quantifier des discriminations, mais de comprendre ce qu'elles font à celles et ceux qui y sont confronté·e·s : comment elles s'installent, s'intériorisent, se contournent, se racontent. Comme le soulignent Paillé et Mucchielli (2012), la recherche qualitative vise moins à produire des lois générales qu'à éclairer le sens que les individus donnent à ce qu'ils vivent.

Nous avons mené une série d'entretiens semi-directifs, pensés comme des espaces de parole ouverts, sensibles à l'émotion, à la nuance, à l'ambivalence. Cette méthode a permis de capter non seulement des faits (refus d'embauche, remarques déplacées, réorientations), mais aussi des ressentis diffus : la lassitude, l'incompréhension, la colère contenue ou encore les stratégies mises en place pour « tenir ». Cette approche s'inspire de la méthodologie Kaufmann (2011), fondée sur l'écoute, la réflexivité et la reconnaissance de la parole des enquêté·e·s comme un savoir en soi.

Notre posture s'inscrit dans une logique abductive, telle que décrite par Van Campenhoudt, Marquet et Quivy (2011), qui la présentent comme une démarche articulant en permanence théorie et empirisme. Elle repose sur un va-et-vient interprétatif, où les données recueillies guident l'affinement progressif des hypothèses et l'ajustement du cadre conceptuel. Dans ce sens, nous avons cherché à maintenir une posture réflexive, soucieuse de faire émerger les significations produites par les participant·e·s, tout en les confrontant à une grille théorique évolutive.

Comme le souligne D. Cefaï, cité par Paillé (2012, p. 182), « abduction, induction et déduction, émergence et attestation des données, découverte et justification des hypothèses sont des opérations qui s'enveloppent les unes les autres dans les différentes phases de l'enquête ». Cette approche a guidé notre manière d'analyser les discours sans figer à l'avance leur interprétation. Ainsi, notre recherche s'est construite au fil des rencontres, dans une logique de co-construction de sens, fidèle à l'esprit de l'analyse qualitative telle que défendue par Paillé et Mucchielli (2012).

4. Présentation des hypothèses

Notre démarche a commencé par une phase exploratoire, mêlant lectures théoriques, observations personnelles et premiers échanges informels. C'est sur cette base que nous avons formulé les hypothèses qui ont guidé la construction de notre grille d'entretien et l'analyse des récits. Comme l'expliquent Van Campenhoudt, Quivy et Marquet (2011), « l'hypothèse est le reflet d'un esprit de découverte propre à toute

démarche scientifique : elle repose sur une connaissance préparatoire du phénomène étudié et oriente la recherche vers une piste jugée féconde » (p. 127).

Trois hypothèses principales ont émergé de ce travail préparatoire :

Hypothèse 1 : Les jeunes racisé·e·s entrant dans le monde du travail développent des stratégies d'adaptation, comme dissimuler leur identité ou choisir des secteurs plus inclusifs.

Cette hypothèse nous permet d'interroger les tactiques mises en œuvre par les personnes concernées pour contourner les discriminations réelles ou anticipées. Nous avons notamment cherché à comprendre si ces stratégies prennent la forme d'un effacement de certaines identités, comme le changement de prénom sur le CV, l'évitement de certaines expériences ou l'adaptation du langage corporel ou vestimentaire, ou d'un redéploiement vers des secteurs réputés plus « ouverts » à la diversité.

Au fil de notre phase exploratoire, ce sont les récits des personnes rencontrées qui ont nourri et précisé cette hypothèse. Nombre d'entre elles ont évoqué, de manière spontanée, le fait d'avoir orienté leurs choix d'études, de stages ou de premiers emplois en tenant compte de critères d'inclusivité : certaines structures leur paraissaient plus accueillantes, plus mixtes ou tout simplement moins hostiles. C'est à partir de ces constats empiriques que nous avons intégré la question du choix des secteurs et des environnements professionnels comme stratégie d'adaptation à part entière.

Hypothèse 2 : Les jeunes racisé·e·s rentrant dans le monde du travail rencontrent des discriminations systémiques lors du recrutement, limitant leur accès aux postes qualifiés malgré leurs compétences et qualifications.

Par cette hypothèse, nous examinons l'idée selon laquelle les inégalités dans l'accès à l'emploi ne relèvent pas uniquement de comportements individuels, mais s'inscrivent dans des logiques structurelles plus larges. L'objectif est de repérer les mécanismes implicites, normalisés, par lesquels les filtres du recrutement tendent à désavantager certains profils racisés.

Cette réflexion s'est construite progressivement, au fil de notre documentation. En consultant les travaux de Mills, Colette Guillaumin, Claire Cosquer ou encore Solène Brun, nous avons été amené·e·s à envisager les discriminations raciales non pas comme des exceptions, mais comme des éléments intégrés au fonctionnement ordinaire du marché de l'emploi. Ces lectures ont renforcé notre volonté d'interroger les processus de recrutement en tant que lieux de production d'inégalités structurelles, souvent dissimulées derrière des critères présentés comme neutres.

Hypothèse 3 : Les jeunes racisé·e·s rentrant dans le monde du travail, perçoivent et vivent les discriminations dans le processus de recrutement comme des obstacles invisibles et récurrents, qui,

malgré leurs qualifications, limitent leurs opportunités d'accéder à des postes qualifiés.

Cette troisième hypothèse met l'accent sur le ressenti et l'expérience subjective de la discrimination. Elle nous permet de saisir comment les personnes interrogées interprètent leur parcours et les multiples formes d'exclusion, souvent diffuses, auxquelles elles sont confrontées. Ces obstacles, bien que rarement explicites, marquent durablement les trajectoires.

Ces hypothèses ont été utilisées comme des outils de lecture, que nous avons constamment mis à l'épreuve du terrain. Elles ont été nuancées, reformulées ou enrichies en fonction des récits collectés. Ce va-et-vient entre cadre théorique et réalité empirique a permis de construire une analyse plus fine et ancrée des dynamiques discriminatoires à l'œuvre dans les parcours des jeunes racisé·e·s entrant dans le monde du travail.

5. Dispositif d'enquête

Nous avons élaboré un guide d'entretien semi-directif structuré autour de cinq axes principaux : le parcours personnel et professionnel ; les conditions d'insertion dans l'emploi qualifié ; les expériences de discriminations perçues ou vécues ; les stratégies d'adaptation mises en œuvre par les personnes interrogées ; et enfin, leurs perceptions du monde professionnel, de ses normes implicites et des opportunités ou freins qu'il représente. Le recours à un format semi-directif s'explique par la volonté de laisser aux participant·e·s une grande liberté de récit, tout en encadrant la discussion autour des thématiques clés de notre problématique (Van Campenhoudt, Marquet & Quivy, 2011, pp. 58-68 ; Dollo et al., 2017, p. 75).

La phase exploratoire a joué un rôle essentiel dans la construction du dispositif. Elle nous a permis de tester nos premières hypothèses, de vérifier la pertinence des formulations et d'ajuster notre posture d'enquêtrice. Elle s'est traduite par la réalisation de trois premiers entretiens, qui ont constitué une base précieuse pour affiner notre guide. Certaines questions, comme celles relatives au milieu social ou à l'intersectionnalité, ont dû être reformulées car elles étaient parfois mal comprises ou suscitent des réponses trop générales. Par exemple, plutôt que de demander aux participant·e·s de qualifier leur classe sociale, nous avons préféré des formulations indirectes, portant sur le métier des parents ou le quartier d'enfance, ce qui permettait d'aborder ces dimensions de manière plus fluide.

Nous avons également constaté que certaines dimensions émergeaient spontanément dans les récits, dès les premières minutes de l'échange. Cela a renforcé notre choix méthodologique en faveur d'un entretien souple et adaptable. Nous avons ainsi supprimé certaines questions redondantes, tout en insistant davantage sur celles qui généraient des récits riches, notamment celles liées aux effets psychologiques des discriminations, au rôle du stage, ou encore à la perception des refus à répétition.

Les personnes interrogées étaient âgées de 23 à 30 ans et toutes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, bachelier ou master, dans des domaines variés tels que les ressources humaines, l'éducation, le marketing, la gestion, l'ingénierie sociale, les sciences politiques, la communication ou encore la santé. Elles

étaient issues de familles d'origine congolaise, angolaise, turque, marocaine ou sri-lankaise. Leurs trajectoires professionnelles étaient diverses : certain·e·s venaient de terminer leurs études et cherchaient un premier emploi, d'autres étaient déjà inséré·e·s dans le monde du travail, parfois après une réorientation ou des périodes d'interim. Plusieurs avaient connu des ruptures de parcours, des phases de découragement ou des changements d'orientation face aux obstacles rencontrés. La majorité des participant·e·s avaient grandi dans des quartiers populaires de la région liégeoise, ce qui nous a permis de mettre en lumière l'articulation entre origine perçue, conditions de socialisation et accès différencié à l'emploi qualifié.

Enfin, l'accès au terrain s'est construit progressivement. Nous avons mobilisé plusieurs canaux, notamment les réseaux sociaux comme Facebook et Instagram, pour diffuser des appels à participation et entrer en contact avec des jeunes diplômé·e·s. Plusieurs personnes interrogées nous ont ensuite recommandé d'autres participant·e·s, élargissant ainsi notre échantillon de manière organique. Si quelques entretiens ont été annulés, la majorité ont pu avoir lieu grâce à l'intérêt sincère manifesté. Au total, dix entretiens ont été menés entre février et avril 2025 : neuf en visioconférence (via Teams) et un en présentiel, dans un café à Liège. Le format virtuel s'est avéré pertinent pour s'adapter aux contraintes de disponibilité des participant·e·s, souvent pris·es par leurs études, leur emploi ou leur recherche d'emploi. Il a parfois permis des échanges plus spontanés. Les entretiens ont duré entre 30 et 60 minutes.

6. Analyse des données

Chaque entretien a été retranscrit dans son intégralité, en respectant autant que possible les mots exacts des participant·e·s : les hésitations, les silences, les rires ou les reformulations ont été conservés afin de ne pas appauvrir la richesse des échanges. Ce travail, bien que long et parfois exigeant, nous a permis d'entrer progressivement dans l'univers de chaque personne interrogée. Il ne s'agissait pas seulement de passer d'un enregistrement à un texte, mais de prêter attention à la manière dont les récits se déployaient, aux émotions exprimées, aux points de blocage ou de tension. Relire ces retranscriptions plusieurs fois nous a aidé à repérer certains mots récurrents, des thèmes communs, ou des formes d'expression révélatrices. Cette étape a renforcé notre proximité avec les témoignages et nous a permis de mieux comprendre les trajectoires, les ambiances et les contextes évoqués. Elle a aussi contribué à notre posture réflexive

Après cette phase de retranscription, nous avons anonymisé les données : chaque participant·e s'est vu attribuer un pseudonyme, parfois choisi en lien avec la première lettre de son prénom, afin de maintenir une cohérence dans l'analyse tout en garantissant la confidentialité.

L'analyse des données a ensuite été structurée en trois temps complémentaires, qui se sont nourris et renforcés mutuellement : une analyse thématique, une analyse descriptive, puis une analyse explicative. Ce cheminement nous a permis de passer progressivement d'une lecture sensible et intuitive des discours à une compréhension plus construite des dynamiques sociales et des logiques discriminantes à l'œuvre.

6.1 Analyse thématique

Cette première étape nous a permis de repérer les grandes lignes de force qui traversaient les récits. À partir de plusieurs lectures transversales, nous avons fait émerger des catégories thématiques fondées sur des récurrences dans les propos, mais aussi sur les silences ou les résistances exprimées. Nous avons construit une grille de codage souple à partir de nos hypothèses initiales (à partir d'une série de thématiques construites a posteriori, telles que : difficultés d'accès à l'emploi, discriminations liées au prénom ou au nom, effets du port du voile, adaptations du CV ou stratégies de recherche, impact de l'origine ou de la couleur de peau, milieu social et réseau, soutien familial, expériences en stage ou au travail, rôle du genre, et confiance en soi). Pour chacune de ces thématiques, nous avons repéré si elles étaient abordées dans chaque entretien et, si c'était le cas, identifié les passages pertinents qui les illustrent, en lien avec le pseudonyme attribué.

Cette grille a servi de point d'appui, mais elle a rapidement été adaptée au contact du terrain : certaines catégories ont été éclatées, précisées, déplacées ou supprimées. Pour chaque entretien, nous avons isolé les passages significatifs, que nous avons classés sous plusieurs thématiques. Cette méthode nous a permis de mieux comprendre les liens entre différents aspects du vécu professionnel (ex. : comment les stratégies d'adaptation du CV se combinent avec le sentiment d'illégitimité ou l'absence de réseau). Nous avons prêté attention aux chevauchements : un même extrait pouvait être pertinent pour plusieurs thèmes, ce qui nous a permis de capter la complexité des expériences racontées.

Cette approche a été menée dans une logique progressive, comme le décrivent Paillé & Mucchielli (2012) : nous avons constamment ajusté les catégories aux discours rencontrés, tout en veillant à ne pas plaquer de lecture trop rigide. Au contraire, nous avons tenté de respecter la logique interne des récits, leur rythme, leur tonalité, leur mise en forme.

6.2 Analyse descriptive

Une fois les grandes thématiques repérées et affinées, nous avons engagé un travail plus détaillé d'analyse descriptive au sein de chacune d'entre elles. Cette phase avait pour objectif d'entrer dans la profondeur des récits : nous avons examiné les formulations clés, les expressions spontanées, les hésitations, les reformulations, les glissements lexicaux, mais aussi la tonalité, les ruptures de narration ou encore les émotions évoquées indirectement par les personnes interrogées. Nous avons tenté de comprendre non seulement ce qui était dit, mais aussi comment cela était formulé, dans quel contexte, et avec quelles ambivalences éventuelles.

Par exemple, dans la thématique « adaptation du CV », nous avons identifié une régularité dans les récits de modification du prénom, de retrait de la photo, ou de reformulation des expériences professionnelles. Ces ajustements, souvent décrits comme des choix stratégiques ou des détails « pratiques », renvoyaient en réalité

à une profonde anticipation du rejet ou des stéréotypes. Ils exprimaient une conscience aiguë des règles implicites du marché de l'emploi et de la nécessité de dissimuler tout signe pouvant marquer une altérité.

L'analyse descriptive nous a également permis de repérer des contrastes importants entre les discours. Certain·e·s abordaient frontalement la question du racisme, en la nommant clairement ; d'autres contournaient le mot, l'évoquaient avec gêne ou détour. De même, les ressentis étaient parfois exprimés de façon très directe, parfois au contraire contenus ou minimisés. Ces différences sont devenues elles-mêmes des objets d'analyse, révélant des rapports variés à l'expérience discriminatoire et à la parole publique.

Au fil des ajustements, de l'écoute attentive et des recoupements, notre grille initiale a progressivement été consolidée en cinq grandes thématiques transversales, issues de l'analyse croisée des discours. Elles constituent les axes structurants de notre interprétation finale :

1. Double contrainte : surperformer et se conformer pour exister
2. Le CV comme filtre racial
3. L'accès sans le réseau
4. Assigné à sa différence, confronté à une discrimination imperceptible
5. La santé mentale mise à l'épreuve

Ces axes, bien que présentés séparément, sont profondément entremêlés dans les trajectoires des participant·e·s. Ils permettent de rendre compte de la manière dont les normes professionnelles, les rapports de pouvoir racialisés et les stratégies individuelles se croisent pour produire des expériences à la fois singulières et socialement structurées.

6.3 Analyse explicative

Enfin, nous avons mené une analyse explicative visant à articuler les récits recueillis avec les cadres théoriques mobilisés. Cette phase ne cherchait pas à vérifier mécaniquement nos hypothèses, mais à comprendre comment les expériences individuelles reflètent des mécanismes sociaux plus larges.

En lien avec nos hypothèses, cette analyse a permis de mettre en lumière trois dimensions essentielles : la présence de discriminations systémiques qui freinent l'accès aux postes qualifiés malgré les compétences ; les stratégies d'adaptation développées par les jeunes diplômé·e·s racisé·e·s, notamment la dissimulation d'éléments identitaires ; et la manière dont ces discriminations sont perçues comme récurrentes et souvent invisibles.

Ces dimensions se retrouvent dans les cinq axes qui ont structuré notre grille d'analyse : la double contrainte de devoir surperformer tout en se conformant aux normes implicites ; le rôle du CV comme support de tri racialisé ; les difficultés d'insertion en l'absence de réseau ; les formes de discrimination discrètes et diffuses liées à l'assignation identitaire ; et enfin, les répercussions sur la santé mentale. En croisant ces axes avec notre cadre théorique, nous avons pu interpréter les récits non comme des cas isolés, mais comme des expressions de logiques structurelles qui façonnent l'accès à l'emploi qualifié.

7. Limites

Nous sommes conscient·e·s que notre recherche comporte certaines limites et que des biais ne peuvent être totalement exclus.

En premier lieu, notre positionnement personnel a pu influencer la posture d'enquête. En tant que personne racisée, il nous a parfois été difficile de maintenir une distance émotionnelle face à certains récits. Si cette proximité a favorisé un climat de confiance avec plusieurs participant·e·s, elle a aussi pu orienter notre écoute ou nos interprétations de manière involontaire. Nous avons veillé à adopter une posture réflexive tout au long du processus, sans pour autant prétendre à une neutralité totale.

Ensuite, le nombre d'entretiens réalisés constitue une autre limite. Par manque de temps, de disponibilité des personnes sollicitées ou suite à plusieurs désistements de dernière minute, nous n'avons pas pu atteindre le nombre initialement envisagé. Nous aurions souhaité interroger trois à quatre personnes supplémentaires, afin d'enrichir notre corpus et de renforcer la diversité des points de vue.

Nous regrettons également un déséquilibre de genre dans les profils rencontrés. La majorité des personnes interrogées sont des femmes, ce qui ne nous a pas permis d'explorer pleinement les expériences spécifiques que peuvent vivre les hommes racisés dans le cadre du recrutement et de l'évolution professionnelle. Ce déséquilibre peut influencer les thématiques abordées et limite la portée de l'analyse en matière d'intersectionnalité.

Enfin, comme pour toute recherche qualitative, les résultats de ce travail ne peuvent être généralisés à l'ensemble des diplômé·e·s perçu·e·s comme racisé·e·s. L'objectif n'était pas de produire des données représentatives, mais de mettre en lumière des mécanismes récurrents à partir de récits singuliers et situés. Ces récits, bien que partiels, permettent d'éclairer les dynamiques d'exclusion et de sélection à l'œuvre dans l'accès aux postes qualifiés.

Mise à plat et analyse des données

Dans cette section, nous analysons les récits recueillis lors des entretiens afin de rendre compte des expériences de discrimination dans l'accès à l'emploi qualifié. À travers les paroles des personnes interrogées, nous mettons en lumière les mécanismes qui structurent ces parcours, les ajustements auxquels elles sont confrontées, ainsi que les effets concrets sur leur rapport au travail et à elles-mêmes.

L'analyse s'organise autour de cinq thématiques : la double contrainte de devoir surperformer et se conformer pour être reconnue ; le CV comme filtre racial ; la difficulté à mobiliser un réseau professionnel ; l'assignation à la différence dans les interactions ; et l'impact psychique de ces parcours. Ces dimensions seront articulées aux apports théoriques mobilisés dans notre travail pour proposer une lecture critique des formes ordinaires de discrimination.

1. Double contrainte : surperformer et se conformer pour exister

Ce qui ressort avec force des récits des jeunes racisé·e·s entrant dans le monde du travail, c'est une double contrainte structurelle à la fois sourde et omniprésente, qui structure leur rapport à l'emploi : il faut surperformer et se conformer pour espérer exister professionnellement. D'un côté, l'injonction à l'excellence : prouver sa légitimité, en faire plus que les autres, ne laisser aucune faille. De l'autre, une exigence plus insidieuse encore : celle de se rendre acceptable. Il ne suffit pas d'être bon·ne, il faut aussi se montrer conforme. Lisser ce qui dépasse, dissimuler ce qui pourrait être perçu comme étranger : un nom, une coiffure, un accent. Cette dynamique centrale est éclairée par deux grandes logiques sociologiques, que les auteurs mobilisés permettent de mieux comprendre .

De nombreux témoignages recueillis révèlent que les jeunes racisé·e·s se sentent contraints de redoubler d'efforts pour espérer accéder aux mêmes opportunités que leurs pairs non racisé·e·s. Lisa, par exemple, affirme : « *Je n'ai pas eu le choix, parce qu'il n'y a que comme ça que j'arrive à me vendre, à me faire valoir auprès des entreprises.* » (congolaise, porte le foulard, UX designer¹, avril 2025)

Cette expérience fait écho aux travaux de Joe R. Feagin (2023), qui décrit un système de racisme structurel organisé autour d'un « cadre racial blanc ». Celui-ci impose une exemplarité constante aux personnes racisées, qui doivent se montrer irréprochables pour espérer être reconnues dans un système qui les soupçonne a priori d'incompétence ou d'inadéquation. Ingrid Tucci (2016), mobilisant Gans (1992), parle d'un « déclin de la seconde génération » pour désigner cette frustration née du décalage entre l'investissement personnel et l'absence de reconnaissance sur le marché du travail.

L'étude de Frickey et Primon (2006) met en évidence cette même dynamique à travers des données empiriques : à diplôme égal, les jeunes d'origine maghrébine connaissent des taux de chômage plus élevés

¹ **UX designer** : professionnel·le spécialisé·e dans la conception d'interfaces numériques (sites web, applications, etc.), dont le rôle est d'améliorer la qualité de l'expérience vécue par les utilisateurs.

et sont davantage contraints à passer par des emplois précaires ou temporaires. Cette surreprésentation dans les circuits dérogatoires illustre une injonction implicite à devoir faire plus, plus longtemps, pour accéder à une stabilité professionnelle.

Gabriel résume cette injustice structurelle : « *Et je sais que certains profils blancs, avec moins d'expérience ou de diplômes, passeront parfois devant moi.* »

D'autres, comme Asra (turque, porte le foulard, journaliste sans emploi, février 2025) ou Laila (marocaine, infirmière, avril 2025), évoquent un effort supplémentaire constant, souvent invisible. Asra raconte qu'elle a pris en charge les synthèses pour toute sa boîte, sans jamais voir cet investissement reconnu.

À côté de cette exigence de performance, une autre contrainte pèse : celle de la conformité. Il ne suffit pas d'être compétent·e, il faut aussi « rassurer », se montrer conforme aux attentes implicites des recruteurs. Cette pression à l'effacement est omniprésente dans les récits recueillis.

Mirna témoigne : « *Je ne mets jamais mon nom au complet sur le CV, je ne viens jamais avec mes cheveux afro, j'essaie de venir pas trop maquillée, le plus simple possible, j'essaie d'être discrète.* » (congolaise, consultante en intérim, février 2025)

Les parcours des diplômé·e·s racisé·e·s s'inscrivent dans des dynamiques de discrimination qui ne relèvent pas d'actes ponctuels ou d'intentions hostiles isolées, mais bien de mécanismes systémiques et relationnels. À ce titre, Fabrice Dhume (2016) insiste sur le fait que la discrimination doit être envisagée comme le produit d'une chaîne d'interactions banales, souvent invisibles, entre institutions, entreprises et individus. Ce qu'il nomme la « verticalité finale du processus » désigne cette exclusion qui se manifeste à l'aboutissement d'un parcours souvent méritant, mais progressivement filtré par des pratiques ordinaires, faussement neutres (Dhume, 2016, p. 37).

Dans une perspective convergente, Dubet et al. (2013) proposent une lecture de la discrimination systémique comme un processus diffus, intégré au fonctionnement ordinaire des organisations. Cette forme de discrimination ne repose pas sur des intentions hostiles, mais se manifeste à travers des pratiques et des régulations apparemment neutres, qui produisent des effets d'exclusion différés. Elle agit de manière discrète, souvent « peu ressentie » sur le moment, mais devient perceptible lorsqu'on observe rétrospectivement les parcours. Il suffit d'une différence pour que s'enclenchent ces mécanismes d'écartement silencieux, sans qu'il soit nécessaire de recourir à une stigmatisation explicite. Ce caractère « constatables » a posteriori rend d'autant plus difficile sa dénonciation, car les inégalités produites apparaissent comme les résultats naturels d'un système prétendument objectif (Dubet et al, 2013, p.30).

Cette idée trouve un écho dans les travaux de Sarah Mazouz (2021), qui décrit la racialisation des interactions comme un ajustement permanent des personnes racisées à la norme implicite blanche. Il ne s'agit pas seulement de subir un tri, mais de devoir prévenir ce tri : par leur comportement, leur apparence, leur façon de parler, elles tentent d'éviter ce qui pourrait activer des soupçons ou des rejets implicites. Ce travail d'ajustement rejoint ce que Frantz Fanon analysait comme le poids psychique du regard racialisant : un regard qui ne laisse pas d'espace pour l'improvisation ou l'erreur, et qui enferme dans une position d'extériorité.

Chez Fanon comme chez Mazouz, la tension raciale traverse les interactions quotidiennes : elle pousse les personnes racisées à adapter leur comportement, leur langage ou leur apparence. Mais chez Fanon, ces ajustements sont analysés comme les effets d'une aliénation profonde, liée à l'histoire coloniale et à l'intériorisation de la norme blanche.

Solène Brun et Claire Cosquer (2022) prolongent cette analyse en montrant comment la blanchité fonctionne comme norme implicite d'universalité dans les espaces sociaux et professionnels. Selon elles, les personnes racisées ne sont pas simplement perçues comme différentes, mais comme déviantes par rapport à une norme invisible, construite historiquement, qui associe neutralité, compétence et légitimité à l'identité blanche. C'est précisément cette logique que Colette Guillaumin avait théorisée dès les années 1970 en soulignant que ce n'est pas la différence en soi qui dérange, mais la manière dont elle est interprétée dans les rapports de pouvoir. La race, disait-elle, n'est pas un donné naturel mais une construction sociale opérée à travers le regard, qui transforme des signes visibles comme le nom, la coiffure, l'accent, en altérité menaçante (Guillaumin, 1972, pp. 5–6).

Au croisement de ces approches psychologiques, interactionnelles et normatives, Dubet, Macé, Cousin et Rui (2013) insistent sur les tensions contradictoires que vivent les jeunes racisé·e·s dans leur trajectoire : ils doivent à la fois résister aux stéréotypes de la société majoritaire et répondre aux attentes de leur propre groupe familial ou communautaire. Cette double injonction engendre une instabilité identitaire, qui rend le parcours vers l'emploi particulièrement éprouvant sur les plans psychique et social.

Les témoignages viennent illustrer ces contradictions : Béatrice se souvient qu'on lui a déjà dit, lors d'un entretien, « *Oh je préfère tes cheveux comme ça que sur ta photo !* » (Béatrice, angolaise, RH en reconversion, février 2025), comme si son apparence devait être corrigée pour correspondre aux attendus. Gabriel, quant à lui, rapporte les remarques récurrentes de ses proches : « *Tu ne trouveras jamais d'emploi avec des locks.* » Il fait ainsi l'expérience d'une pression à se conformer, non seulement aux normes dominantes, mais aussi aux craintes intériorisées de son entourage. Ruben évoque une même tension, héritée de son cadre familial : « *Mes parents insistaient beaucoup sur l'apparence, sur le fait qu'il fallait être toujours impeccable.* » (Ruben, congolais, chef de projet marketing, février 2025). Ces injonctions à « bien représenter » traduisent la sur-responsabilisation que subissent les jeunes racisé·e·s, sommé·e·s d'anticiper les jugements et de lisser toute forme de différence pour éviter la disqualification. Cela se traduit par une attention minutieuse aux moindres détails. Lisa l'exprime clairement : « *Être bien habillée, bien parler, ne pas faire de fautes d'orthographe... Qu'on n'ait rien à me dire.* » (Lisa, congolaise, porte le foulard, UX designer, avril 2025) Ces récits révèlent que la quête de respectabilité passe par une neutralisation des marqueurs identitaires, perçus comme des écarts à la norme, ce qui rend la reconnaissance toujours conditionnelle, et l'effort de conformité, inégalement réparti.

Plusieurs auteurs proposent une lecture historique et structurelle des attentes imposées aux personnes racisées dans les sociétés occidentales, en particulier dans le contexte belge. Charles Mills (2023), Bolland et al.

(2003) et Ural Manço (2000) montrent que les normes d'intégration sont traversées par des rapports de pouvoir : elles s'enracinent dans une histoire d'assignation à la différence, de hiérarchies dans la reconnaissance sociale, et d'élévation de la blancheur en norme implicite de légitimité.

Charles Mills, dans sa théorie du « contrat racial », montre que les sociétés occidentales se sont historiquement construites sur une hiérarchisation raciale de la citoyenneté. Ce contrat, tacite mais fondamental, définit la légitimité sociale, politique et professionnelle selon des critères raciaux. Il organise une distribution inégale des droits, des ressources et du pouvoir, tout en se camouflant derrière l'universalisme républicain ou humaniste. Dans cette logique, le monde du travail n'échappe pas à cette structuration raciale invisible : la norme blanche y est présentée comme neutre, obligeant les personnes racisées à s'y conformer pour espérer être acceptées, souvent sans jamais l'être pleinement.

Bolland, Dewandeler et Manço analysent comment cette logique prend forme dans le contexte belge à travers une injonction historique à l'assimilation, à peine voilée. Ils montrent que les attentes vis-à-vis des personnes issues de l'immigration reposent sur un impératif de discrétion et de conformité silencieuse : « *il est illusoire d'envisager qu'elle [la communauté turque] s'assimile exactement comme le souhaiterait la population autochtone (...)* ». Plus encore, ils révèlent que la peur d'une homogénéité perçue chez « l'Autre » sert souvent à masquer l'homogénéité ignorée du groupe majoritaire, dont les normes et références sont pourtant omniprésentes et rarement questionnées (2006, p. 16).

Ce que Ozan rapporte dans son expérience scolaire en donne une illustration concrète :

Ça m'a rappelé mes années au secondaire, quand la directrice nous lançait : « Mélangez-vous un peu », juste parce qu'on traînait entre Marocains et Turcs, comme si notre groupe faisait peur. Personne n'aurait dit ça à un groupe de garçons blancs réunis entre eux. (Ozan, turc, assistant universitaire philo, avril 2025)

À travers ce souvenir, c'est l'asymétrie dans la perception des regroupements qui se révèle : là où la majorité est vue comme naturelle, les groupes racisés sont interprétés comme suspects, à surveiller, voire à disperser. Dans le même sens, Ural Manço (2000) retrace l'évolution des politiques migratoires belges, en montrant que les immigrés musulmans ont été successivement sommés de s'adapter, de s'assimiler, puis de s'intégrer, sans jamais être pleinement reconnus comme membres à part entière de la société. L'intégration est exigée, mais ni soutenue, ni récompensée. Dès lors, l'emploi stable devient un vecteur conditionnel de reconnaissance, à condition d'adopter les codes implicites de la norme dominante. Mais même dans cette voie, l'inclusion reste précaire, car ce qui est demandé n'est pas seulement une compétence, mais un ajustement identitaire continu.

La double contrainte, surperformer et se conformer, agit comme un mécanisme central d'exclusion. Les personnes racisées doivent non seulement prouver leur compétence, mais aussi se plier à des normes implicites pour être perçues comme légitimes. Même l'excellence ne suffit pas : il faut encore gommer les signes de différence. Cette exigence d'adaptation permanente rend la reconnaissance fragile et inégalitaire.

2. Le CV comme filtre racial

Selon Solène Brun et Claire Cosquer (2022), la blancheur fonctionne comme une norme invisible mais puissante : elle définit ce qui est perçu comme neutre, acceptable, professionnel, et rejette implicitement les corps et signes racisés comme des écarts à cette norme. Dans ce contexte, le CV, censé être un simple outil d'évaluation, devient un filtre où ces écarts sont scrutés et parfois écartés avant même tout contact humain. Asra explique ainsi qu'elle a retiré sa photo du CV après avoir constaté que son voile suscitait des réactions négatives : « *Il m'est arrivé qu'on ne me rappelle pas après m'avoir vue, alors qu'on avait validé mon dossier* » (Asra, turque, porte le foulard, journaliste sans emploi, février 2025). Elle a donc pris le parti de « *rendre le CV le plus neutre possible* », tout en sachant que son prénom, à lui seul, trahit déjà son origine.

Une étude citée par Van Doosselaere et Pinilla (2015), menée par le centre de recherche HIVA de la KU Leuven (Hoger Instituut voor de Arbeid – Institut Supérieur du Travail), met en évidence la persistance de discriminations dès les toutes premières étapes du recrutement. À profil équivalent, le simple fait de porter un nom perçu comme marocain suffit à réduire significativement les chances d'obtenir une réponse positive. Ce tri, opéré avant même tout contact humain, repose sur des marqueurs identitaires implicites et révèle l'existence d'une norme silencieuse du « bon candidat », qui continue de favoriser certains profils perçus comme plus légitimes. Il ne s'agit pas d'exceptions : les autrices soulignent que ces discriminations peuvent survenir à plusieurs moments de la procédure, du tri des CV jusqu'à l'entretien, y compris lorsque les candidat·e·s présentent un haut niveau de qualification.

Cette dynamique de tri silencieux opérée dès le CV ne relève pas d'une fiction ou de simples impressions subjectives : elle a été empiriquement documentée dès la fin des années 1990. Une étude du Bureau international du travail (BIT), citée par Ilke Adam (2006), a démontré l'existence de discriminations systématiques à l'encontre de candidat·e·s d'origine étrangère, notamment marocaine, sur le marché belge de l'emploi. En utilisant des tests de situation, c'est-à-dire en envoyant des CV rigoureusement équivalents, ne différant que par le nom du candidat, les chercheurs ont observé des écarts significatifs de traitement dès les premières étapes du recrutement. Cette étude, largement relayée, a permis d'inscrire la question de la discrimination ethnique à l'agenda politique belge, en objectivant ce que de nombreux·ses candidat·e·s racisé·e·s savaient déjà de manière intuitive : le CV agit comme un filtre racial, avant même tout contact humain.

Ce constat fait écho aux travaux de Frickey et Primon (2006), qui mettent en lumière les obstacles rencontrés par de nombreux jeunes diplômé·e·s issu·e·s de l'immigration pour faire reconnaître leurs compétences. Le problème ne vient pas du niveau de qualification, mais des attentes implicites de conformité : il faut adopter une manière de se présenter, de parler ou de se comporter qui correspond à une norme professionnelle souvent liée, de façon invisible mais persistante, à la blancheur. Les témoignages de Lisa et Gabriel illustrent clairement cette stratégie de neutralisation des marqueurs identitaires. Lisa explique qu'elle ne met jamais de photo sur son CV. Grâce à un prénom et un nom très courants, elle parvient souvent à franchir la première sélection. Gabriel fait un constat similaire : « *Mon nom ne montre pas directement que je suis racisé. C'est*

peut-être aussi pour ça que j'ai pu passer certains filtres. » (Gabriel, congolais, conseiller en prévention, mars 2025)

Mais Lisa sait que cette stratégie a ses limites : « *même cette chance-là, je ne l'aurai pas* [si son apparence est perçue trop tôt] » (Lisa, congolaise, porte le foulard, UX designer, avril 2025). Elle se souvient d'un entretien où le recruteur, en appelant « *Mademoiselle Martin* », a regardé toutes les autres personnes sauf elle. Ce n'est qu'après un moment de flottement qu'il l'a identifiée, visiblement surpris : « *Vous êtes Lisa Martin ?* ». Elle commente, amère : « *Ils ne s'attendaient pas à voir une noire voilée avec un prénom pareil* ». Gabriel, lui aussi, a ressenti ce décalage entre l'image transmise par le CV et la perception lors de la rencontre :

Parfois, tu le vois dans l'attitude de la personne en face : elle a lu ton nom sur le CV, mais ne s'attendait pas à ce que tu sois noir. Et même quand ton profil correspond parfaitement, tu as l'impression qu'on te met quand même de côté.

(Gabriel, congolais, conseiller en prévention, mars 2025)

Cette disqualification peut s'interpréter à travers la notion de *capital symbolique négatif*, mobilisée par Tucci (2010), à partir des travaux de Bourdieu (1983). Dans cette perspective, un diplôme n'a de valeur que s'il est reconnu comme légitime : il ne suffit pas d'en posséder un, encore faut-il qu'il soit porté par un corps, un nom, une trajectoire considérés comme acceptables dans l'espace social. Autrement dit, les ressources individuelles, même élevées, peuvent être disqualifiées si elles sont associées à une origine perçue comme déviante (2010, p. 9). Comme le rappelle Gatugu (2017), un diplôme ne constitue pas en soi un passeport vers l'emploi : il n'acquiert sa valeur qu'à travers le regard social, dans un cadre normatif qui tend à désavantager les personnes racisées.

Asra rapporte également un moment révélateur :

Et d'ailleurs, récemment, j'ai eu un entretien avec une boîte IT. Quand je suis arrivée, la personne qui me recevait a eu un air surpris et m'a dit : "Ah, je ne savais pas si je devais m'attendre à une femme ou à un homme.

De nombreux·ses candidat·es mettent alors en place des stratégies d'effacement. Mina confie : « *Moi je ne mets jamais mon nom au complet sur le CV ou alors je mets seulement la première lettre de mon nom de famille* » (Mina, congolaise, consultante en intérim, février 2025). Béatrice, de son côté, déclare : « *J'ai deux noms de famille : X et Y. Mais je mets toujours Y parce que je me dis que c'est plus "facile". Quand t'as un prénom à consonance africaine, j'ai l'impression que c'est encore plus compliqué* » (Béatrice, angolaise, RH en reconversion, février 2025). Selon Dubet et al. (2013), face au risque de rejet ou de stigmatisation, certaines personnes adoptent des stratégies visant à atténuer ou dissimuler les signes associés à leur identité sociale. Ce processus, que les auteurs qualifient de réclusion (chap.1), consiste à se rendre moins visible, à éviter les marqueurs perçus comme déviants, dans l'espoir d'accéder à un traitement plus équitable,

notamment dans des contextes comme le recrutement, où les premières impressions jouent un rôle crucial. Cette dynamique défensive, motivée par la peur de ne pas être perçue comme légitime, fait écho à l'analyse de Brun et Cosquer (2024), qui soulignent que la blanchité exerce un pouvoir normatif silencieux mais structurant. Elles écrivent : « Le propre de la blanchité serait ainsi non seulement d'exister par la domination, mais de faire passer cette domination pour l'ordre naturel des choses » (p. 10). Cette domination, précisément parce qu'elle se présente comme neutre, pousse les personnes racisées à s'y conformer pour devenir « recevables », même au prix de l'effacement partiel de soi. Gabriel raconte :

J'ai un ami qui s'appelle Mohamed. Il a un super bon profil, de bonnes compétences, mais il galère à trouver. Il m'a même dit un jour qu'il allait envoyer son CV sous un autre prénom, juste pour tester. Et je trouve ça triste qu'on en arrive là.

Ces démarches, bien que révélatrices, témoignent surtout d'une intériorisation des logiques de soupçon et d'injustice. Le CV devient alors non plus un outil de valorisation, mais un terrain miné, où chaque mot, chaque lettre, chaque photo peut être interprété comme un « signal » racial. Ce témoignage fait écho aux résultats du Monitoring socio-économique (UNIA & SPF Emploi, 2023, p. 11), qui met en lumière les discriminations à l'embauche à travers des études de *testing*. En envoyant des CV identiques ne différant que par le nom du candidat, ces recherches ont démontré que des personnes d'origine étrangère sont systématiquement défavorisées, malgré des compétences équivalentes à celles des candidats majoritaires. Certaines font le choix inverse : afficher clairement leur identité. Laila explique : « *Non, je n'ai pas changé mon prénom, ni supprimé ma photo sur mon CV. J'ai toujours gardé mon nom et ma photo, car je pense qu'il est important de ne pas renier qui je suis* » (Laila, marocaine, infirmière, avril 2025). Bina (sri-lankaise, RH en reconversion, février 2025) partage cette conviction : elle garde son nom et sa photo, même si cela a pu lui fermer des portes, car elle préfère « être prise pour ce [qu'elle est] » plutôt que de « se trahir ». Ozan dit lui aussi : « *Avec mon prénom et mon nom, on voit directement que je suis Turc. Autant assumer* ». Assumer pleinement son identité n'est pas sans conséquences. Ozan raconte que, malgré de bons échanges téléphoniques, l'attitude change souvent lorsqu'il se présente en personne. Il se souvient d'un recruteur pris au dépourvu lorsque, lui demandant les raisons de son refus, il s'est vu répondre : « *Oui, mais il faut de l'expérience...* », alors que ce critère n'apparaissait pas dans l'offre. Pour beaucoup de racisé·e·s, le CV est un obstacle silencieux, mais redoutablement efficace — un filtre qui trie, élimine ou retarde l'accès à l'égalité, bien avant l'étape de l'entretien. Comme le montrent les travaux de Guillaumin (2002), ce ne sont pas les différences visibles qui posent problème, mais le fait que celles-ci soient lues dans un cadre de domination où la neutralité est toujours définie par les catégories majoritaires.

3. L'accès sans le réseau

Pour de nombreux·ses jeunes·e·s, l'entrée dans la vie professionnelle s'est faite sans appuis ni relations établies dans leur secteur d'études. Là où d'autres jeunes peuvent activer les ressources de leur entourage —

familles connectées, anciens professeurs, cercles d'anciens élèves — beaucoup doivent tout construire à partir de rien. Ruben en témoigne clairement : « *Ma famille n'a pas trop de connexions professionnelles ici, donc c'est surtout mon cercle d'amis qui m'a aidé.* » Il insiste sur le rôle de cette entraide horizontale : « *L'entourage est essentiel, surtout pour les personnes noires. Avoir les bons contacts, c'est ce qui peut vraiment faire la différence.* » (Ruben, congolais, chef de projet marketing, février 2025).

Cette situation n'est pas simplement individuelle : elle illustre une inégalité structurelle dans l'accès aux ressources relationnelles. Le rapport publié par l'Institute of Labor Economics (IZA) confirme que, sur le marché du travail belge, les jeunes issu·e·s de l'immigration, y compris ceux et celles de la deuxième génération, disposent de moins de capital social mobilisable, même à diplôme égal. Les canaux informels : recommandations, réseaux familiaux ou scolaires, bouche-à-oreille, leur sont souvent moins accessibles, alors qu'ils constituent des leviers essentiels pour accéder aux postes qualifiés. Ce déficit est d'autant plus lourd que les politiques publiques restent largement aveugles à cette dimension : elles continuent de sous-estimer le rôle décisif des réseaux dans les trajectoires professionnelles (Devos, Lippens, Lens, Rycx, Volral, & Baert, 2024).

Cette réalité fait écho à la définition du capital social proposée par Bourdieu (1980), qui le conçoit comme un ensemble de ressources mobilisables à travers des relations durables et socialement reconnues. Ce capital n'est jamais donné d'avance : il repose sur un travail constant d'instauration, d'entretien et de légitimation. Autrement dit, pour exister socialement, un réseau ne suffit pas à être activé : il doit aussi être reconnu comme légitime par les acteurs dominants d'un champ donné. Cette exigence est particulièrement lourde pour les jeunes racisé·e·s qui ne disposent ni des codes implicites, ni des connexions héritées de milieux professionnels établis. Leurs trajectoires mettent en lumière un déséquilibre structurel : là où certain·e·s peuvent s'appuyer sur des relations préexistantes, d'autres doivent tout bâtir à partir de rien, souvent dans l'ombre, sans reconnaissance de cet effort.

Les récits recueillis dans cette étude rendent visible ce travail de fond. Lisa raconte :

J'ai dû me le créer moi-même. J'essaie régulièrement, même si je suis un peu timide, d'aller à des événements de réseautage. Là où il y a d'autres entrepreneurs, des chefs d'entreprise, etc., de faire partie de pas mal de groupes, de collectifs. » (Lisa, congolaise, porte le foulard, UX designer, avril 2025)

Pour celles et ceux qui, comme elle, n'ont pas grandi dans un environnement où les ressources professionnelles circulent naturellement, ce travail relationnel est à la fois chronophage, mentalement coûteux, et rarement reconnu. Il s'ajoute aux exigences de la recherche d'emploi, à l'injonction à la performance, et parfois à une activité professionnelle ou une formation menée en parallèle.

Bourdieu le résume ainsi : « L'existence d'un réseau de liaisons n'est pas un donné naturel [...], mais le produit du travail d'instauration et d'entretien » (1980, p. 2). Ce que les entretiens mettent en lumière, c'est que ce travail invisible pèse de manière inégale sur celles et ceux qui n'appartiennent pas aux milieux sociaux où ce type de capital est transmis de manière implicite. Ce déséquilibre transforme la recherche d'un emploi

en un processus d'accumulation différée : il ne s'agit pas seulement de prouver ses compétences, mais aussi de s'intégrer à un monde relationnel dont on a été historiquement tenu à l'écart.

Cette dimension historique de la reproduction des réseaux est éclairée, en miroir, par l'étude d'Ariane Boltanski (2009) sur les réseaux du duc de Nevers². Dans la société aristocratique du XVI^e siècle, les trajectoires individuelles reposaient déjà sur la mobilisation de liens différenciés : parenté, amitié, clientèle. Ces relations, loin d'être anecdotiques, constituaient la trame du pouvoir. Le parallèle est frappant : là où Louis de Gonzague³ héritait de réseaux structurés par la naissance, les jeunes racisé·e·s entrant dans le monde du travail doivent souvent construire seuls des liens reconnus comme légitimes, dans un espace qui ne les a pas prévus.

Comme le souligne Gatugu (2017), ce déficit de capital relationnel pèse particulièrement sur les personnes issues de l'immigration : « Ils n'ont pas un réseau de contacts et d'information pertinent, singulièrement des amis « bien placés » ou des hommes d'influence, tels que les politiques, susceptibles de les positionner auprès des employeurs potentiels. » Le manque d'appuis professionnels traditionnels renforce donc les barrières existantes (p. 22).

Mina confirme : « *Je n'avais aucun réseau professionnel, j'ai dû créer mon propre réseau.* » (congolaise, consultante en intérim, février 2025). Elle évoque toutefois l'aide ponctuelle de proches : « *C'est grâce à des connaissances de mes amis qui ont pu m'aider pour rentrer dans certaines entreprises.* » Béatrice témoigne d'un isolement plus fort : « *Franchement, au niveau de ma famille, pas du tout. J'ai dû vraiment me débrouiller toute seule.* » (Béatrice, angolaise, RH en reconversion, février 2025). Quant à Bina (sri-lankaise, RH en reconversion, février 2025), elle insiste sur le rôle décisif d'une enseignante dans sa recherche de stage.

Face à l'absence d'un capital social professionnel hérité, de nombreux·ses diplômé·e·s racisé·e·s mobilisent des formes de solidarité de proximité, souvent modestes mais décisives pour maintenir un lien avec le monde du travail. Ozan a ainsi pu travailler temporairement dans le cabinet de son cousin orthodontiste. Asra et Bina mentionnent l'aide ponctuelle d'un proche — un emploi temporaire, une mise en relation, un conseil. Ces aides ne garantissent pas une insertion durable dans le secteur visé, mais elles constituent des points d'ancrage concrets, affectifs et logistiques. Mères, voisins, amis, enseignants participent à un réseau parallèle, souvent invisible, qui permet parfois de « mettre un pied quelque part » et d'éviter le décrochage total.

Ce type de mobilisation entre en résonance avec les analyses développées par Mark Granovetter dans *Getting a Job*, où il oppose les liens forts, enracinés dans des relations étroites (familiales ou amicales), aux liens faibles, plus distants mais souvent plus efficaces pour accéder à l'information professionnelle. Il montre notamment que, dans son enquête, la majorité des personnes interrogées avaient accédé à un emploi par

² François Ier de Clèves (1516-1562), premier duc de Nevers, issu de la maison de Clèves à partir de 1539, fut un proche des rois François Ier et Henri II. Il joua un rôle militaire important dans les dernières guerres d'Italie.

³ Louis de Gonzague (1539-1595), prince italien, devient duc de Nevers en 1565 par son mariage avec Henriette de Clèves.

l'intermédiaire de contacts qu'elles côtoyaient peu, mettant en lumière le rôle déterminant de ces relations occasionnelles dans l'ouverture à des opportunités professionnelles (Granovetter, 1995, p. 148). Ces liens faibles permettent en effet de sortir du cercle restreint des proches, en ouvrant l'accès à d'autres réseaux sociaux, porteurs d'opportunités inédites.

L'auteur met également en évidence que ce phénomène est particulièrement visible dans les professions qualifiées. Granovetter rapporte ainsi que « les travailleurs exerçant des professions intellectuelles, techniques ou de gestion avaient plus de chances d'entendre parler de nouveaux emplois par l'intermédiaire de liens faibles (27,8 %) que par des liens forts (16,7 %) » (Granovetter, 1995, pp. 53-55). Les liens faibles remplissent donc une fonction stratégique : bien qu'ils soient moins chargés émotionnellement, ils relient des univers sociaux distincts, et facilitent la circulation d'informations nouvelles.

Granovetter souligne par ailleurs que les liens forts, ainsi que ceux issus de la parenté ou de relations non professionnelles, sont plus souvent mobilisés par des personnes confrontées à une situation d'urgence ou de précarité, comme les chômeurs. Ces formes de recours témoignent d'un usage contraint du réseau immédiat lorsque les autres ressources font défaut (ibid., pp. 148-149). Cette mobilisation contrainte tend à renforcer les inégalités structurelles, dans la mesure où elle limite l'accès à des informations ou opportunités réellement nouvelles. Plusieurs témoignages recueillis dans cette étude illustrent ce repli sur le cercle familial ou amical proche lorsque les ressources professionnelles font défaut, comme dans le cas de Béatrice, qui souligne avoir dû « *vraiment [se] débrouiller toute seule* », ou encore Mina, qui évoque l'aide indirecte d'ami·e·s de son entourage, faute de mieux. Ce constat éclaire les trajectoires de nombreux·ses jeunes racisé·e·s rencontré·e·s dans cette étude, qui doivent souvent se replier sur leur entourage proche, même lorsque celui-ci est faiblement connecté au monde professionnel.

Enfin, Granovetter établit un lien clair entre niveau de revenu et capacité à activer des contacts. Il note que les salarié·e·s aux revenus les plus élevés sont aussi ceux qui ont le plus souvent bénéficié d'un appui relationnel dans leur recherche d'emploi. Granovetter observe que les personnes ayant des revenus plus élevés ont plus souvent mobilisé leurs contacts personnels pour accéder à un emploi (Granovetter, 1995, p. 11). En comparaison, Les jeunes racisé·e·s rentrant dans le monde du travail, interrogé·e·s disent souvent manquer de réseau dans les milieux professionnels valorisés, ce qui freine leur accès aux postes qualifiés.

4. Assigné à sa différence, confronté à une discrimination imperceptible

Être recruté ne garantit ni reconnaissance ni intégration. Plusieurs personnes interrogées décrivent un décalage persistant une fois en poste ou en stage, comme si leur présence continuait d'être filtrée par un prisme d'altérité. Même lorsque les compétences sont reconnues, la différence reste pointée, parfois avec insistance, souvent avec maladresse.

Béatrice évoque son stage en ressources humaines :

J'ai vraiment ressenti une dissonance entre mon identité – en tant que femme noire, née ici en Europe, et l'image qu'eux semblaient avoir en tête. »

Elle ajoute :

J'ai eu l'impression qu'ils s'attendaient à un autre type de profil. Un cliché. Même mes loisirs suscitent la surprise : « On m'a demandé si je faisais du sport. J'ai expliqué que j'avais fait de l'équitation en compétition, pratiqué le tennis, et que je faisais du piano depuis 15 ans. Leur réaction a été de la surprise. (Béatrice, angolaise, RH en reconversion, février 2025)

Ce phénomène s'apparente à ce que Sarah Mazouz (2020, p. 4) nomme l'assignation raciale ordinaire, où la différence est soulignée dans des interactions anodines, une question, un compliment, révélant une norme implicite. Cette tension se manifeste aussi dans des interactions quotidiennes. Gabriel ajoute : *« Parfois, je leur parlais et je pouvais voir que je leur faisais peur. »* Laila raconte que certains de ses collègues lui ont déjà dit : *« Tu sais toi t'es différente, tu n'es pas comme les autres. »* (marocaine, infirmière, avril 2025)

Cette phrase, formulée comme un compliment, résonne pour elle comme une mise à l'écart déguisée. Elle comprend alors qu'elle est perçue non pas comme pleinement intégrée, mais comme une exception qu'on distingue des autres, tolérée à condition de se conformer à certaines attentes implicites.

Toni Morrison (2017, p. 8) évoque un refus d'individuation : l'autre n'est plus une personne, mais le représentant d'un groupe perçu comme homogène. Ce que ressent Ozan s'inscrit dans cette logique : il raconte : *« On me disait souvent : “Tu comprends ?”, alors que je parle très bien français, et j'écrivais bien mieux que mes collègues. »* (Ozan, turc, assistant universitaire philo, avril 2025).

Diane, encore en stage, rapporte : *« La RH a été étonnée par ma politesse et ma manière de m'exprimer, au point de me demander si mes parents étaient blancs. »* (congolaise, RH sans emploi, avril 2025)

La position marginalisée des personnes racisées ne résulte pas de caractéristiques individuelles, mais s'inscrit dans une histoire longue d'infériorisation sociale, construite et transmise à travers les générations. Comme l'écrit Mazouz, *« Cette position minorée repose sur une construction historique d'infériorisation »* (2020, p. 5). Ce processus renvoie à une idée fondamentale partagée par plusieurs auteur·rice·s : les discriminations qui touchent les personnes racisées ne sont pas des réponses à des caractéristiques individuelles, mais le produit de représentations sociales héritées, qui continuent de structurer les rapports de pouvoir contemporains. Autrement dit, ce n'est pas l'origine en soi qui pose problème, mais la manière dont elle est interprétée et disqualifiée dans l'espace social.

Cette infériorisation, qui persiste même face à des parcours de réussite scolaire ou professionnelle, rejoint ce que Tucci (2010) a montré à propos du capital symbolique négatif : l'origine perçue peut suffire à disqualifier des ressources pourtant légitimes. Goffman (1975) permet d'aller plus loin dans cette réflexion en

introduisant la notion de stigmatisme tribal, qui désigne les signes visibles associés à une altérité perçue comme essentielle : couleur de peau, nom, religion, et qui fonctionnent comme barrières à la reconnaissance sociale. Ainsi, même les efforts d'intégration ou de conformité peuvent se heurter à une forme de suspicion durable. Ces signes deviennent des rappels permanents d'une appartenance minorée, difficilement effaçable, qui rend l'accès à la pleine citoyenneté symbolique incertain.

La logique d'assignation repose aussi sur le décalage entre les normes implicites du monde professionnel et certaines identités visibles. Manço (2000) souligne que la présence musulmane en Belgique continue de susciter « de nombreuses controverses et incompréhensions tant dans la classe politique que dans l'opinion publique » (section 14), ce qui contribue à maintenir une forme de mise à distance sociale.

Dans de nombreux témoignages, la mise à l'écart ne s'exprime pas à travers un événement isolé ou une parole ouvertement violente, mais à travers une succession de signaux diffus, souvent imperceptibles, qui viennent rappeler à chacun·e la place qui lui est assignée. Cette expérience repose sur des mécanismes sociaux profonds, analysés par plusieurs auteur·rice·s.

Ce phénomène n'est pas réductible à quelques préjugés individuels. Il relève d'un système plus vaste, où les institutions elles-mêmes participent à la production d'exclusion.

« La discrimination relèverait d'un système et non de l'ensemble de ses composantes » (Dhume, 2015, p. 31). Elle ne s'exerce pas uniquement de manière verticale, à travers des décisions hiérarchiques, mais prend forme dans des pratiques routinières, des attentes tacites et des dispositifs en apparence neutres. Ce sont des logiques ordinaires, inscrites dans le fonctionnement même des institutions, qui imposent aux personnes racisées de se plier à des normes implicites.

Ce climat d'hostilité diffuse renvoie à ce que Philippe Bataille (1997, p. 27) qualifie de « racisme voilé » : une forme de discrimination subtile et difficile à nommer, qui prend appui sur des stéréotypes essentialisant. Comme l'illustre très bien Mina : « *Je n'ai jamais subi de racisme frontalement, mais toujours de manière indirecte.* » (congolaise, consultante en intérim, février 2025). Comme le note Guillaumin (1992, p. 76), la marque corporelle agit comme un signe lisible de la différence imposée : le corps racisé devient une surface de projection sociale. Lisa parle de refus systématiques : « *Ce n'était pas flagrant. On ne peut pas leur dire : "Ah oui, vous me dites non parce que je suis voilée ?"* » (Lisa, congolaise, porte le foulard, UX designer, avril 2025). Gabriel confie : « *Je ne peux pas affirmer que c'était à cause de mon origine, mais parfois tu te poses la question.* »

Ces doutes, cette incertitude, s'accumulent. Diane ajoute : « *Pas au début, mais j'ai fini par me dire que pour certaines candidatures, ça devait avoir un lien avec ma couleur.* » Elle conclut : « *Des refus inexpliqués, oui, j'en ai eu.* » (congolaise, RH sans emploi, avril 2025).

Bina, de son côté, se souvient d'un collègue qui pensait qu'elle était indienne et s'est mis à critiquer l'accent des Indiens en anglais, sans réaliser le malaise qu'il provoquait (Bina, sri-lankaise, RH en reconversion, février 2025)

Les récits de Laila et de Lisa illustrent avec force ce que la littérature critique désigne sous le terme d'intersectionnalité. Laila déclare ainsi : « *Être femme, marocaine et musulmane, c'est comme si chaque aspect ajoutait un obstacle.* » (marocaine, infirmière, avril 2025)

Cette remarque incarne concrètement ce que Kimberlé Crenshaw (1989) a théorisé : une situation dans laquelle les discriminations ne se juxtaposent pas mais se renforcent mutuellement, produisant une vulnérabilité spécifique. Lisa ajoute : « *En étant une femme noire et voilée, là j'ai touché le jackpot !* » Son témoignage met en lumière l'imbrication de rapports de race, de genre et de religion, et renvoie à une expérience d'exclusion renforcée par les stéréotypes.

Ce vécu rejoint les critiques développées par bell hook (1981), qui souligne que les femmes noires ont été historiquement invisibilisées tant par le féminisme blanc que par les luttes antiracistes dominées par des hommes. Être une femme noire, selon elle, c'est subir simultanément le racisme, le sexisme et souvent la précarité, dans un système qui combine et articule les oppressions. Lisa témoigne : « *Ah, mais ton mari te laisse faire ça ?* » Elle raconte qu'on lui a posé cette question sur un ton à la fois incrédule et condescendant. Elle a alors répondu : « *Mais quel mari ?* », sur un ton ironique, pour marquer la violence symbolique de l'interpellation. Ce bref échange reflète précisément cette sexualisation raciste, où les femmes racisées sont perçues soit comme soumises, soit comme hypersexualisées — mais jamais comme autonomes, actrices de leurs choix, niées dans leur complexité sociale et politique.

Les recherches du réseau ENAR (2016) viennent appuyer ces constats. Le rapport montre que les femmes musulmanes, notamment lorsqu'elles portent le voile, sont massivement discriminées dans l'accès à l'emploi, leurs candidatures étant souvent écartées sur la base de l'apparence. Elles sont visées par des stéréotypes persistants, à la fois sexistes et islamophobes, qui remettent en question leur légitimité dans l'espace public. L'expérience de Lisa, à qui l'on demande si son mari « le laisse faire ça », illustre cette perception paternaliste et racialisée de la femme musulmane.

Asra témoigne aussi : « *J'ai aussi travaillé dans une banque pendant deux mois. [...] On m'a clairement dit que je ne pourrais jamais évoluer ni rencontrer des clients à cause de mon voile.* » (Asra, turque, porte le foulard, journaliste sans emploi, février 2025)

Dans un autre registre, Béatrice partage :

En tant que femme noire, c'est compliqué. Parce qu'il y a déjà ce stéréotype : la femme noire est agressive, ne sait pas parler doucement... Donc j'essaie de m'éviter les problèmes.

Elle ajoute :

On ne se rend pas toujours compte à quel point les femmes, surtout les femmes noires, prennent sur elles et encaissent beaucoup de choses au quotidien. (Béatrice, angolaise, RH en reconversion, février 2025)

Mina, pour sa part, tente d'anticiper ces violences :

« Avant même de choisir mes études, je me suis demandé si une femme noire pouvait vraiment s'épanouir et faire sa place dans ce secteur. [...] Je cherche toujours à éviter les milieux où je risque de subir une charge supplémentaire liée à ma couleur de peau ou à mon genre. » Elle ajoute : *« Je ne veux pas de charge mentale en plus. »* (congolaise, consultante en intérim, février 2025)

Ses propos révèlent le fardeau émotionnel lié aux injonctions contradictoires imposées aux femmes noires, obligées de gérer l'image d'elles-mêmes pour éviter d'être perçues comme menaçantes ou inadaptées.

Les travaux de Dubet, Macé, Cousin et Rui (2013) confirment ces observations : à diplôme égal, les femmes issues de minorités accèdent moins aux emplois stables et valorisés. Le rapport d'ENAR complète cette analyse en soulignant que les qualifications ne suffisent pas à neutraliser les discriminations, en particulier quand celles-ci s'exercent sur plusieurs registres à la fois.

Dans son analyse, Rémi Bachand (2014) insiste sur le fait que l'intersectionnalité ne peut être réduite à un simple outil descriptif. Elle constitue un cadre critique, apte à remettre en cause les approches traditionnelles qui reposent sur des catégories globalisantes comme « les femmes » ou « les racisé·e·s ». Ce paradigme engage à penser autrement les rapports de domination, en montrant que ceux-ci ne sont jamais isolés mais toujours entrelacés dans les expériences concrètes des individus. Dans cette perspective, les travaux de Danièle Kergoat permettent d'approfondir cette réflexion en affirmant que les rapports sociaux sont indissociables, simultanés et co-constitutifs : les inégalités liées au genre, à la race ou à la classe interagissent constamment et se renforcent mutuellement.

Bachand prolonge cette approche en s'appuyant également sur les travaux de Diane Lamoureux, qui met en garde contre les lectures identitaires réductrices des luttes menées par les groupes racisés ou minorisés. Ces luttes ne visent pas à affirmer une identité essentialisée, mais à faire reconnaître les violences systémiques issues des processus d'assignation, de stigmatisation et de hiérarchisation sociale. Elles s'inscrivent dans une exigence de justice, de reconnaissance et de transformation des rapports de pouvoir (2014).

Patricia Hill Collins (2000) développe la notion de matrice de domination pour désigner le cadre social structurant dans lequel les oppressions – de race, de genre, de classe ou de sexualité – ne s'ajoutent pas mais s'organisent de manière systémique. Elle la définit comme « l'organisation sociale globale au sein de laquelle les oppressions croisées prennent naissance, se développent et sont contenues » (Collins, 2000, p. 228). Ce concept vise à penser les rapports sociaux non pas de façon séparée, mais dans leur imbrication concrète, telle qu'elle se manifeste dans la vie quotidienne des femmes racisées.

Ces témoignages montrent que l'adoption des normes attendues ne suffit pas à gommer les assignations. Même lorsqu'on s'y conforme pleinement, cela ne garantit pas d'être perçu comme appartenant à part entière.

Frantz Fanon exprime ce sentiment d'exclusion persistante dans *Peau noire, masques blancs* (1952) : « Je voulais tout simplement être un homme parmi d'autres hommes. [...] J'aurais voulu arriver lisse et jeune dans un monde nôtre et ensemble édifier » (p. 91).

5. La santé mentale mise à l'épreuve

Au fil des entretiens, une réalité revient avec force : les discriminations, même lorsqu'elles sont indirectes, laissent des traces durables. Elles s'accumulent, s'intériorisent, et finissent par fragiliser la confiance en soi, le rapport au corps, l'élan.

François Dubet, dans *Pourquoi moi ?* (2022), insiste sur la profondeur de ces atteintes : « La discrimination est un sale coup et un coup bas ; elle blesse les âmes, paralyse, coupe les jambes, démolit. » (p. 35). Il souligne également que « le choc de la discrimination provoque des sentiments de honte et d'humiliation », et que ce choc peut être différé, nié, ou partiellement refoulé, mais n'en reste pas moins destructeur.

Les travaux de Solène Brun et Claire Cosquer (2022), dans leur analyse de la domination blanche, imposant aux personnes racisées une vigilance constante, une mise à distance de soi pour correspondre à cette norme silencieuse. Ce mécanisme de racialisation produit une pression psychologique diffuse mais persistante.

Béatrice en parle avec lucidité :

À force de devoir tout le temps faire attention, d'être parfaite, et que je ne trouvais pas en plus [un travail], j'étais vraiment dans une période où j'étais pas bien. J'ai perdu énormément de poids. Je ne mangeais plus, je ne dormais plus. Je ne faisais plus rien.

Elle décrit une perte de confiance en elle si profonde qu'elle ne se reconnaissait plus, marquée par un sentiment d'échec : « T'as ton diplôme, ta famille est fière, et tu n'arrives même pas à trouver un travail. » Cette impasse prolongée l'a conduite à une année de repli, avant d'envisager une réorientation.

La désillusion est d'autant plus forte qu'elle nourrissait de grands espoirs :

On ne se rend pas compte, c'est quand même hyper éprouvant, ces trois années d'études où tu te dis : après ça, c'est bon, je vais travailler. Tu penses que ton diplôme va te protéger [...] Et puis, tu arrives, tu te retrouves face à la réalité du travail. C'est compliqué. (Béatrice, angolaise, RH en reconversion, février 2025)

Diane, elle, raconte combien les refus répétés ont fragilisé son estime d'elle-même :

J'ai beaucoup de mal à décrocher des entretiens. On me donne rarement l'occasion de me présenter, et je reçois énormément de refus. J'ai terminé mes études en septembre 2024, et je suis toujours en

recherche d'emploi. À force, ça a vraiment entamé ma confiance en moi... Je finis par me sentir incapable. (Béatrice, congolaise, RH sans emploi, avril 2025)

Selon Dubet et al., la discrimination agit aussi comme un miroir déformant qui renvoie aux personnes concernées une image d'elles-mêmes construite par le regard social. Ces formes d'atteintes symboliques obligent à un travail réflexif douloureux, voire à une lutte intérieure permanente entre ce que l'on sait de soi et ce que les autres projettent sur soi. Il écrit encore : « Flagrante ou subtile, brutale ou souple, la discrimination aiguise la réflexivité des individus car elle met en jeu une faille en chacun de nous. » (p. 39) Les autrices de *Sociologie de la race* (Brun & Cosquer, 2022) prolongent cette réflexion : la racialisation, loin d'être seulement une catégorisation externe, opère aussi à un niveau subjectif, en modelant les corps et les psychismes à travers des rapports de pouvoir ancrés dans l'histoire sociale. L'intériorisation de cette norme dominante finit par peser lourdement sur la santé mentale et les choix de vie.

Ce sentiment de découragement fait écho à celui de Bina : « *Moi, j'ai plus été dans le négatif. J'ai laissé tomber à chaque fois que j'ai eu un refus. Ça m'a découragée.* » (sri-lankaise, RH en reconversion, février 2025). Elle rejoint aussi les hésitations de Béatrice face à son orientation :

J'ai longtemps hésité. J'ai fait plein de tests sur Internet, demandé à mon entourage... Mais je voulais choisir quelque chose qui ne me fermerait pas trop de portes à cause de ma couleur de peau, de mon nom ou de mes origines. (Béatrice, congolaise, RH sans emploi, avril 2025)

Chez Ozan, le choc post-diplôme prend la forme d'une véritable descente : « *Je pensais qu'en sortant de mes études, le monde du travail m'accueillerait à bras ouverts. Eh bien... non.* » (turc, assistant universitaire philo, avril 2025).

Il évoque la frustration de voir ses amis progresser pendant qu'il enchaînait les refus : « *Je voyais mes copains de classe décrocher des postes, et moi je continuais à envoyer des CV. [...] J'étais découragé.* » (turc, assistant universitaire philo, avril 2025).

Il finit par accepter un travail très éloigné de sa formation :

Je prenais des empreintes dentaires, je faisais le secrétariat. [...] Franchement, ça m'a dépanné au début, mais très vite, je me suis senti humilié. Ce n'était pas ma place. J'avais fait toutes ces études pour ça. [...] Le verdict tombe : j'étais en dépression. Je me levais sans but, je tournais en rond. (Ozan, turc, assistant universitaire philo, avril 2025)

Peu à peu, ce mal-être s'est doublé d'un sentiment profond d'injustice. On peut voir qu'il y a là une réelle incompréhension, un sentiment d'abandon malgré les efforts fournis :

Une immense fatigue. Et beaucoup d'injustice. J'ai tout fait comme il fallait. J'ai étudié, j'ai persévéré, j'ai suivi les règles. Mais je suis toujours mis de côté. Je suis né ici, mais ma tête dit autre chose.
(Ozan, turc, assistant universitaire philo, avril 2025)

François Dubet pose la question essentielle : « Comment peuvent-ils assurer qu'ils ne sont pas atteints ? Dans quelle mesure se reconnaissent-ils dans l'image sur laquelle les autres s'appuient pour leur fermer une porte, leur dénier un droit, les tenir à distance ? » (p. 33). Ces mots résonnent particulièrement avec l'expérience d'Asra, à qui l'on a demandé de retirer son voile pour être embauchée : « *C'est tellement violent, on ne se rend pas compte, ça fait partie de mon identité.* » (Asra, turque, porte le foulard, journaliste sans emploi, février 2025).

La pression à la perfection, elle aussi, laisse des marques profondes. Béatrice décrit un état d'hypervigilance permanent : « *Tout le temps faire attention, tout le temps être dans une espèce de contrôle en tant que personne noire.* » Mirna témoigne de cette tension constante : « *Il faut toujours être sur ses gardes. [...] Je suis toujours la seule noire, ou les rares fois on me confond avec la seule autre personne noire qui ne me ressemble pas du tout.* » (Mina, congolaise, consultante en intérim, février 2025)

Frantz Fanon, dans *Peau noire, masques blancs* (1952), explore précisément cette tension entre désir de reconnaissance et nécessité de se conformer à un idéal blanc, souvent vécu comme une dépossession de soi. Ce que décrivent ici les interviewé·e·s rejoint son analyse de la scission identitaire chez les sujets racisés : être constamment perçu à travers le prisme de la couleur ou du nom, c'est vivre une fracture entre soi et l'image imposée par autrui.

Laila, infirmière, raconte un épisode particulièrement humiliant : un jour, un patient demande à être soigné par quelqu'un d'autre : « *Je n'étais pas ce qu'il attendait d'une infirmière* ». Ce moment l'a laissée sous le choc. (marocaine, infirmière, avril 2025)

Asra évoque l'ambiguïté entre réalité et paranoïa :

Parfois, je sentais des regards de la part de personnes plus haut placées. Je ne sais pas si je me faisais des idées, mais j'avais parfois l'impression qu'ils se demandaient : « Qu'est-ce qu'elle fait ici ? »
(turque, porte le foulard, journaliste sans emploi, février 2025)

Elle résume l'impact de ces exclusions silencieuses : « *Ça m'a cassée. [...] Ils avaient ce pouvoir de te mettre dans une case et de décider pour toi.*

Mina, en évoquant les choix qu'elle a écartés par crainte de subir racisme et sexisme dans certains milieux, ajoute : « *Je ne veux pas de charge mentale en plus* ».

Lisa partage cette même stratégie d'anticipation, dictée par la peur du rejet :

« En fait, ça me stresse tellement de ne pas forcément trouver un travail que j’essaie toujours de me diriger vers des endroits où je sais qu’ils sont ouverts à la diversité. Ce n’est pas les endroits qui viennent vers moi. Moi, je vais toujours essayer d’aller vers des métiers ou des secteurs où je sais que là, que tu sois voilée ou pas, ça passe quand même. » (Lisa, congolaise, porte le foulard, UX designer, avril 2025).

En définitive, ce que révèlent ces témoignages, c’est un décalage profond entre les efforts fournis et la reconnaissance obtenue. Une sorte de fatigue existentielle, partagée, face à un système qui ne tient pas ses promesses.

Conclusion

À travers cette analyse, nous avons voulu rendre visibles les obstacles que rencontrent les jeunes jeunes racisé·e·s en rentrant dans le monde du travail. Les témoignages que nous avons recueillis montrent que ces discriminations ne prennent pas toujours la forme d’actes explicites ou violents. Au contraire, elles sont souvent silencieuses, ordinaires, mais constantes, et finissent par peser lourdement sur le moral, la confiance et les trajectoires professionnelles de celles et ceux qui en sont victimes.

Nous avons vu comment la nécessité de surperformer et de se conformer devient une double contrainte. Nous avons entendu des récits de CV anonymisés, de coiffures modifiées, de noms raccourcis ou de stratégies pour « passer inaperçu·e ». Nous avons compris que ces efforts ne garantissent pas la reconnaissance, et qu’ils s’accompagnent souvent d’une fatigue, d’un sentiment d’injustice ou de découragement.

En mobilisant différents cadres théoriques (Fanon, Dubet, Mazouz, Guillaumin, Brun & Cosquer...), nous avons tenté de montrer que ces expériences ne sont pas individuelles, mais s’inscrivent dans des logiques systémiques, dans un marché de l’emploi encore largement structuré par des normes implicites, où la neutralité est souvent confondue avec la blanchité, et la compétence avec la conformité à des codes dominants.

Ce travail nous a permis de réfléchir collectivement à la manière dont les institutions, les pratiques professionnelles et les critères de sélection participent — parfois sans s’en rendre compte — à reconduire des formes d’exclusion.

Analyse et discussion des hypothèses

À la lumière des nombreux récits collectés, cette section vise à mettre à l'épreuve nos hypothèses de départ, en les confrontant au matériau empirique, tout en les articulant aux cadres théoriques mobilisés. Conformément à l'approche proposée par Van Campenhoudt, Marquet & Quivy (2011), l'hypothèse constitue ici une présomption théorique fondée, une piste de réflexion que nous avons jugée féconde pour éclairer certains mécanismes sous-jacents aux discriminations dans le recrutement. Elle n'a pas pour fonction d'être démontrée mécaniquement, mais d'orienter l'enquête de manière souple et réflexive. Ce va-et-vient, au cœur de notre démarche, a enrichi notre compréhension des logiques discriminatoires à l'œuvre dans le recrutement des jeunes racisé·e·s entrant dans le monde du travail.

Hypothèse 1 : Les jeunes racisé·e·s entrant dans le monde du travail développent des stratégies d'adaptation, comme dissimuler leur identité ou choisir des secteurs plus inclusifs

L'analyse de nos entretiens confirme cette hypothèse. Confrontés à des refus répétés, à des remarques implicites ou à des exclusions silencieuses, les jeunes interrogé·e·s développent un ensemble de tactiques destinées à minimiser leur exposition à la discrimination. Ces stratégies ne sont pas anecdotiques : elles relèvent d'un travail d'adaptation profond, souvent invisible, qui mobilise à la fois le corps, le langage, les choix de carrière et les formes d'auto-présentation.

Le CV devient ainsi un espace stratégique : on supprime la photo, on abrège son prénom, on ne mentionne pas certains engagements associatifs. Mina confie : « *Je ne mets jamais mon nom au complet sur le CV.* » Béatrice choisit systématiquement le nom le plus neutre : « *Quand t'as un prénom à consonance africaine, j'ai l'impression que c'est encore plus compliqué.* » Ces tactiques font écho aux travaux de Dubet et al. (2013) sur les stratégies de « réclusion », qui consistent à se rendre le moins visible possible dans l'espoir d'échapper aux biais du regard social.

Mais ces ajustements dépassent le simple contenu du CV. Ils touchent également le choix des secteurs d'activité, comme en témoignent Lisa et Mirna, qui cherchent à s'insérer dans des milieux perçus comme plus tolérants, voire plus cosmopolites. Ce repositionnement stratégique ne relève pas d'un opportunisme, mais d'une logique de protection : éviter la surcharge mentale, anticiper les rejets, préserver son intégrité. Comme le note Mazouz (2021), les personnes racisées doivent souvent s'auto-réguler pour éviter d'être perçues comme suspectes ou inadaptées.

Ces comportements défensifs rappellent la notion de double conscience développée par W. E. B. Du Bois dès 1899 (citée dans Brun & Cosquer, 2022) : les personnes racisées doivent penser leur trajectoire en fonction d'un regard extérieur, souvent dévalorisant, qui vient contraindre leur liberté de choix. Les stratégies d'effacement identitaire ou de redéploiement sectoriel que nous avons observées s'inscrivent pleinement dans ce cadre d'analyse, en tant que réponses à un marché du travail profondément normé par des critères implicites d'acceptabilité.

Hypothèse 2 : Les jeunes racisé·e·s entrant dans le monde du travail rencontrent des discriminations systémiques dans le processus de recrutement

La seconde hypothèse est au cœur de notre problématique. Les données recueillies montrent que les discriminations subies ne relèvent pas uniquement d'actes ponctuels ou de préjugés individuels, mais qu'elles s'inscrivent dans des structures, des dispositifs et des normes professionnelles façonnés par une histoire longue de hiérarchisation raciale. Autrement dit, ces discriminations sont systémiques, intégrées aux logiques de fonctionnement du marché de l'emploi.

Le tri à l'embauche constitue un révélateur puissant de cette dynamique. Des travaux comme ceux de l'HIVA (Van Doosselaere & Pinilla, 2015) ou du BIT (cité par Ilke Adam, 2006) ont montré qu'un nom à consonance étrangère réduit considérablement les chances d'être convoqué·e à un entretien, à profil égal. Ce constat est confirmé par les récits de Lisa, Gabriel ou Asra. Lisa raconte qu'un recruteur l'a ignorée en salle d'attente, croyant que « Lisa Martin » ne pouvait pas être une femme noire voilée. Ce type de situation révèle l'existence d'une norme silencieuse du bon candidat, associée à la blanchité, à la neutralité apparente, à une présentation codifiée.

Dans cette logique, le CV agit comme un filtre racial, avant même tout contact humain. Ce tri se poursuit lors des entretiens, où les attitudes, les regards, les remarques signalent à la personne racisée qu'elle n'est pas pleinement attendue. Ces micro-gestes, analysés par Dhume (2016) comme des éléments d'une « verticalité finale du processus », construisent une forme d'exclusion lente, mais implacable. Ce processus n'a pas besoin d'intention pour produire ses effets : il agit parce que les normes professionnelles sont historiquement configurées par la blanchité (Brun & Cosquer, 2022).

Cette norme implicite n'est jamais nommée comme telle : elle se présente comme neutre, objective, universelle. Mais les récits montrent que cette « neutralité » est un masque. Ainsi, les discriminations systémiques ne sont pas une anomalie du marché de l'emploi, mais un de ses fondements, ce que montre aussi Mills (2023) à travers sa théorie du contrat racial.

Hypothèse 3 : Les jeunes racisé·e·s entrant dans le monde du travail vivent les discriminations comme des obstacles invisibles et récurrents

La troisième hypothèse, centrée sur le ressenti subjectif, est peut-être celle qui trouve la confirmation la plus poignante dans les entretiens. Loin d'être de simples frustrations passagères, les expériences racontées décrivent une usure silencieuse, une forme de lassitude existentielle face à un système perçu comme injuste, hostile ou indifférent. Les obstacles ne sont pas toujours visibles, mais ils sont constants, sourds, perçus à travers des signaux faibles, mais accumulés.

Ozan résume cette fatigue : « *J'ai tout fait comme il fallait. [...] Mais je suis toujours mis de côté. Je suis né ici, mais ma tête dit autre chose.* » Ce sentiment de disqualification invisible traverse les récits de Diane,

Lisa, Asra, Béatrice et d'autres. Il renvoie à ce que François Dubet (2022) appelle le « coup bas » de la discrimination : un rejet flou, souvent dénié, mais profondément ressenti.

L'impact psychique est tangible. Béatrice parle de perte de poids, de repli, d'impuissance. Diane évoque un découragement croissant, nourri par les refus et le silence. Ces récits font écho aux analyses de Fanon sur l'intériorisation du rejet, sur la scission identitaire provoquée par un monde qui exige l'intégration, mais ne l'accorde jamais complètement. La reconnaissance devient conditionnelle, précaire, toujours suspendue à l'effacement de soi.

Les effets de cette pression ne sont pas que psychologiques : ils sont aussi structurels. Nombreux sont ceux et celles qui se réorientent, évitent certains secteurs, refusent des postes. Comme le montrent Gatugu (2017) ou Granovetter (1995), l'inégale distribution du capital social, ajoutée aux discriminations structurelles, produit des trajectoires disqualifiées, marquées par le doute, la peur du rejet, la perte de confiance.

Enfin, les récits féminins, en particulier ceux de Lisa, Laila, Asra et Béatrice, permettent d'inscrire l'analyse dans une perspective intersectionnelle. Leurs expériences confirment les travaux de Crenshaw (1989), Collins (2000) et bell hooks (1981) : les discriminations de genre, de race et de religion ne s'additionnent pas, elles se croisent, se renforcent, se répercutent. Les remarques sexistes racialisées, les stéréotypes sur la femme noire ou voilée, les soupçons d'incompétence genrée montrent combien la matrice de domination décrite par Collins est active dans les rapports de travail.

Conclusion

Ce mémoire s'est donné pour objectif de comprendre comment les jeunes racisé·e·s de la région liégeoise, au moment de leur entrée dans le monde du travail, perçoivent-ils et vivent-ils les discriminations dans l'accès aux postes qualifiés. À travers une analyse qualitative ancrée dans la sociologie critique, nous avons interrogé les normes implicites du monde professionnel et les formes systémiques de disqualification qui affectent ces parcours, en montrant que la neutralité prétendue de ces espaces masque souvent des hiérarchies raciales profondément ancrées.

Les témoignages recueillis révèlent l'existence d'une double contrainte pesant sur ces jeunes : devoir surperformer pour prouver leur valeur, tout en se conformant à des normes implicites de neutralité, souvent façonnées par la blanchité. Leurs récits témoignent de stratégies d'ajustement, d'effacement identitaire et de résistance, dans un contexte où l'égalité des chances reste largement conditionnelle. Ce sont autant de stratégies de contournement qui montrent que le mérite ne protège pas contre les logiques d'assignation raciale. Ces expériences soulignent aussi le poids psychique de la mise à l'épreuve constante : l'injonction à la conformité, la peur d'être jugé·e·s sur des stéréotypes, la sensation d'être toléré·e·s mais rarement pleinement reconnu·e·s.

Le cadre théorique mobilisé — racisation, blanchité, discrimination systémique, intersectionnalité — a permis de penser ces expériences comme les manifestations concrètes d'un ordre social inégalitaire. À cela s'ajoute la dimension juridique : si un arsenal législatif existe, son usage demeure souvent limité, en raison des biais d'interprétation, du silence judiciaire sur la race, et du fonctionnement même des institutions. En effet, comme l'ont montré Dhume, Brion ou Quernez, la reconnaissance juridique des discriminations raciales reste fragmentaire, soumise à une exigence de preuves difficilement atteignable, et encadrée par des catégories juridiques qui peinent à saisir la complexité des situations vécues.

Ce travail, bien que localisé et limité en ampleur, a permis de mettre en lumière les effets différenciés et cumulés des discriminations sur les trajectoires professionnelles. Il montre que ces discriminations s'inscrivent dans un ensemble de mécanismes ordinaires, parfois invisibles, qui participent à une hiérarchisation implicite des candidatures. Il rappelle la nécessité de penser la justice sociale au-delà des principes déclarés d'égalité, en interrogeant les pratiques concrètes, les critères implicites et les structures de pouvoir qui façonnent les conditions d'accès à l'emploi.

Enfin, cette recherche invite à un déplacement du regard. Elle appelle à adopter ce que Sarah Mazouz nomme une « transposition minoritaire » : un exercice critique de décentrement, qui engage chacun·e, quelle que soit sa position sociale, à reconnaître les dynamiques d'oppression à l'œuvre et à interroger les cadres dominants de perception. Cette exigence concerne aussi bien les groupes majoritaires que les groupes minorisés, car nul·le n'est à l'abri de reproduire, consciemment ou non, d'autres formes de domination. Ce travail de

transposition implique donc un effort d'écoute, de réflexivité et de remise en question permanente. Ce geste fait écho aux analyses de Charles W. Mills (2023), qui évoque le « contrat épistémologique » comme forme d'ignorance structurée des privilèges raciaux, mais aussi à celles de Toni Morrison (2018), qui dénonce le refus d'individuation infligé aux personnes racisées, et à celles de Didier Fassin (2006), qui montre comment la prétention à l'universalité masque des traitements différenciés dans les institutions.

Dans cette perspective, la reconnaissance des discriminations ne doit pas être perçue comme une revendication identitaire illégitime, mais comme une exigence démocratique, une condition essentielle d'une égalité réelle. Elle nécessite une redéfinition des normes professionnelles, une dénaturalisation des critères de compétence, et une ouverture des espaces de parole à celles et ceux qui sont souvent relégué·e·s au silence. Elle rejoint les réflexions de François Dubet (2022) sur l'« expérience totale » de la discrimination, qui ne se limite pas à une entrave fonctionnelle mais constitue une atteinte existentielle à la légitimité d'être reconnu·e pleinement dans l'espace social. C'est dans ce sens que la lutte contre les discriminations devient un projet collectif, fondé sur la pluralité des expériences et des savoirs minoritaires.

Ce travail de fin d'étude ne se veut pas une conclusion, mais un point de départ. Il s'inscrit comme une contribution modeste à une sociologie du travail critique, attentive aux rapports de pouvoir et aux formes d'injustice silencieuses. En donnant à entendre les récits de celles et ceux qui vivent la disqualification malgré leurs qualifications, il vise à questionner les normes implicites du monde professionnel et à ouvrir un espace de réflexion collective. Plus qu'un constat, il formule un espoir : celui d'un monde du travail où la reconnaissance ne serait plus conditionnée à la conformité, mais fondée sur une véritable égalité d'accès et de traitement. Il nous invite, enfin, à penser les institutions autrement, à faire place à la pluralité des parcours et à envisager une société où chacun·e pourrait être reconnu·e dans toute sa légitimité.

BIBLIOGRAPHIE

Achieng, S.-A. (2024). *Patricia Hill Collins et Sirma Bilge, Intersectionnalité. Une introduction*, trad. de l'anglais par J. Maistre, Paris, Éd. Amsterdam, 2023, 313 pages. *Questions de communication*, 46(2), 663-667. <https://shs.cairn.info/revue-questions-de-communication-2024-2-page-663?lang=fr>

Adam, I. (2006). La discrimination ethnique à l'embauche à l'agenda politique belge. *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*, 96(4), 5-20. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2169>

Bolland, J., Dewandeler, E., & Manço, A. (2006). *Processus d'intégration des communautés immigrées turques en région semi-urbaine en Wallonie*. IRFAM.

Boltanski, A. (2015). Du réseau à l'individu. Quelques réflexions épistémologiques, à partir de trois exemples de réseaux égocentrés dans la seconde moitié du xvie siècle. In *Histoires de nobles et de bourgeois* (pp. 35-59). Presses universitaires de Paris Nanterre. <https://doi.org/10.4000/books.pupo.3888>

Boussahba, M., Delanoë, E., & Bakshi, S. (Dir.). (2021). *Qu'est-ce que l'intersectionnalité ? Dominations plurielles : sexe, classe et race*. Paris : Éditions Payot & Rivages.

Bourdieu, P. (1983). Les formes de capital. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31, 2-17.

Brion, F. (2004). Prendre le voile et faire face. Un itinéraire féminin. In F. Brion (Ed.), *Féminité, minorité, islamité : Questions à propos du hijâb* (pp. 19-48). Louvain-la-Neuve : Academia Éditions. (Collection Carrefours)

Brun, S., & Cosquer, C. (2022). *Sociologie de la race*. Armand Colin.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme & SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.(2024). *Monitoring socio-économique : Analyse des populations d'origine étrangère sur le marché du travail en Belgique*. Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

CIRÉ asbl. (2014). *50 ans d'immigration marocaine et turque : toute une histoire*. Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers (CIRÉ). <https://www.cire.be/50-ans-d-immigration-marocaine-et-turque-toute-une-histoire/>

Cognet, M., Dhume, F., & Rabaud, A. (2017). Comprendre et théoriser le racisme. Apports de Véronique De Rudder et controverses. *Journal des anthropologues*, 150-151, 43-62. <https://doi.org/10.4000/jda.6739>

Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* (2nd ed.). New York, NY: Routledge. (Perspectives on Gender). ISBN 0-415-92484-7.

Conseil de l'Union européenne. (2000). *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. Journal officiel de l'Union européenne, L 180, 22-26. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/fra>

Conseil National du Travail. (1983). *Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs*. https://emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/themas_themes/diversiteit_gelijke_kansen_diversite_egalites_chances/cct-038.pdf

Cosquer, C., & Brun, S. (2024). *La domination blanche*. Textuel.

Crul, M., & Vermeulen, H. (2003). The second generation in Europe: Introduction. *International Migration Review*, 37(4), 965-986. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2003.tb00166.x>

Devos, L., Lippens, L., Lens, D., Rycx, F., Volral, M., & Baert, S. (2024). Labour market disadvantages of citizens with a migration background in Belgium: A systematic review. *Empirical Economics*. <https://doi.org/10.1007/s10645-024-09443-5>

Dhume, F. (2006). Racisme, antisémitisme et “communautarisme” ? L'école à l'épreuve des faits. *Rapport de recherche FASILD/Ministère de l'Éducation nationale*. <https://hal.science/hal-01119763>

Dhume, F. (2016). Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique. *Migrations Société*, 28(163), 51-64. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01421715>

Dollo, C., Alpe, Y., Lambert, J.-R., & Parayre, S. (2017). *Lexique de sociologie*. Dalloz.

Doytcheva, M. (2015). *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail* (Travail & Société n°80). Bruxelles : P.I.E. Peter Lang.

Dubet, F., Cousin, O., Macé, É., & Rui, S. (2013). *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*. Le Seuil.

Fanon, F. (1952). *Peau noire, masques blancs*. Points.

Fassin, É., & Fassin, D. (dir.) (2006). *De la question sociale à la question raciale ? : Représenter la société française*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.fassi.2006.02>

Feagin, J. R. (2023). Le racisme systémique et son cadre racial blanc : une perspective critique. *Socio*, 18, 72-91. <https://doi.org/10.4000/socio.14658>

Frickey, A., & Primon, J.-L. (2006). Insertion professionnelle et discriminations : l'accès à l'emploi des étudiants issus de l'immigration en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. *Cahiers de l'Urmis*, 10-11. <https://doi.org/10.4000/urmis.251>

Gatugu, J. (2017). *La discrimination des Africains qualifiés sur le marché de l'emploi*. IRFAM.

Guillaumin, C. (1972). *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel* (pp. 3-247). Nice : Institut d'études et de recherches interethniques et interculturelles. https://www.persee.fr/doc/ierii_1764-8319_1972_mon_2_1

Khoojinian, M. (2006). L'accueil et la stabilisation des travailleurs immigrés turcs en Belgique, 1963-1980. *Cahiers d'Histoire du Temps Présent*, 17, 73-116.

Kolly, M. (2018). Identité professionnelle et identité religieuse. Solidarités interminoritaires chez de futur·e·s intervenant·e·s du social. *Brussels Studies*, (122). <https://doi.org/10.4000/brussels.1638>

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. *Moniteur belge*, 30 mai 2007. Consultée le 20 mai 2025, à l'adresse : <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002100/justel>

Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. *Moniteur belge*, 8 août 1981. Consultée le 20 mai 2025, à l'adresse : <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1981/07/30/1981001359/justel>

Manço, A. (1995). Les Turcs à Cheratte : concentration spatiale et stratégies d'insertion dans un faubourg industriel liégeois. *Espace, Populations, Sociétés*, (3), 369-380. <https://doi.org/10.3406/espos.1995.1710>

Manço, U. (2000). La présence musulmane en Belgique : dimensions historique, démographique et économique. In U. Manço (Éd.), *Voix et voies musulmanes de Belgique* (pp. 1). Presses universitaires Saint-Louis Bruxelles. <https://doi.org/10.4000/books.pusl.11546>

Mazouz, S. (2020). *Race*. Paris : Éditions Anamosa.

Mescoli, E. (2016). Femmes oubliées : l'impact de l'islamophobie sur les femmes musulmanes en Belgique. *Fiche d'information nationale – Belgique*. European Network Against Racism (ENAR). https://www.enar-eu.org/factsheet-belgium_web.pdf

Michel, M. (2020). *Un monde en nègre et blanc : enquête historique sur l'ordre racial*. Le Seuil.

Mills, C. W. (2023). *Le contrat racial*. Mémoire d'Encrier.

Ouali, N., & Cennicola, P. (2013). Étude sur la discrimination en Belgique et en Wallonie : Analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité (*Rapport de recherche n° 1*). Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS). <https://www.iweps.be/publication/etude-discrimination-belgique-wallonie-analyse-positions-marche-travail-selon-genre-nationalite/>

Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (3e éd.). Armand Colin.

Palomares, É., & Roux, G. (2021). Quand les politiques urbaines font exister la race. *Terrains & travaux*, 39(2), 5-29. <https://doi.org/10.3917/tt.039.0005>

Quernez, E. (2022). « Ils ont voulu se débarrasser du vieux métèque grincheux que je suis » : (D)énoncer et poursuivre en justice les discriminations raciales au travail. *Mouvements*, (hors-série), 124-139.

Ringelheim, J., & Charlier, P. (2015). Les lois belges de 2007 et la lutte contre la discrimination : l'épreuve de la pratique. In J. Ringelheim, G. Herman, & A. Rea (Eds.), *Politiques antidiscriminatoires* (pp. 101-121). De Boeck Supérieur. <https://hdl.handle.net/2078.1/169117>

Sarrasin, O., Lépinard, É., & Gianettoni, L. (2021). Islamophobie, racisme et genre : quelles intersections ? In É. Lépinard, O. Sarrasin, & L. Gianettoni (Éds.), *Genre et islamophobie* (pp. 11-28). ENS Éditions. <https://doi.org/10.4000/books.enseditions.18338>

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.). *Discrimination en raison de l'origine ethnique*. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/discrimination-en-raison-de-lorigine-ethnique>

Tucci, I. (2010). Les descendants de migrants maghrébins en France et turcs en Allemagne : deux types de mise à distance sociale ? *Revue française de sociologie*, 51(1), 3-38. <https://doi.org/10.3917/rfs.511.0003>

UNIA. (2017). *Discrimination envers les personnes d'origine subsaharienne : un passé colonial qui laisse des traces*. https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_n%C3%A9grofobieFR_Layout.pdf

Unia. (n.d.). *La législation belge contre les discriminations*. <https://www.unia.be>

Van Campenhoudt, L., Quivy, R., & Marquet, J. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales* (4e éd. revue et augmentée). Dunod.

Van Doosselaere, S., Pinilla, S., & Stokkink, D. (2015). *Discrimination des jeunes immigrés sur le marché de l'emploi en Belgique*. Notes d'analyse – RSE & Diversité, Pour la Solidarité. <https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2015-discrimination-immigres.pdf>

Wimmer, A. (2013). *Ethnic boundary making: Institutions, power, networks*. New York: Oxford University Press.

ANNEXES

Entretiens

Nom d'emprunt	Date	Lieu	Durée	Description du profil
1) Mina	09/02/2025	Teams	50 minutes	24 ans, d'origine congolaise et portugaise. Diplômée RH. Travaille dans une agence d'interim. A grandi avec son père, dans un contexte multilingue (lingala, néerlandais, français). Père ouvrier. 5 enfants
2) Asra	11/02/2025	Teams	45 minutes	26 ans, d'origine turque. Elle a grandi à Cheratte Bachelier en journalisme. Sans emploi dans son domaine. A grandi dans un environnement communautaire turc. Parle turc et français. Père chauffeur, mère au foyer.
3) Bina	12/02/2025	Teams	45 minutes	24 ans, sri-lankaise, arrivée en Belgique à 1 an. Bachelier en RH + master en gestion des conflits. Parents ouvriers. Parle trois langues. Deux frères.
4) Béatrice	18/02/2025	Teams	1h15	24 ans, née à Herstal. Parents angolais, mère marquée par la culture congolaise. Parle lingala et portugais. Dernière d'une fratrie de 7 enfants. Diplômée en RH et en ingénierie sociale. Parents anciens réfugiés, mère au foyer.
5) Ruben	21/02/2025	Teams	50 minutes	29 ans, né à Kinshasa, grandi à Liège. Bachelier e-business + master en sales management. Chef de projet marketing depuis 3 ans. Aîné d'une fratrie de 4 enfants. Père ouvrier, mère aide-soignante.
6) Gabriel	25/03/2025	Teams	45 minutes	Âge non précisé, congolais. Diplômé RH, en reconversion via formation CP2 et master en sciences du travail. A deux petites sœurs. Mère infirmière, père responsable qualité dans une usine.
7) Lisa	03/04/2025	Teams	40 minutes	28 ans, belge d'origine congolaise. Bachelier marketing, formations en digital et UX designer. En recherche de mi-temps et travail en freelance pour son compte. Porte le foulard. Élevée par sa mère et un beau-père belge. A un frère et une sœur métisse. Mère femme de ménage, père magasinier-cariste.
8) Diane	17/04/2025	Teams	30 minutes	27 ans, née à Liège, d'origine congolaise. Réorientation de kiné vers RH. Parents ouvriers. Diplômée depuis septembre 2024. Sans emploi actuellement. Famille modeste.
9) Laila	18/04/2025	Café	40 minutes	27 ans, marocaine. Infirmière Travaille depuis 4 ans au CHU de Liège. Vit avec sa famille à Grivegnée. A un petit frère et une petite sœur. Parents non précisés.
10) Ozan	30/04/2025	Teams	45 minutes	29 ans, turc, né à Liège et grandi à Cheratte. Bachelier en science politique, masters en philosophie et agrégation. Assistant universitaire. Fils d'un garagiste, mère au foyer. 5 enfants A une sœur médecin et trois frères. Grand-père ancien mineur.

Grille d'entretien

Expériences de discriminations dans l'accès aux emplois qualifiés chez les jeunes racisé·e·s de la région liégeoise au moment de leur entrée dans le monde du travail.

Introduction

- Merci de prendre le temps de participer à cet échange. L'objectif est de mieux comprendre votre expérience du recrutement et du monde professionnel, en prenant en compte différents aspects comme l'origine, le genre et le milieu social.
- Vos réponses resteront confidentielles et anonymes.
- Avant de commencer, avez-vous des questions ?

Présentation

- Pouvez-vous vous présenter brièvement ? (Tout élément personnel que vous souhaitez partager concernant votre origine, votre nationalité, où vous avez grandi, etc.)

Thème 1 : Parcours académique et personnel

1. Études et formation

- Pouvez-vous décrire votre parcours académique (diplômes, spécialisation, établissements fréquentés) ?
- Avez-vous rencontré des facilités ou des difficultés particulières pour accéder à l'enseignement supérieur ? (origine, milieu social, votre nationalité étrangère) (ex. : barrières linguistiques, reconnaissance des diplômes, soutien ou manque de soutien financier)

2. Contexte social et familial

- Quel rôle votre entourage a-t-il joué dans votre parcours éducatif et professionnel ? (ex. : encouragement, pression, absence de modèle professionnel, soutien financier)

Thème 2 : Recherche d'emploi et interactions avec les recruteurs

1. Premiers pas sur le marché du travail

- Comment s'est déroulée votre recherche d'emploi après vos études ? (ex. : durée, difficultés, facilité d'accès aux entretiens)
- Quels ont été les principaux défis ou facilités rencontrés ? (ex. : nécessité d'adapter son CV, rôle du réseau personnel, expériences de recrutement positif/négatif)
- Avez-vous bénéficié de soutien (réseaux, mentors, associations) ? (ex. : conseils d'anciens étudiants, accompagnement spécifique)

2. Perception des recruteurs

- Avez-vous le sentiment que certains aspects de votre identité ont influencé la manière dont vous étiez perçu(e) en entretien ? (ex. : questions sur l'origine, le genre, le milieu social, accent mis sur certains aspects du CV)

3. Expériences de discrimination

- Pensez-vous que différents aspects de votre identité (par exemple, le genre et l'origine perçue) ont pu se combiner et renforcer certaines discriminations que vous avez vécues ?

4. Réactions face aux discriminations

- Comment avez-vous réagi face à ces situations ?

- Avez-vous trouvé des moyens de faire face ou de les contourner ? Si oui, comment ?
- Est-ce que ces expériences ont eu un impact sur vous sur le plan psychologique ou émotionnel (par exemple : perte de confiance, découragement, sentiment d'injustice...) ? Si oui, de quelle manière ?

Thème 3 : Expérience en entreprise et évolution professionnelle

1. Intégration et interactions professionnelles

- Une fois en poste, avez-vous observé des différences de traitement ou de perception ? (ex. : attentes différentes, moins de reconnaissance, obstacles à l'évolution)
- Comment décririez-vous vos relations professionnelles ? (ex. : facilité d'intégration, réseau de soutien, isolement)

2. Discriminations en milieu professionnel

- Avez-vous perçu des formes de discrimination dans votre parcours professionnel ? (ex. : remarques sur votre manière de parler, attitudes paternalistes, sous-estimation de vos compétences)

3. Impact sur la carrière

- Pensez-vous que certaines expériences ont influencé vos choix de carrière ou votre progression ? (ex. : nécessité de changer d'entreprise, auto-censure dans les ambitions, réorientation professionnelle)

Thème 4 : Stratégies d'adaptation

1. Adaptation personnelle

- Avez-vous mis en place des stratégies particulières pour faciliter votre recherche d'emploi ou votre évolution professionnelle ?
-

3. Enseignements et perspectives

- Qu'avez-vous retiré de ces expériences ? Ont-elles influencé votre vision du monde du travail ? (ex. : plus grande méfiance, résilience)

Conclusion

- Y a-t-il un point que vous aimeriez ajouter ?
- Merci beaucoup pour votre temps et votre témoignage.