

La trajectoire dans l'emploi des personnes d'origine non européenne qualifiées

Auteur : Bica, Stéphane

Promoteur(s) : Cornet, Annie

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en gestion des ressources humaines, à finalité spécialisée "mise en oeuvre de la gestion stratégique des ressources humaines"

Année académique : 2018-2019

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/7847>

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 : BICA

Prénom : Stéphane

Matricule : S125591

Filière d'études : Master en Gestion des Ressources Humaines

Mémoire

La trajectoire dans l'emploi des personnes d'origine non européenne qualifiées

Promotrice : Madame CORNET Annie

Lectrice : Madame GASPAROTTO Sandra

Lecteur : Monsieur SCHOENAERS Frédéric

Avant-propos

Dans le cadre du Master en Gestion des Ressources Humaines, l'objectif poursuivi à travers la réalisation de ce travail est de faire une mise en exergue d'une partie précise des relations entre êtres humains. Effectivement la situation des personnes d'origine non européenne qualifiées va être analysée dans son rapport à l'emploi avec comme but de déterminer leurs chances d'accès au travail en opposition à celles des personnes originaires du continent européen sur le marché de l'emploi belge. Le travail ne s'arrête cependant pas à ce point précis de la recherche car par la suite, une analyse sera réalisée de manière à observer si ces personnes d'origine non européenne ont mis des moyens ou des mécanismes en œuvre afin de développer leur employabilité sur le marché de l'emploi.

Remerciements

Ce travail n'ayant jamais pu voir le jour sans la présence et le soutien de nombreuses personnes je voudrai commencer cet écrit en les remerciant.

En premier lieu, je souhaite remercier ma promotrice Madame CORNET Annie pour l'orientation vers ce choix de sujet, sa disponibilité et ses nombreux conseils afin de m'orienter tout au long de l'élaboration de ce travail.

Je remercie également mes lecteurs Madame GASPAROTTO Sandra et Monsieur SCHOENAERS Frédéric pour le temps qu'ils auront accordé à la lecture du fruit de mon travail.

J'exprime également toute ma gratitude envers Madame CORDONNIER Lavinia, Madame ROLLIN Axelle et Monsieur MICHIELS Olivier qui m'ont consacré de leur temps afin de procéder à la relecture et à la correction orthographique du présent travail.

Je tiens aussi à adresser un merci tout particulier à ma mère CORNET Françoise pour son soutien inconditionnel tout au long de mon cursus universitaire.

Enfin, je souhaite remercier ma famille ainsi que mes précieux amis qui m'ont toujours apporté conseils et motivation lorsque j'en avais besoin.

Sommaire

Remerciements.....	4
A. Introduction	8
1. Introduction du sujet.....	8
3. Motivation personnelle de la démarche.....	10
5. Hypothèses de recherche.....	11
6. Qualité de la démarche	12
7. Contribution de l'étude.....	13
8. Premiers éléments de structure.....	13
1. Notions générales	15
1.1 La diversité.....	15
1.1.1 Notion de diversité	15
1.1.2 Définition de la diversité	16
1.1.3 L'ambivalence du concept.....	16
1.1.4 La gestion de la diversité.....	17
1.1.5 Pourquoi gérer la diversité ?.....	18
1.2 La discrimination	19
1.2.1 Définition de la discrimination.....	19
1.2.2 La discrimination dans l'emploi.....	20
1.2.3 La législation en vigueur en matière de discrimination.....	20
1.2.4 L'injonction à discriminer	21
1.2.5 Le harcèlement discriminatoire	21
2. Les formes de discrimination	22
2.1 La discrimination positive.....	22
2.2 La discrimination directe	23
2.3 La discrimination indirecte	23
2.4 La discrimination systémique	23
3. Les stéréotypes et préjugés	24
3.1 Les stéréotypes.....	24
3.2 Les préjugés	25
3.3 Le phénomène de catégorisation sociale.....	26
3.4 Les stéréotypes : deux types de menaces	26
3.5 Préjugés et stéréotypes, quels liens avec la discrimination ?.....	27
3.6 Les stéréotypes, les préjugés et leurs conséquences au travail	27

4. Les causes de la discrimination à l'embauche	28
5. Les mécanismes de discrimination	29
5.1 Les inégalités scolaires.....	29
5.2 La ségrégation urbaine	29
5.3 La discrimination sur le marché du travail.....	30
6. La qualification, un remède à la discrimination à l'embauche ?	30
6.1 La situation des personnes issues de l'immigration.....	30
6.2 La qualification, un attribut pouvant tout changer ?	32
6.3 Les obstacles de l'intégration professionnelle des personnes d'origine étrangère qualifiées	34
6.3.1 Le lieu de scolarité et l'équivalence des diplômes	34
6.3.2 Les connaissances et compétences linguistiques	34
6.3.3 L'expérience professionnelle.....	35
6.3.4 Les signes d'appartenance comme éléments d'exclusion	35
7. La discrimination : quelles conséquences sur les personnes ?	35
8. Quelles stratégies les personnes adoptent-elles pour lutter contre la discrimination ?	36
9.1 La déconstruction des stéréotypes et préjugés	37
9.2 La déconstruction des stéréotypes dans les médias	38
9.3 Objectivation du processus de recrutement : stratégies concrètes	38
10. Les apports et bienfaits de la diversité	39
10.1 La diversité, source de performances économiques.....	39
10.2 La diversité, source de performances sociales	39
10.3 Les intérêts et les enjeux d'une entreprise multiculturelle.....	39
C. Problématique.....	41
1. Question de recherche.....	41
2. Hypothèses de travail	42
D. Méthodologie.....	45
1. Type de démarche.....	45
2. Méthode de recueil des données	46
2.1 Composition de l'échantillon	46
2.2 Déroulement des entretiens	46
3. Présentation de l'échantillon	46
4. Limites de la méthode	48

E. Présentation des résultats	49
1. Les stéréotypes	49
2. Discrimination des personnes qualifiées	51
3. Les stratégies adoptées	55
4. Conséquences sur la santé.....	58
F. Discussion.....	60
G. Conclusion.....	67
Bibliographie.....	71
Annexe	77

A. Introduction

1. Introduction du sujet

Aujourd'hui, les différentes sociétés occidentales telles que nous les concevons s'inscrivent dans un contexte économique décrit comme capitaliste. Dans ces différents pays et institutions, nous constatons une réelle importance et prédominance de la relation commerciale à proprement parlé durant laquelle nous assistons à un échange de marchandises mais également de services en contrepartie d'argent. À notre époque, la Belgique ne déroge pas à cette règle puisqu'elle s'inscrit, elle aussi, dans la catégorie des pays occidentaux à connotation capitaliste (SÉE, 1926 : 118) et enregistre également des échanges commerciaux d'importation et d'exportation.

Toutefois, si nous prenons le temps d'analyser l'économie du pays mais également sur celle de l'Union européenne dans son ensemble, nous pouvons constater qu'elles sont presque entièrement composées d'une économie de services. Nous assistons donc à une prédominance du secteur tertiaire par rapport aux autres secteurs et ce dernier représente à lui seul plus ou moins 70% du PIB belge (DIRECTION GÉNÉRALE STATISTIQUE -STATISTICS BELGIUM, 2017 : 37) et ce chiffre est pratiquement équivalent au niveau européen (KEMEKLIE et al., 2007 : 9).

Ces constatations sont mises en avant puisqu'il semble que le travail en lui-même ait considérablement évolué au cours de ces dernières décennies avec la diminution de l'activité du secteur secondaire laissant progressivement place à celle du secteur tertiaire. Aujourd'hui, lors de l'exécution du travail en entreprise, il n'est pas rare d'assister à des réunions de groupes de projet, de groupes de travail ou à l'élaboration d'équipes projet afin de mener à bien les différentes missions (BERCOT, 2001 : 53). De plus, afin d'être ou de rester à jour quant aux services fournis au quotidien, l'entreprise doit sans cesse se renouveler, se réinventer et subir des changements organisationnels importants de manière à conserver la position qu'elle occupe sur le marché mais aussi afin de l'améliorer.

Que ce soit pour mener à bien des projets de changements organisationnels ou pour réaliser les missions courantes de l'entreprise, le travail implique la participation de personnes qui induit par conséquent l'intervention d'individus au sein des organisations. Dès lors, il est essentiel de prendre en compte que chaque individu qui prend part au travail possède une personnalité propre à elle-même, des connaissances distinctes, une expérience de terrain différente de celle des autres, des traits psychologiques dissemblables mais également une origine culturelle différente qui en fait une personne unique qui participe à la dynamique du groupe et à la vie de l'entreprise. C'est d'ailleurs précisément autour de cette origine culturelle au sein du monde du travail que l'essentiel de ce mémoire sera agencé.

2. Motivation de la démarche scientifique

Comme le démontre le rapport de STATISTICS BELGIUM (DIRECTION GÉNÉRALE STATISTIQUE - STATISTICS BELGIUM, 2017 : 37), on peut présenter la Belgique comme étant un pays multiculturel puisque de nombreuses nationalités y sont représentées. En effet, lorsque ce document a été rédigé, 11,7% de la population qui y résidait était de nationalité étrangère. Nous pouvons relever deux constatations supplémentaires présentes dans ce rapport. Premièrement, le pourcentage de personnes de nationalité étrangère présentes en Belgique est en augmentation depuis ces vingt dernières années et dans un deuxième temps, la majorité (67,4%) de cette population est composée de ressortissants de pays de l'Union européenne.

Suite à la prise en compte de ces éléments, nous pouvons attester que la Belgique est bel et bien un pays représentant une diversité importante au niveau de sa population. Par conséquent, dans le cadre de ce mémoire, le segment de population qui sera mis en exergue ne sera pas la partie de population composée de ressortissants de l'Union européenne évoquée ici plus, haut mais, bien la partie de population constituée des personnes de nationalité étrangère non européenne mais aussi des personnes d'origine étrangère non européenne mais de nationalité belge. Effectivement, la situation dans l'emploi de ces personnes sera observée et analysée de manière à déterminer si elles sont traitées de manière égale en comparaison à l'ensemble de la population sur le marché du travail en Belgique.

Outre cette qualité de personne non européenne ou d'origine non européenne, la caractéristique supplémentaire qui sera observée lors de la réalisation de ce mémoire sera la qualification ou le niveau d'étude. Par conséquent, en tenant compte de ces diverses informations, on peut aboutir à l'objet de recherche suivant pour cette démarche d'ordre scientifique : la situation dans l'emploi des personnes d'origine non européenne qualifiées. Par « qualifiées », nous entendons les personnes disposant au minimum d'un diplôme d'études supérieures.

Désormais, suite à ces premières informations relatives à l'élaboration de ce travail, il semble essentiel de faire un focus sur les réels objectifs poursuivis à travers la démarche. Comme il l'est très justement spécifié dans une chartre élaborée par le Service public de Wallonie : « L'« Égalité des chances », c'est œuvrer en faveur de l'égalité des droits pour toutes et tous, quels que soient le pays d'origine, l'origine sociale, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, les moyens financiers, le handicap, les convictions religieuses, politiques, syndicales, etc. Il s'agit de permettre à chacun et à chacune de disposer des mêmes chances pour accéder à un logement, un emploi, à une formation... De ce fait, « Égalité des Chances » rime étroitement avec lutte contre les discriminations. » (DIRECTION GÉNÉRALE OPÉRATIONNELLE DES POUVOIRS LOCAUX, DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA SANTÉ, 2016 : 3). Ces

éléments ne sont pas repris de manière anodine puisqu'ils sont issus du décret de 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination : « Le présent décret a pour objectif de créer un cadre général et harmonisé pour lutter contre la discrimination fondée sur : 1° la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique; 2° l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap; 3° le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe; 4° l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. » (DÉCRET RELATIF À LA LUTTE CONTRE CERTAINES FORMES DE DISCRIMINATION, 2008).

Par conséquent, le but principal de ce travail qui motive la démarche scientifique réside dans l'observation de la situation de recherche d'emploi des personnes afin de relever si la loi et les règles en matière de discrimination sont respectées en Belgique. Liée très étroitement à ce premier objectif de travail, la qualification des personnes sera observée conjointement avec pour intention de constater si cette caractéristique modifie drastiquement la situation en matière de discrimination ou si elle demeure identique. Enfin, dans une démarche humble, sans intention de prétendre à révolutionner toutes les théories existantes en matière de discrimination des personnes d'origine étrangère qualifiées ni d'en créer de nouvelles, l'objectif recherché sera également de confronter ces théories aux données empiriques récoltées sur le terrain.

3. Motivation personnelle de la démarche

D'un point de vue plus personnel, le choix de ce sujet précis réside dans la difficulté pour certains jeunes diplômés d'écoles supérieures d'origine étrangère à trouver un emploi bien qu'ayant les compétences requises pour accéder à de nombreux postes. En effet, plusieurs constats de parcours de vie méritent une réflexion approfondie puisqu'aujourd'hui, à une époque où on tente de mettre en avant le vivre ensemble (FRANCK, 2015) afin d'établir une égalité parfaite entre tous les êtres humains, on peut encore constater des situations discriminantes qui peuvent par la suite être lourdes de conséquences. L'objectif, qui est quant à lui un peu plus personnel dans ce cas, est de mettre en lumière certaines situations ou faits jugés anodins et qui se produisent pourtant tous les jours dans le monde du travail. Pourquoi tenter de porter ces faits à la lumière ? Tout simplement parce qu'il est blessant et frustrant de se retrouver dans une situation de discrimination et que dans une situation discriminante vécue, on espère toujours une intervention extérieure afin d'être aidé pour à dénoncer ces faits.

4. Question de recherche

Afin de procéder à cette étude, une question de départ s'est présentée en vue d'enclencher la démarche scientifique. Les interrogations qui en découlent ont permis l'élaboration de la partie théorique du travail dans laquelle nous avons abordé les points nécessaires au traitement du sujet concerné. Suite au choix du sujet de recherche et à la définition des différents objectifs de la démarche, la question suivante s'est imposée comme moteur de la réflexion :

« Les personnes d'origine étrangère qualifiées subissent-elles des discriminations dans leur accès à l'emploi ? »

Toutefois, suite à la création du contenu théorique de ce travail et à la conception de la problématique, une reformulation de la question de départ s'est révélée comme indispensable car elle comportait plusieurs erreurs ou approximations. La question de départ est donc devenue la question de recherche suivante :

« Les personnes d'origine non européenne qualifiées ont-elles plus de difficultés à se démarquer, valoriser leurs compétences et démontrer leurs aptitudes au travail que les personnes originaires du continent ? »

5. Hypothèses de recherche

Concernant les hypothèses de travail, elles sont issues de la partie théorique élaborée sur le thème de recherche choisi initialement. Elles vont permettre de compléter la problématique de travail mais elles auront également un rôle de lien entre la théorie et la pratique rédigée sur le sujet. En effet, les hypothèses issues de la théorie seront confrontées à la nature du terrain et elles seront confirmées ou infirmées suite à la récolte des données lors des entretiens. Les quatre hypothèses qui ont été déduites sont les suivantes :

Hypothèse n°1

La discrimination entraîne une différence de traitement entre les personnes d'origine non européenne qualifiées et les personnes d'origine européenne de même niveau de qualification et de compétences sur le marché de l'emploi belge.

Hypothèse n°2

Les stéréotypes et préjugés font du tort aux personnes d'origine non européenne qualifiées. Ils vont influencer et biaiser la prise de décision suite aux entretiens de sélection.

Hypothèse n°3

Les personnes d'origine non européenne qualifiées mettent en place des stratégies afin d'augmenter leur employabilité sur le marché du travail.

Hypothèse n°4

Les inégalités dans l'emploi vécues par les personnes d'origine non européenne qualifiées provoquent des dommages sur le moral et la santé des personnes.

6. Qualité de la démarche

Dans ce travail, la qualité de la démarche respecte une approche de type hypothético-déductive. Effectivement, une théorie établie *a priori* est le centre du procédé de construction du travail puisque des questions de départ ont été posées, que des hypothèses ont été construites *a posteriori* et que ces données devront par la suite être confirmées ou infirmées par les données récoltées sur le terrain.

En ce qui concerne l'approche utilisée pour la rédaction de ce mémoire, deux choix se présentaient avec notamment l'approche quantitative et qualitative. La démarche utilisée dans le cadre de cet écrit sera de type qualitatif. En effet, nous tenterons de collecter des données par différents biais (recherche de documentation scientifique, expériences de vies, entretiens) de manière à décrire et comprendre la situation qui se pose au niveau des trajectoires dans l'emploi des personnes d'origine étrangère qualifiées. Afin de mener cette recherche, vingt entretiens seront réalisés en respectant une proportion égale d'hommes et de femmes mais aussi une proportion de personnes d'origine non européenne qualifiées et de personnes d'origine européenne qualifiées. Ces dernières seront interviewées selon la méthode de l'entretien semi-directif permettant de cibler la recherche tout en autorisant les questions de relance. Il est toutefois très important de faire remarquer que cette proportion énoncée ici plus haut n'est pas établie pour créer des statistiques et des pourcentages par la suite. Cet échantillon est construit de manière à diversifier le panel et le rendre le plus représentatif possible.

7. Contribution de l'étude

En termes de contribution, ce travail a pour objectif d'éclairer une situation, un phénomène moins connu du grand public puisqu'il a pour objectif de traiter la discrimination de manière croisée avec la qualification des personnes. Le plus modestement possible, cet écrit apportera des informations au niveau des origines en rapport avec les deux thèmes croisés énoncés plus haut. Toutefois, avant de se plonger dans la situation du territoire belge, il sera indispensable de s'armer en documentation scientifique provenant d'auteurs pertinents ayant déjà creusé la situation et qui sont parfois même des références dans le traitement de ces thématiques. Ce travail constituera donc également un regroupement de données scientifiques pertinentes relatives à la thématique croisée citée précédemment. Enfin, le but est également d'apporter un message pouvant contribuer à promouvoir le vivre ensemble et les bienfaits de la diversité, car ce sont parfois des éléments oubliés voire négligés alors qu'il serait bénéfique pour chacun d'entre nous d'en tenir compte.

8. Premiers éléments de structure

Suite à la rédaction de l'introduction et de la création des fondations de ce travail, il est essentiel de se pencher sur les premiers éléments de structure qui permettront de donner une direction à l'écriture mais aussi à la lecture.

Dans un premier temps, le but sera d'entrer dans ce qui constitue le bagage théorique de cet écrit qui comportera plusieurs subdivisions. Tout d'abord, le premier objectif sera de définir les termes généraux employés dans l'ensemble de cet écrit afin d'établir une base de discussion saine, claire et commune. Ensuite, toujours dans cette partie théorique, la discrimination sera décortiquée afin d'en analyser les types, les causes, les mécanismes mais aussi ses relations avec la qualification des personnes. Les stéréotypes seront également définis et analysés. Enfin, les derniers points abordés dans cette partie seront les apports et les bienfaits de la multiculturalité.

Deuxièmement, nous nous pencherons sur la problématique du travail. Dans cette partie, nous retrouverons la question de recherche, la problématique du travail et enfin les hypothèses construites sur base de la théorie établie au préalable.

Par la suite, le travail présentera une méthodologie complète et détaillée définissant la méthode de travail utilisée pour aborder la partie dite « pratique » de la recherche. Cette méthodologie reprendra non seulement la méthode mais également l'exécution de la recherche et le choix de l'échantillon.

La quatrième partie de ce travail rapportera les résultats des entretiens de manière objective afin d'établir un compte rendu des données issues du terrain.

La cinquième et dernière partie du développement constituera quant à elle une interprétation subjective des résultats. L'objectif sera d'expliquer la signification des résultats obtenus et s'ils correspondent aux attentes initiales. Finalement, il faudra les confronter à la théorie existante et aux hypothèses émises au début du travail.

Pour terminer, une conclusion sera construite de manière à résumer l'étude le plus complètement possible. Cette conclusion reprendra également les implications théoriques du travail ainsi que des implications managériales. En dernier lieu, cette partie apportera aussi des limites à ce travail car un travail exhaustif ne comportant aucun manquement est presque illusoire.

B. Approche théorique

1. Notions générales

1.1 La diversité

1.1.1 Notion de diversité

Avant de se concentrer sur les points cruciaux illustrant la théorie sur ce sujet de travail, il semble essentiel d'en délimiter les contours. En effet, la compréhension du travail passe sans aucun doute par la définition de ses concepts centraux. Le premier concept qui sera abordé et sur lequel l'attention sera portée dans un premier temps est celui de la diversité. Il existe une multitude de définitions de la diversité et chaque personne confrontée à ce concept pense en connaître la définition et croit en comprendre le sens sans pour autant être capable d'en restituer les points marquants. Par conséquent, il est indispensable de se pencher sur le travail de professionnels de la thématique afin d'en ressortir des éléments pertinents.

La notion de diversité est en réalité très étroitement liée à son antonyme qui sera défini dans un second temps, à savoir celui de la discrimination. En effet, cette notion se compose de deux axes avec d'une part la discrimination interindividuelle qui se rapporte aux caractéristiques propres à l'individu et d'autre part, la diversité qui peut être utilisée de manière à encourager les différences et être un atout pour la société (ALLANIC et al., 2016 : 4).

Le terme de la diversité n'apparaît en France que dans le courant des années 2000 (BERENI, JAUNAIT, 2009 : 6). En effet, ce n'est que suite à l'élaboration de la « Charte de la diversité » que ce terme va commencer à être utilisé de manière régulière. C'est dans le but de renforcer la politique antidiscriminatoire que cette charte va être conçue avec comme objectif de promouvoir la différence dans tous les secteurs de la vie. Cette charte est à l'origine une initiative patronale mais la notion de diversité va perdurer et progressivement s'installer dans un grand nombre d'activités et de domaines et elle aura comme but absolu le respect des différences culturelles (BERENI, JAUNAIT, 2009 : 7). Toutefois, ce terme ne trouve pas son origine en France mais bien aux États-Unis à la fin des années 70 lors de l'élaboration des premières politiques antidiscriminatoires avec un premier arrêt de la Cour suprême relatif à la discrimination positive (SABBAGH, OUDGHIRI, 1999 : 443).

1.1.2 Définition de la diversité

Suite aux premiers éclaircissements sur la notion de diversité, il semble dès lors opportun de définir le concept afin de le délimiter. Toutefois, nous pouvons constater qu'une seule définition ne permet pas de le cerner complètement, c'est pourquoi plusieurs d'entre elles seront évoquées afin d'être le plus complet possible.

Dans la charte de la diversité, on retrouve une définition de la diversité qui semble apporter des premiers éléments de réponse. En effet, l'auteur énonce que : « La diversité désigne l'ensemble des différences individuelles dans un groupe, que celles-ci soient visibles (race, ethnie, sexe, handicap, etc.) ou moins perceptibles (affiliation politique, orientation sexuelle, etc.) » (Point, 2006 : 62). En complément de cette définition, nous pouvons également prendre en compte celle de CORNET et WARLAND qui énonce : « Dans l'absolu, elle renvoie à l'ensemble des caractéristiques personnelles, sociales et organisationnelles qui participent à la construction de l'identité et de la personnalité des individus. Derrière ce terme, se cache donc la capacité de l'organisation à traiter de l'altérité dans ses ressemblances mais aussi dans ses différences et spécificités » (CORNET, WARLAND, 2008, cités par MONTARGOT, PERETTI, 2014 : 184). Avec ces définitions nous pouvons constater que les auteurs définissent la diversité en réalisant une description d'un groupe d'individus avec des qualités intrinsèques aux personnes, autrement dit, chaque personne possède des différences qui lui sont propres (ALLANIC et al., 2016 : 2).

Outre ce point de vue purement distinctif amené par cette première définition, il existe d'autres aspects qui nuancent et complètent la définition de la diversité. En effet, après l'aspect exprimant les différences, il y a également une notion d'égalité qui est mise en lumière. Effectivement, les caractéristiques physiques des individus sont prises en compte dans la notion de la diversité et de plus en plus de catégories sont regroupées et rassemblées dans cette dernière (ALLANIC et al., 2016 : 2). Pour illustrer ces propos, il semble pertinent de citer un article expliquant cette deuxième dynamique qu'est l'égalité : « ... en France c'est seulement récemment que la préoccupation de l'égalité s'est déplacée, ou plutôt élargie à d'autres catégories que celle du genre. Les handicapés, puis les seniors et les minorités visibles, finalement toutes les catégories discriminées ont été intégrées au débat. On passe ainsi de la question de l'égalité entre les sexes, à celle de non-discrimination à l'égard de toute catégorie stigmatisée et enfin à la diversité » (BENDER, PIGEYRE, 2004).

1.1.3 L'ambivalence du concept

La diversité semble se caractériser par deux aspects, deux propriétés opposées. En effet, la notion de diversité semble apparentée au concept de l'égalité. Ce concept d'égalité est mis en avant par une société qui se veut efficace dans la lutte contre la discrimination et qui donnerait de la visibilité à toutes les

catégories de personnes. Au-delà du point de vue anti-discrimination, l'égalité représentée dans ce concept est la représentativité de la population, l'acceptation et le respect de tous les groupes de personnes (BERENI, JAUNET, 2009 : 6-7).

Comme dit dans le paragraphe précédent, la diversité est très souvent associée au concept d'égalité. Toutefois, un deuxième aspect émane de ce concept et c'est celui de « l'utilité collective ». Dans ce cas précis, on évoque la diversité non plus comme un principe d'égalité mais comme celle d'un idéal de société où tous les êtres aussi différents soient-ils, sont assemblés dans l'harmonie. C'est dans ce sens que le terme « d'utilité collective » est utilisé car il s'agit en réalité d'un enrichissement et d'un atout pour l'ensemble de la population. (BERENI, JAUNET, 2009 : 7)

1.1.4 La gestion de la diversité

Aujourd'hui, la notion de diversité et plus particulièrement la gestion de la diversité est présente en entreprise. En vue de pouvoir répondre à un marché du travail où les demandes sont de plus en plus importantes et où le travail subit sans arrêt de constantes mutations, les entreprises accueillent donc plus de main d'œuvre et cette main d'œuvre est caractérisée par une augmentation de sa diversité. Par conséquent, en réaction à ce phénomène, des politiques de gestion de la diversité vont aussi être mises en place (CORNET, WARLAND, 2014 : 11).

Une politique de gestion de la diversité semble par déduction être une politique de ressources humaines qui serait étroitement liée à la notion de diversité, toutefois tenter de s'essayer à une définition semble plus que périlleux, c'est pourquoi il est nécessaire de reprendre une définition élaborée par CORNET et WARLAND dans leur ouvrage.

« La "Gestion de la diversité" est définie comme la mise en œuvre d'une politique de gestion des ressources humaines qui :

- s'inscrit dans les principes d'égalité des chances et de traitement de tous les travailleurs et de lutte contre toutes les formes de discrimination ;
- vise à offrir à chacun et chacune des opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences et aspirations ;
- permet à l'entreprise d'améliorer ses processus internes (efficience) et sa performance (efficacité) en tirant le meilleur parti de la diversité de la main-d'œuvre disponible dans son bassin d'emploi.

La gestion de la diversité c'est aussi une culture organisationnelle :

- qui s'inscrit dans le respect des différences en ce qui concerne les valeurs, les attitudes, les comportements, les styles de vie pour autant que ceux-ci se conforment aux fondements démocratiques et au principe d'égalité de nos sociétés ;
- qui cherche à s'enrichir de ces différences en évitant tout comportement d'exclusion, de repli et de jugement. » (CORNET, WARLAND, 2014 : 11).

1.1.5 Pourquoi gérer la diversité ?

La première raison qui pousse à établir une gestion de la diversité et donc une politique de gestion de cette diversité en entreprise est tout simplement une raison légale. En effet, la loi belge est constituée de plusieurs lois, décrets et arrêtés royaux imposant des règles qui doivent être respectées de tous afin de se prémunir de situations de discrimination et de sanctions prévues par ces mêmes textes légaux (CORNET, WARLAND, 2013 : 21).

Outre ces dispositions légales, cette gestion de la diversité va répondre à deux types de préoccupations, les préoccupations sociales et économiques. C'est l'association de ces deux préoccupations qui vont permettre la mise en place et surtout la réussite de la politique de gestion de la diversité (CORNET, WARLAND, 2014 : 15).

En ce qui concerne les préoccupations sociales, ces dernières se rapportent aux logiques sociales de l'entreprise dans sa politique de gestion de la diversité. La première d'entre elles est le respect des lois nationales et européennes en matière de diversité. En deuxième lieu, l'objectif est d'établir une meilleure représentativité de la population en entreprise telle qu'elle l'est en réalité dans la population. Ensuite, la troisième préoccupation est de parvenir à instaurer une égalité de traitement et de soutenir une lutte contre les discriminations directes et indirectes. Le quatrième élément concerne les prochaines générations avec la mise en avant de la responsabilité sociétale et le développement durable de l'entreprise qui permettront d'asseoir la pérennité de l'entreprise grâce notamment à une cohésion sociale et une compétitivité importante. Enfin, le dernier élément faisant partie des préoccupations sociales est l'établissement d'une bonne gouvernance qui permettra d'avoir une certaine transparence au niveau des décisions prises et qui amènera une grande implication des personnes mais aussi un sentiment d'égalité entre tous (CORNET, WARLAND, 2014 : 16-17).

Concernant les préoccupations économiques maintenant, les objectifs ici sont autres mais ils vont tout de même dans le sens de la mise en place et du bon fonctionnement de la politique de gestion de la diversité. La première préoccupation est la plus grande efficacité. Par ce point, on entend que le personnel de l'entreprise doit être diversifié pour répondre aux attentes/demandes des clients qui

évoluent, notamment car la population se trouve être elle aussi diversifiée. Deuxièmement, l'objectif est d'avoir une meilleure utilisation et valorisation des ressources humaines et de leurs compétences afin d'augmenter la productivité grâce à une satisfaction de tous et à une reconnaissance des compétences et la personnalité de chacun à sa juste valeur. La troisième préoccupation est la modernisation des modes de gestion tant privés que publics. Enfin, le dernier d'entre eux est l'obtention de certification de qualité et le respect du cahier des charges de marchés publics (CORNET, WARLAND, 2014 : 17).

1.2 La discrimination

1.2.1 Définition de la discrimination

Suite à l'élaboration de la notion de diversité, il est essentiel de se pencher sur un concept établi comme son contraire. En effet, si la diversité semble ouvrir la voie à la différence et à l'égalité entre tous, la discrimination semble quant à elle refermer cette porte. Afin de mieux cerner ce concept, différents points seront évoqués avec pour commencer plusieurs définitions du concept en lui-même avant de voir son application dans le monde de l'entreprise.

La discrimination est le « fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne » (LAROUSSE.FR, consulté le 3 mai 2019). La Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession définit le terme discrimination comme étant la « distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession » (CONVENTION (N° 111) CONCERNANT LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION, 1958).

Cette définition se retrouve également dans l'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme qui traite de l'interdiction de discrimination. Il est repris dans cet article de la convention que les droits et les libertés doivent être « assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. » (CONVENTION EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME, CONVENTION DE SAUVEGARDE DES DROITS DE L'HOMME ET DES LIBERTÉS FONDAMENTALES, ARTICLE 14, 1950).

1.2.2 La discrimination dans l'emploi

Suite à l'évocation de la discrimination de manière un peu plus générale et de ces définitions préalables donnant les premiers éléments d'informations, la question est de savoir en quoi elle consiste dans le monde du travail. Il est important de se pencher sur cet aspect de la définition car il ne s'agit pas de la discrimination dans son sens large, mais bien de celle qui s'exerce dans le monde de l'entreprise et plus particulièrement lors des situations de recrutement. Dès lors, une définition précise de cette discrimination particulière a été élaborée et il semble opportun de la restituer dans son entièreté afin de ne pas en éluder des éléments importants :

« La discrimination à l'emploi est une attitude par laquelle un employeur potentiel, lors d'opérations d'embauche ou préalables à l'embauche :

- exprime de manière explicite ou implicite, éventuellement par sous-entendu, de manière écrite ou orale, au moyen des mots de tous les jours ou de codes, à un candidat ou un tiers médiateur, une volonté de sélection en fonction d'une appartenance culturelle réelle ou supposée ou de caractères phénotypiques (la couleur), éléments éventuellement renforcés par le lieu d'habitat ;

-ne retient pas *a priori* une candidature potentielle qui lui est présentée en fonction de ces éléments.

Un tiers médiateur peut avoir une attitude similaire lorsqu'il retransmet à d'autres ces critères et/ou réalise une sélection en fonction de ces critères. » (BARTHELMÉ, 1997 : 60)

1.2.3 La législation en vigueur en matière de discrimination

La discrimination peut prendre plusieurs formes et se retrouver sous différents types. En Belgique, la législation pour combattre la discrimination est couverte par 3 lois distinctes :

- La loi dite « Genre » ;
- La loi dite « Antiracisme » ;
- La loi dite « Antidiscrimination ».

Ces textes de loi citent 19 critères de discrimination sur lesquels il est interdit et punissable de discriminer les personnes :

La Loi Genre a pour objectif de lutter contre la discrimination sur base du sexe (LOI TENDANT À LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, 10 MAI 2007)

La Loi Antiracisme : « La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ». (LOI TENDANT À RÉPRIMER CERTAINS ACTES INSPIRÉS PAR LE RACISME OU LA XÉNOPHOBIE, 30 JUILLET 1981)

La Loi Antidiscrimination : « La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. » (LOI TENDANT À LUTTER CONTRE CERTAINES FORMES DE DISCRIMINATION, 10 MAI 2007)

Outre ces lois, il est important de mentionner le fait que lorsqu'une personne est victime de discrimination, il ne lui revient pas de prouver qu'elle est discriminée. C'est à l'auteur supposé de prouver qu'il n'a pas discriminé la personne. Par conséquent, la victime est mieux protégée (BELGIUM.BE, consulté le 5 mai 2019).

Il existe dans le droit de l'Union Européenne, plusieurs interdictions en matière de non-discrimination et de harcèlement qui ont pour but de protéger de manière plus efficace les personnes susceptibles d'être victime de ces agissements (AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE ET CONSEIL DE L'EUROPE, 2018).

[1.2.4 L'injonction à discriminer](#)

Les directives relatives à la non-discrimination définissent qu'un « comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination » est considéré comme une « discrimination » (AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE ET CONSEIL DE L'EUROPE, 2018). Il est toutefois important de noter que ces directives ne définissent pas ce qu'est l'injonction à pratiquer une discrimination même s'il est fort probable que l'injonction à discriminer, tout comme les actes de harcèlement, puissent être considérés comme étant constitutifs de discrimination et par conséquent faire l'objet de procédures surtout lorsque ces actes sont liés à l'origine raciale ou ethnique des personnes (AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE ET CONSEIL DE L'EUROPE, 2018).

[1.2.5 Le harcèlement discriminatoire](#)

Le harcèlement est un type spécifique de discrimination, il peut prendre plusieurs formes comme par exemple des paroles et gestes, la production, l'affichage ou encore la diffusion d'écrits, d'images ou d'autres matériels. Pour que le comportement d'une personne soit considéré comme étant du harcèlement, il faut que le comportement soit considéré comme étant critiquable et excessif par une

personne placée dans les mêmes conditions (AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE ET CONSEIL DE L'EUROPE, 2018). Il n'est pas nécessaire que la personne harceuse ait voulu discréditer la victime pour que ce soit considéré comme du harcèlement. En effet, on peut parler de harcèlement à partir du moment où les actes posés de manière volontaire ont entraîné objectivement des conséquences (AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE ET CONSEIL DE L'EUROPE, 2018).

2. Les formes de discrimination

2.1 La discrimination positive

Dans un premier temps, il est essentiel de bien prendre en compte que la discrimination positive n'est pas étroitement liée aux trois formes de discriminations qui vont suivre. Les trois formes suivantes ont effectivement plus de liens et se complètent tandis que la discrimination positive est une forme de discrimination bien précise et plutôt indépendante. Ce terme de discrimination positive a déjà été évoqué plus haut dans le travail avec les premières apparitions de politiques antidiscriminatoires aux États-Unis à la fin des années 70. En effet, à l'époque, le terme qui était évoqué était celui d'« affirmative action » (SABBAGH, OUDGHIRI, 1999 : 443).

Pour comprendre en quoi consiste la discrimination positive, la présentation d'une première définition prend tout son sens. On entend par discrimination positive : « une action volontaire prise à l'initiative du gouvernement, dépassant de loin l'abolition de pratiques discriminatoires drastiques. Le terme *affirmative action* reflète, selon eux, un désir agressif de faire disparaître les barrières, même les plus informelles, qui entravent l'accès des minorités et des femmes à des postes de responsabilité dans le secteur de l'emploi. » (BENOKRAITIS, FEAGIN, 1978, cités par CLARY, 1999 : 27).

Dans une optique un peu plus déterminée d'abolition des discriminations qui étaient autrefois présentes, on retrouve la définition suivante : « la discrimination positive représente une série de mesures prises pour éradiquer les vestiges d'une discrimination passée et permettre aux individus les plus qualifiés, quel que soit leur origine ethnique ou leur sexe, d'accéder à l'emploi et à la promotion sociale convoités » (GOLDMAN, 1977 : 12 cité par CLARY, 1999 : 27).

Enfin, de manière à apporter un aspect un peu plus statistique au niveau de la volonté d'équité apportée par cette forme de discrimination, voici une définition plus récente de la discrimination positive : « Mesures préférentielles à l'intention d'un groupe particulier visant à compenser des désavantages d'un groupe spécifique en lui donnant des droits et avantages spécifiques et à le favoriser pour obtenir un

rattrapage statistique et/ou compenser des discriminations passées. La discrimination positive visera à préférer un membre du groupe cible même s'il n'a pas des compétences équivalentes au candidat de référence » (CORNET, WARLAND, 2014 : 113).

2.2 La discrimination directe

Comme dit précédemment, les trois formes de discrimination qui vont être présentées sont plus étroitement liées et la première d'entre elles est la discrimination directe. La caractéristique principale de cette forme de discrimination est qu'elle est basée sur un critère qui va être l'origine d'une différence de traitement entre les personnes. Par conséquent, on constatera l'apparition d'une discrimination suite à l'utilisation d'un critère prohibé qui attribuera une position défavorable à plusieurs d'entre elles. La discrimination directe peut notamment amener le constat d'un acte intentionnel ou explicite. Toutefois, il n'est aujourd'hui plus nécessaire que le caractère intentionnel de cette discrimination soit visible pour qu'il soit reconnu en tant que tel (MINÉ, 2003 : 5).

2.3 La discrimination indirecte

En ce qui concerne la discrimination indirecte, elle résulte en grande partie d'une fausse neutralité. En effet, une pratique qui semble *a priori* neutre va par la suite porter préjudice à une ou plusieurs personnes en attribuant une position désavantageuse à certaines d'entre elles en fonction de critères bien particuliers. Il existe toutefois une exception à ce phénomène, lorsque la pratique en question peut être jugée comme objective et nécessaire, ce qui la rend dans ce cas légitime (FERRÉ, 2001 : 3).

Toutefois, pour compléter cette description de la discrimination indirecte, il semble essentiel d'ajouter que dès que les trois premières conditions sont réunies : une règle ou une pratique de l'entreprise, d'aspect théoriquement neutre, portant préjudice ou étant défavorable à des personnes qui répondent à différents critères nous sommes en mesure d'évoquer immédiatement la présomption de discrimination indirecte. Ce qu'il est dès lors important de constater, c'est que l'intention de l'auteur des faits n'est en aucun cas prise en compte car le seul élément qui est réellement pointé du doigt c'est l'effet discriminatoire qui est produit (MINÉ, 2003 : 8).

2.4 La discrimination systémique

Enfin, la dernière forme de discrimination qui sera présentée est la discrimination systémique. Elle est considérée comme une sorte de résultante des pratiques qui ont lieu dans une entreprise ou un secteur

d'activité. Effectivement au sein de la société, des comportements *a priori* neutres ont lieu et ils sont également très souvent accompagnés de stéréotypes, ce qui amène le système dans ce cas précis à créer ou produire de la discrimination. Le système en question peut en réalité faire référence à n'importe quel secteur d'activité de l'entreprise ou n'importe quel collaborateur ou groupe de travail externe. Cette discrimination systémique va avoir plusieurs conséquences comme par exemple l'exclusion de personnes. Ces mêmes personnes vont être stigmatisées toujours sur base de critères prohibés, ce qui les amènera parfois à être isolées ou regroupées dans certains services de l'entreprise. Pour terminer, on peut également dire que la constitution de ce système peut être le résultat de l'association de personnes ayant des intentions discriminatoires (MINÉ, 2003 : 9).

3. Les stéréotypes et préjugés

Les stéréotypes et les préjugés sont présents dans la vie de tous les jours. Sans forcément le vouloir, ils occupent les esprits et peuvent être exprimés de manière récurrente lors des relations humaines. Il conviendra donc de délimiter la signification de chacun de ces deux termes et par la suite d'analyser s'ils peuvent porter préjudice à des personnes ou groupes de personnes. La question qui va se poser lors de ce point sera celle des conséquences qu'ils pourraient engendrer sur les groupes cibles et les éventuels liens qu'ils pourraient avoir avec la notion de discrimination.

3.1 Les stéréotypes

Le terme « stéréotype » fait son apparition en tant que substantif masculin en 1835. La première fois qu'il a été utilisé en tant que tel, il était défini dans le dictionnaire universel de la langue française de Boiste (VALADE, 2019 : 37). Ce n'est pratiquement qu'un siècle plus tard que LIPPMANN l'introduira en 1922 au niveau des sciences sociales en le définissant comme un ensemble d'images qui se représentent dans les esprits et qui aident à catégoriser les personnes (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 9). Il voyait à l'époque les stéréotypes comme comportant quatre caractéristiques. Selon lui, les stéréotypes étaient des idées consensuelles mais également rigides. Il ajoutait aussi qu'ils étaient des généralités excessives et, qui plus est, qu'ils étaient faux ou mal fondés (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 14). Bien des personnes se sont essayées à délimiter les significations de ce terme et une idée commune semble avoir progressivement pris le pas au cours des années en définissant les stéréotypes comme : « l'ensemble des croyances d'un individu relatives aux caractéristiques ou aux attributs d'un groupe » (JUDD, PARK, 1993, cités par LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 14). Toutefois dans une définition encore plus récente, CORNET ET WARLAND évoquent un élément supplémentaire concernant les réelles capacités des personnes en définissant les stéréotypes de la manière suivante : « Un ensemble de caractéristiques qu'un groupe

assigne aux individus appartenant à un autre groupe. Les stéréotypes sont souvent réducteurs et ne reflètent pas les réelles capacités d'une personne » (CORNET, WARLAND, 2014 : 115).

Les stéréotypes sont caractérisés par une idée de connaissance et ils peuvent véhiculer des réflexions positives mais également négatives (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 16). La notion de connaissance de ces stéréotypes est partagée par un nombre plus ou moins grand de personnes de la sphère sociale (LEYENS, YZERBYT, SCHADRON, 1996, cités par LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 16). Toutefois il semble très important de faire remarquer que la notion de connaissance exprimée par le terme n'est pas représentative de l'approbation de tous (DEVINE, ELLIOT, 1995 cités par LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 16).

En opposition avec l'idée de connaissance liée aux stéréotypes et de leur nature pouvant représenter des situations positives, les préjugés sont quant à eux associés uniquement à une attitude négative. En effet, le préjugé est très fortement marqué par un point de vue résultant de l'affectif et de l'émotionnel (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 15). Outre cette première différence, il semble tout à fait opportun de se pencher sur ce terme afin d'en distinguer les écarts avec les stéréotypes.

3.2 Les préjugés

Le préjugé comporte plusieurs caractéristiques particulières. Le premier élément à relever est que lorsqu'on parle des préjugés, on évoque un jugement *a priori* ou encore une idée totalement préconçue concernant une personne ou un groupe de personnes (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 15). Comme évoqué dans le paragraphe précédent, ces idées préconçues comportent une tendance négative car la pensée éprouvée est une exagération erronée et rigide (ALLPORT, 1954, cité par LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 15). Pour donner une nature un peu plus concrète à ce terme, on peut citer le racisme et l'antisémitisme qui sont en réalité des préjugés, l'un fondé sur l'origine ethnique et l'autre sur la haine envers les juifs (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 15). Les préjugés peuvent donc véhiculer des émotions très fortes comme de la haine, du mépris ou encore du dégoût (KLEIN, LEYS, 2013 : 319). Pour synthétiser cette notion, on peut la ramener autour de trois caractéristiques, à savoir la dimension affective, la dimension cognitive qui se rapporte aux croyances et aux stéréotypes et enfin la dimension motivationnelle qui pousse à agir d'une certaine façon face aux personnes ou à un groupe de personnes (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 15-16).

3.3 Le phénomène de catégorisation sociale

Ce phénomène de catégorisation semble incontournable car il est une sorte de point de départ des stéréotypes, des préjugés mais également de la discrimination (KLEIN, LEYS, 2013 : 340). Il s'agit d'un phénomène bien particulier puisqu'il semble fonctionner de pair avec les stéréotypes. Effectivement, lorsqu'on utilise des stéréotypes, on organise simplement notre perception de la réalité (OAKES, HASLAM, TURNER, 1994, cités par KLEIN, LEYS, 2013 : 308). Toutefois, il s'agit d'un processus qui est en vérité très flexible puisqu'il est tout à fait imaginable de passer d'une catégorie à l'autre en moins de temps qu'il ne faut pour le dire (KLEIN, LEYS, 2013 : 306). C'est pourquoi trois choix de catégorisation seront mis en avant. Le premier d'entre eux est l'accessibilité cognitive avec les dimensions les plus flagrantes que nous avons à l'esprit et pas forcément les plus pertinentes (KLEIN, LEYS, 2013 : 306). Dans un second temps, on retrouve la catégorisation grâce à la perception de similarité. Ici, la personne tentera de regrouper les individus en catégories disponibles en essayant de réduire au mieux les différences (STANGOR, FORD, 1992 ; TURNER, HOGG, OAKES, REICHER, WETHERELL, 1987, cités par KLEIN, LEYS, 2013 : 306). Enfin, la troisième catégorisation est liée à nos attentes. Les catégories choisies seront déterminées en fonction de nos stéréotypes et en fonction de ce qui semblera le plus pertinent dans la situation (KLEIN, LEYS, 2013 : 307).

3.4 Les stéréotypes : deux types de menaces

Suite à l'exposition à des stéréotypes, deux types de menaces peuvent être occasionnées. La première est la menace pour soi et la seconde est la menace pour le groupe. Concernant la première, la crainte est de voir un stéréotype s'avérer exact pour sa propre personne. En effet, un stéréotype négatif occupe l'esprit de la personne et cette dernière éprouve une peur relativement marquante de se voir rentrer dans les normes de ce stéréotype, ce qui l'amènera donc involontairement à diminuer son niveau de performance et confirmer ses craintes (WOUT et al., 2008 : 792-793).

La seconde menace est celle pour le groupe. Cette dernière représente le même phénomène mis à part que le stéréotype négatif va amener des craintes au groupe d'appartenance. Dans ce cas précis, les membres du groupe éprouvent la peur de confirmer les idées préconçues à l'égard de leur groupe de personnes. Par conséquent, les membres vont tenter d'œuvrer afin d'infirmer ces idées mais toujours avec une pression supplémentaire de par l'omniprésence du stéréotype (WOUT et al., 2008 : 792-793).

3.5 Préjugés et stéréotypes, quels liens avec la discrimination ?

Les trois concepts semblent étroitement liés et la frontière les distinguant se trouve vraisemblablement très mince. Toutefois, il est nécessaire de préciser que les stéréotypes n'engendrent pas à tous les coups des préjugés et que les préjugés n'aboutissent pas forcément à de la discrimination. Cependant, nier les relations existantes entre ces différents concepts serait une erreur (KLEIN, LEYS, 2013 : 340). Nous pouvons même pousser la réflexion plus loin en disant qu'ils sont intimement liés et interdépendants (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 10). Effectivement, si nous reprenons la signification des concepts tels qu'ils ont été définis préalablement dans le travail, nous pouvons constater que les stéréotypes se rapportent aux croyances et qu'ils peuvent expliquer la raison de l'apparition de la discrimination chez une personne (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 10). Étant donné que les concepts sont interdépendants, la discrimination peut à son tour jouer un rôle vis-à-vis des stéréotypes et des préjugés en entretenant leur existence à travers l'expression de comportements (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 10). En prenant en compte les définitions préétablies, une discrimination engendrée par des stéréotypes suivrait donc un cheminement bien précis. En effet, les stéréotypes s'exerceraient dans un premier temps en fonction de l'individu et de ses croyances pour progressivement devenir des préjugés comportant une nature négative. La discrimination interviendrait alors à l'instant du passage à l'acte car elle est en réalité le comportement négatif qui découle des préjugés (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008 : 61).

3.6 Les stéréotypes, les préjugés et leurs conséquences au travail

Les préjugés et les stéréotypes peuvent porter préjudice aux populations stigmatisées dans le monde du travail. En effet, nous les retrouvons dans de multiples situations de travail comme par exemple des entretiens d'embauche, des négociations, des formations (BONNOT, NEUVILLE, RASTOUL-MIGNE, 2012). Lors de ces différentes activités de travail, les personnes sont donc confrontées à la présence de stéréotypes qui vont avoir diverses conséquences sur eux. Plusieurs types de conséquences vont être générées dans ces situations du milieu professionnel. Nous pouvons dès lors relever des conséquences relatives à la motivation, à la productivité mais aussi à la santé au travail comme la production de stress, d'anxiété mais aussi de risques cardiovasculaires (BLASCOVICH, SPENCER, QUINN, STEELE, 2001, cités par BONNOT, NEUVILLE, RASTOUL-MIGNE, 2012) qui vont par conséquent générer de l'absentéisme et du turnover (MAJOR, SPENCER, SCHMADER, WOLFE, CROCKER, 1998, cités par BONNOT, NEUVILLE, RASTOUL-MIGNE, 2012) et par la suite des coûts relativement importants pour l'entreprise. Cependant, ces stéréotypes semblent avoir un impact bien plus lointain que les seules capacités intellectuelles car ils vont également altérer la motivation, les émotions et le comportement des individus des groupes stigmatisés (BONNOT, NEUVILLE, RASTOUL-MIGNE, 2012).

4. Les causes de la discrimination à l'embauche

Dans un premier temps, nous nous étions concentrés sur les notions importantes de ce travail et sur les points essentiels afin de comprendre ce dernier. Par la suite, nous avons approfondi les concepts de stéréotypes et de préjugés et ce cheminement n'est en aucun cas anodin. Effectivement, les causes de la discrimination à l'embauche vont toucher de très près à ces différentes notions et vont être concernées par la présence de stéréotypes et de préjugés, ce pour quoi il semblait tout à fait opportun de les détailler afin de procéder à l'élaboration de ce point.

En ce qui concerne la discrimination et plus particulièrement ses causes lors du processus de recrutement, une étude de UHLMANN ET COHEN va aider à apporter des éléments de réponses quant à la persistance des situations discriminantes dans les processus de recrutement d'aujourd'hui, et ce malgré les pressions personnelles et institutionnelles qui sont exercées en matière d'égalitarisme [traduction libre] (UHLMANN, COHEN, 2007 : 221).

Depuis des années maintenant, les théories contemporaines relatives aux situations de discrimination avancent que c'est la subjectivité de la personne lors des situations de recrutement qui induit cette dernière [traduction libre] (CRANDALL et ESHLEMAN, 2003 ; GAERTNER, DOVIDIO, 1986 ; HODSON, DOVIDIO, GAERTNER, 2002 ; SNYDER, KLECK, STRENTA, MENTZER, 1979 cités par UHLMANN, COHEN, 2007 : 208). Cette subjectivité est vraisemblablement caractérisée par des informations incomplètes et contradictoires. En revanche, l'idée qui est mise en avant par UHLMANN ET COHEN est que les contextes objectifs composés d'informations non conflictuelles sont véritablement problématiques et produisent de la discrimination. C'est ici qu'ils introduisent les stéréotypes et les préjugés des personnes qui vont accentuer la prise de décision lors des entretiens d'embauche [traduction libre] (UHLMANN, COHEN, 2007 : 208). Effectivement, les auteurs insistent sur la sensation d'objectivité personnelle des recruteurs et cette objectivité va amener les personnes à se sentir autorisées à agir en fonction de leurs préjugés. Cet excès de confiance va les pousser à être influencés par leurs croyances et leurs pensées en imaginant être totalement intègres dans la réflexion qui est faite, ce qui amènera par la suite une production de discrimination [traduction libre] (UHLMANN, COHEN, 2007 : 208). Pour terminer, à ce phénomène d'objectivité autoperçue nous pouvons associer le sentiment d'invulnérabilité qui va aussi influencer la décision des recruteurs [traduction libre] (UHLMANN, COHEN, 2007 : 208).

5. Les mécanismes de discrimination

Aujourd'hui, il existe un phénomène de rejet d'une partie de la jeunesse de nationalité française dû à l'origine réelle ou supposée des personnes. Le problème qui se pose dans la situation est que ces jeunes ne trouvent tout simplement pas leur place au sein de la société et une minorité d'entre eux va même jusqu'à se sentir complètement rejetée de la collectivité (VIPREY, 2002 : 80). Ce texte de VIPREY va nous aider à y voir clair au niveau des mécanismes de discrimination qui entrent en jeu et qui vont agir comme un cercle vicieux duquel il est très difficile de s'extraire. L'auteur, sur base de son analyse de la société française, va ressortir un concept élaboré en trois points, à savoir les inégalités scolaires, la ségrégation urbaine et la discrimination sur les marchés du travail. Ce qui est également important de préciser c'est que les comportements ne s'apparentent pas à une logique raciste mais bien à un ensemble de mécanismes de discrimination qu'ils soient intentionnels ou non intentionnels (VIPREY, 2002 : 81).

5.1 Les inégalités scolaires

Le premier problème qui se présente pour les jeunes élèves étrangers ou issus de l'immigration est leur surreprésentation dans les classes les plus défavorisées de la population (VIPREY, 2002 : 65). Cet élément est très important car il va jouer un rôle primordial et il va les pénaliser dans leur parcours scolaire. En effet, ces jeunes vont voir leurs chances de réussite scolaire diminuer parce qu'ils appartiennent généralement à des familles nombreuses qui ont également moins de moyens financiers. Au-delà du financier, c'est l'aspect de « personnes issues d'un milieu défavorisé » qui va leur porter préjudice car les préjugés d'« infériorité » de niveau scolaire vont être très difficiles à contrecarrer (VIPREY, 2002 : 66).

Outre l'appartenance à des familles défavorisées, il y a un autre élément qui va influencer les inégalités scolaires et il porte le nom de ségrégation sociospatiale pour en venir par la suite à la ségrégation scolaire (VIPREY, 2002 : 66). Les jeunes élèves étrangers ou issus de l'immigration vont en réalité être regroupés dans des agglomérations urbaines défavorisées et leurs parents ayant moins de moyens financiers ne peuvent leur garantir l'accès à des établissements privilégiés (VIPREY, 2002 : 66). Pour en conclure avec ce premier mécanisme, nous pouvons dès lors constater que le milieu scolaire va tout simplement reproduire les divisions sociales déjà présentes dans l'espace urbain (VIPREY, 2002 : 67).

5.2 La ségrégation urbaine

Dans ce deuxième mécanisme de discrimination, l'auteur va revenir sur un processus déjà évoqué à la fin du point précédent. Ce processus se trouve être la ségrégation urbaine. Dans ce cas-ci, l'auteur évoque un regroupement des jeunes étrangers ou issus de l'immigration dans des zones urbaines

défavorisées où les logements sont parfois dégradés ce qui amène une réelle fracture sociale au sein de la population. Les jeunes évoluent donc au fil des années dans des conditions de vie insatisfaisantes. Cette ségrégation agit donc comme un deuxième volet de discrimination (VIPREY, 2002 : 76).

5.3 La discrimination sur le marché du travail

Enfin le troisième et dernier mécanisme qui est mis en avant est la discrimination sur le marché du travail. Ce point va concerner plus directement ce mémoire puisque la question de la trajectoire dans l'emploi en est une composante majeure. Ce dernier mécanisme de discrimination semble en réalité être un phénomène de société qui va bien au-delà des seuls employeurs (VIPREY, 2002 : 76). Le problème principal relevé par l'auteur dans la conception de ce point de matière est assez troublant puisque les jeunes étrangers ou jeunes issus de l'immigration ayant la nationalité française sont continuellement en difficulté sur le marché de l'emploi en comparaison avec leurs homologues français. Les jeunes ayant des origines non européennes sont les plus touchés par ce phénomène et un constat supplémentaire est également établi : l'acquisition de la nationalité française ne change pas réellement leur situation dans l'emploi (VIPREY, 2002 : 70-72). Par conséquent, le constat de VIPREY est clair car l'auteur avance que l'origine nationale joue un rôle très important dans le processus de recrutement. Enfin, une donnée très significative et non négligeable est également évoquée avec le niveau de qualification des jeunes héritiers de l'immigration. Lorsque ces derniers ont un niveau d'étude élevé, ils ne sont pas pour autant mis sur le même pied d'égalité que les jeunes diplômés européens, ce qui pose une nouvelle fois un réel souci d'équité (VIPREY, 2002 : 73).

6. La qualification, un remède à la discrimination à l'embauche ?

Comme évoqué brièvement lors du point précédent, la discrimination sur le marché du travail fait partie des mécanismes de mise à l'écart de parties de certaines populations. De plus, si nous prenons en compte le raisonnement développé lors de ce point de matière, nous pouvons constater que l'origine nationale joue un rôle dans les chances d'obtenir un emploi. Nous constatons aussi que la qualification des jeunes héritiers de l'immigration semble malgré elle ne pas suffire pour permettre à ces derniers de se battre à armes égales sur le marché de l'emploi (VIPREY, 2002) et c'est précisément autour de cette constatation que cette partie du travail va être réalisée.

6.1 La situation des personnes issues de l'immigration

Pour commencer ce point, nous partirons d'un constat de départ qui est le mirage de l'égalité des chances. Visiblement le modèle français qui semble prôner l'égalité de tous ses citoyens se voit dans l'incapacité de procéder à l'intégration de ses populations immigrées car ces dernières vont être exposées

au racisme et à la discrimination (JOVELIN, 2011 : 104-105). Effectivement, les jeunes qui sont issus de l'immigration se retrouvent face à des difficultés importantes au niveau de la recherche d'emploi. La société pratique l'exclusion de cette catégorie de la population due à l'incapacité supposée de ces personnes à convenir aux différents postes existants (JOVELIN, 2011 : 104). Cette discrimination à l'embauche est donc un fait réel sur le marché du travail français mais nous pouvons également dire qu'il s'agit d'un phénomène observable dans la plupart des économies occidentales (EDO, JACQUEMET, 2014). Dans le rapport réalisé par le Centre d'Analyse Stratégique français (DUGUET et al., 2007 : 25), la discrimination à l'égard des jeunes de banlieue d'Île-de-France est elle aussi constatée car les candidats d'origine marocaine doivent recourir à un investissement et des efforts plus conséquents pour obtenir un emploi en comparaison avec les personnes dont l'origine est française puisque leurs chances sont trois fois moins élevées d'accéder à l'emploi dû à la consonance de leur nom.

Dans l'étude menée par EDO ET JACQUEMET, elle aussi en Île-de-France, plusieurs éléments méritent une attention particulière. Dans un premier temps, ils avancent que le taux de discrimination à l'embauche concernant les personnes issues de l'immigration tourne autour des 40% et que ces résultats concernent toutes les origines étrangères, qu'il n'existe pas de nationalité cible dans cette discrimination (EDO, JACQUEMET, 2014). La distinction qui est donc réellement opérée est uniquement entre le groupe dit « majoritaire » et les personnes issues de l'immigration. Deuxièmement, une constatation importante qui est relevée par ces mêmes auteurs dans leur analyse au niveau de la discrimination d'origine est que les candidatures masculines ont plus de difficultés à aboutir que celles de leurs homologues féminines (EDO, JACQUEMET, 2014). Enfin, le dernier élément qu'ils apportent suite à la réalisation de leur étude concerne le taux de rappel ou le taux de réponses favorables à leurs envois de fausses candidatures. Pour réaliser ce travail, les auteurs ont procédé à un nombre d'envois identiques de candidatures fictives relatives à un candidat et une candidate ayant un nom à consonance française, maghrébine et étrangère. Les résultats sont une fois de plus sans appel car les deux candidats ayant un nom à consonance française ont un taux de réponse positive qui s'élève à 18,3% tandis que les fausses identités maghrébines et étrangères ne récoltent en moyenne que 11,2% de réponses positives (EDO, JACQUEMET, 2014). Une fois encore les résultats qui sont présentés aident à mettre en lumière la présence d'une inégalité de traitement entre les candidats. En effet, le choix des recruteurs ne porte visiblement pas sur les compétences et la formation puisque celles mises en avant pour chaque candidat fictif sont identiques et que les nationalités des candidats ne sont pas spécifiées sur les CV envoyés (EDO, JACQUEMET, 2014).

Suite à une première analyse de la documentation scientifique française, il semble approprié de se pencher sur la situation du Québec puisque beaucoup d'études et de recherches traitant de la place dans le monde du travail des personnes issues de l'immigration ont été menées. Ces recherches permettront de fournir un contenu plus riche au travail et livreront également des informations à propos d'une partie du monde faisant elle aussi partie des pays dits « occidentaux ». Nous pouvons donc dire que la situation du Québec fait ressortir des informations pratiquement identiques puisque plusieurs indicateurs

permettent d'avancer l'existence d'une situation inégale sur le marché de l'emploi. Pour preuve, le taux d'activité des personnes issues de l'immigration est bien inférieur à celui des Canadiens d'origine (CHICHA, CHAREST, 2008 : 6). Ensuite, en ce qui concerne le taux de chômage, nous réalisons aussi très rapidement qu'il est deux fois plus important pour les personnes issues de l'immigration en comparaison à celles nées au Canada, et ce aussi bien au niveau des femmes que des hommes (CHICHA, CHAREST, 2008 : 7).

6.2 La qualification, un attribut pouvant tout changer ?

Dès lors, suite à ces premières constatations, nous nous posons la question de savoir si la qualification ou même un haut niveau de qualification fait varier ces premières tendances liées à l'embauche. Dans d'autres termes, à niveau de qualification identique, les personnes issues de l'immigration parviennent-elles à faire diminuer voire supprimer la discrimination lors des périodes de recrutement ou de sélection et lutter avec les personnes originaires du pays sur le marché de l'emploi ?

Vraisemblablement, il s'agirait d'un problème persistant, récurrent et qui ne date donc pas d'aujourd'hui. En effet, vers la fin des années 90, plusieurs auteurs appellent à la mobilisation des acteurs économiques afin de lutter contre la discrimination à l'embauche déjà bien présente en France (SCROCZYNSKI et al., 1999). Le but recherché est donc de mobiliser les instances afin de pallier à une discrimination présente sur le marché de l'emploi. Concernant les jeunes diplômés étrangers ou ayant une origine étrangère, ils sollicitent énormément l'aide de « l'Association pour Faciliter l'Insertion Professionnelle » car ils sont démunis face à la discrimination présente dans le monde du travail malgré leur qualification (SCROCZYNSKI et al., 1999). En ce qui concerne cette problématique, plusieurs études ont été menées en France afin de déterminer si un diplôme plus élevé pouvait amener à compenser une origine étrangère lors des situations de recrutement. C'est notamment le cas de l'enquête menée par ENE JONES en Île-de-France dans laquelle les résultats permettent d'affirmer que des pratiques discriminatoires sont bel et bien présentes dans le monde du travail concernant les candidats maghrébins et qu'un haut niveau de formation n'est pas à même de faire disparaître les pratiques en question (ENE JONES, 2013). Ce qui est doublement intéressant dans ce travail réalisé, c'est que les faits sont encore plus marquants qu'à l'accoutumée dus à la conception de la recherche. Effectivement, ce testing est conçu sur base de trois profils différents : un candidat d'origine française et un candidat d'origine maghrébine possédant le même niveau de diplôme et un candidat d'origine maghrébine possédant un diplôme supérieur. Ce qui est frappant et très révélateur à la fois c'est que suite à l'envoi des nombreux CV, le candidat d'origine française est toujours celui qui reçoit le plus de retours favorables n'ayant besoin que de son apparence pour pallier la qualification. Toutefois, dans ce cas précis, le candidat maghrébin qualifié recevra tout de même plus de sollicitations que son homologue moins bien formé. Enfin, toujours en ce qui concerne l'envoi de CV, le rapport réalisé par le Centre d'Analyse Stratégique

français (DUGUET et al., 2007 : 25) dresse le même constat à l'égard des personnes d'origine marocaine qualifiées car ces dernières doivent procéder à un envoi de CV dix fois supérieur à ceux dont l'origine française est remarquée pour être sollicitée en retour.

Une fois de plus nous allons nous focaliser sur les recherches canadiennes et plus particulièrement québécoises qui se rapportent cette fois à l'intégration des personnes d'origines étrangères qualifiées dans le marché de l'emploi. Les Québécois ont également réalisé des recherches de qualité à ce sujet et il semble dès lors opportun d'en faire profiter ce travail puisque les études croisant l'origine étrangère et la qualification sont on ne peut plus pertinentes pour le contenu de cet écrit. C'est notamment le cas de l'étude de EID qui a également réalisé un testing mais sur le marché de l'emploi québécois afin de dégager un taux de discrimination. Suite à l'envoi de 344 CV fictifs pour des offres d'emploi correspondant à des postes qualifiés, il s'avère que le taux de rappel du candidat « franco-québécois » est de 30,2% alors que celui du candidat d'origine étrangère est de 18,3%. L'auteur dans son investigation et dans les résultats de son étude va également dégager un taux de discrimination correspondant à la catégorie des emplois qualifiés et ce taux s'élève à 34,5% (EID, 2012) tandis que celui des non qualifiés est de 34,7%, ce qui l'amène à conclure que le taux de discrimination reste linéaire et que les deux catégories d'emploi subissent une discrimination identique. Le constat dressé par EID au Québec semble donc se rapprocher des études dirigées sur le sol français et en tire visiblement les mêmes conclusions.

Enfin, pour terminer avec la notion de qualification, nous allons nous concentrer sur une étude publiée en 2019 réalisée par Actiris dans la Région de Bruxelles-Capitale. Cette étude concerne la trajectoire des chercheurs d'emploi dans cette partie précise de la Belgique. Dans les résultats et les constats de cette enquête menée sur le territoire belge, nous pouvons ressortir que les jeunes candidats d'origine belge ont le meilleur taux de mise à l'emploi et ce peu importe le niveau d'études qui est comparé. Toutefois, il est important de préciser que plus le niveau d'études est élevé plus l'écart du taux de mise à l'emploi entre les jeunes d'origine belge et les jeunes d'origine non européenne a tendance à se rétrécir sans pour autant permettre à ces derniers de rectifier et égaler le taux des jeunes belge. Par conséquent, nous pouvons également relever qu'un diplôme d'études supérieures permet aux jeunes d'origines non européenne de faciliter leur accès à l'emploi sur le territoire (SENHADJI, 2019 : 49-50). Le taux de mise à l'emploi a subi une évolution sur la période de temps allant de 2013 à 2016 concernant ces jeunes hautement diplômés mais des écarts persistent. Par ailleurs, le rapport amène une nuance au sujet de ce taux d'employabilité. En effet, bien qu'ayant plus souvent un niveau d'études supérieures en comparaison aux hommes, les femmes d'origine maghrébine et turque ont un moins bon taux de mise à l'emploi que celui de leurs homologues masculins. Elles ne semblent donc pas pouvoir pleinement tirer avantage de ces qualifications (SENHADJI, 2019 : 60).

6.3 Les obstacles de l'intégration professionnelle des personnes d'origine étrangère qualifiées

Outre tous les éléments mis en évidence lors de la rédaction des points précédents du travail, avec notamment des situations discriminantes avérées ou des présomptions de discrimination, il est important de préciser que d'autres données entrent également en jeu concernant les inégalités sur le marché de l'emploi à l'égard des personnes issues de l'immigration. Ces inégalités peuvent entraîner des phénomènes de mise à l'écart mais aussi des situations de « déqualification ». La déqualification peut aussi porter le nom de suréducation ou de surqualification et elle va se définir comme « le fait pour des personnes hautement qualifiées de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées » mais aussi comme « le fait pour des personnes moyennement qualifiées de travailler dans des emplois peu qualifiés » (CHICHA, 2009 : 20). Plusieurs raisons vont donc être identifiées afin de déterminer ce qui entraîne ces phénomènes et ce qui constitue ces véritables barrières à l'emploi (HAMMOND GAUVIN, 2016).

6.3.1 Le lieu de scolarité et l'équivalence des diplômes

En ce qui concerne le lieu et l'obtention du diplôme, nous devons prendre en compte qu'il s'agit en réalité d'un point très important aux yeux des recruteurs et que les personnes issues de l'immigration subissent une inégalité de traitement dû à ce problème. En effet, un diplôme postsecondaires attribué en dehors des frontières du Canada, des États unis ou de l'Europe a beaucoup de mal à être valorisé à sa juste valeur aux yeux des recruteurs et des entreprises (BOUDARBAT, GRENIER, 2014 : 169). La situation est décrite de la même manière par SENHADJI dans le rapport réalisé pour Actiris en ajoutant toutefois une précision quant à la difficulté et l'aspect laborieux de ces procédures lourdes qui entraîne très souvent des réorientations professionnelles (SENHADJI, 2019 : 94). Effectivement, cette non-reconnaissance des diplômes va très souvent entraîner une déqualification des personnes qui vont être obligées d'exercer des fonctions ne correspondant pas à leur niveau de compétences (SENHADJI, 2019 : 18).

6.3.2 Les connaissances et compétences linguistiques

La connaissance linguistique est un facteur primordial à l'intégration, il est réellement dans l'intérêt des personnes immigrées ou issues de l'immigration de cerner rapidement la culture linguistique du pays afin de pouvoir s'y développer socialement et économiquement (GODIN, RENAUD, 2005 : 164). En effet, des connaissances moindres dans la langue ou dans les langues officielles du pays ou de la région peuvent avoir des conséquences sur les futurs emplois et une fois de plus provoquer de la déqualification (FERRER, GREEN, RIDDELL, 2004 cités par GALARNEAU, MORISSETTE, 2008).

6.3.3 L'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle des personnes joue aussi un rôle primordial dans l'intégration des personnes d'origine étrangère au marché de l'emploi. Cette expérience est très importante dans les conditions d'embauche en ce qui concerne la situation canadienne (BOUDARBAT, GRENIER, 2014 : 171) car une expérience de travail acquise dans le pays joue pratiquement un rôle de validation du candidat. Cependant, un cercle vicieux d'inégalités se perpétue puisque cette première expérience professionnelle est très difficile à obtenir étant donné que les employeurs cherchent des profils de personnes en possédant déjà une (BOUDARBAT, 2011 : 16). Au Québec, ce problème se présente également concernant les immigrés qui ne parviennent pas à trouver cette première expérience professionnelle qui leur permettrait de rentrer pleinement dans le marché de l'emploi. Les difficultés sont telles que l'auteur évoque même un prétexte mis en avant par les entreprises qui porterait en réalité une présomption de racisme moderne (CHICHA, 2009 : 110).

6.3.4 Les signes d'appartenance comme éléments d'exclusion

Certains signes d'appartenance comme le foulard par exemple peuvent porter préjudice à une partie des personnes issues de l'immigration et dans ce cas précis porter préjudice aux femmes (SENHADJI, 2019 : 18). Ces éléments sont également repris par CHICHA qui dans son travail relève des situations de mise à l'écart suite au port du *hijab* (CHICHA, 2009 : 110). Le nom ou l'accent d'une personne constituent aussi des signes d'appartenance et ils peuvent être des causes de mise à l'écart (CHICHA, 2009 : 110-111).

7. La discrimination : quelles conséquences sur les personnes ?

Comme nous l'avons défini précédemment dans le travail, la discrimination consiste à traiter différemment une ou plusieurs personnes par rapport à une ou plusieurs autres personnes en fonction de différents critères d'appartenance. Cependant, ce comportement peut parfois se révéler comme étant lourd de conséquences avec notamment l'apparition de problèmes de comportement mais aussi de santé. Par conséquent, il semblait incontournable de réaliser un travail concernant la thématique sans en évoquer les répercussions possibles sur les conditions physiques et psychologiques des personnes.

Dans un premier temps, nous devons prendre en compte que la discrimination peut entraîner des conséquences néfastes et que ces dernières sont omniprésentes, cumulatives et durables [traduction libre] (AL RAMIAH, HEWSTONE, 2013 : 893). Elle peut par conséquent amener un désavantage cumulatif et conduire à des hiérarchies sociales enracinées pour des carrières entières. Outre ces situations d'enracinement, la discrimination peut altérer la santé mentale et provoquer des symptômes dépressifs chez les personnes qui y sont exposées [traduction libre] (AL RAMIAH, HEWSTONE, 2013 : 894). Cumulé

à ces états dépressifs, les victimes vivent un état de stress permanent de peur de subir de nouvelles agressions ce qui amène de l'anxiété, de la diminution de l'estime de soi, de l'irritabilité, des troubles alimentaires mais aussi de la production anormale d'agressivité (MABILLE, 2018 : 2). Enfin, les personnes exposées à ce phénomène vont souffrir d'un symptôme supplémentaire qui est l'incapacité à se projeter dans le futur car ils vivent intérieurement un état de survie qui les empêche d'aller de l'avant et de vivre sereinement (MABILLE, 2018 : 2). Ces conséquences sont donc réellement lourdes et pesantes et ne doivent en aucun cas être ignorées car la vie et le bien-être de nombreuses personnes sont en jeu.

8. Quelles stratégies les personnes adoptent-elles pour lutter contre la discrimination ?

Pour faire face à la discrimination qui a notamment lieu au niveau du processus de recrutement et de sélection, les personnes issues de l'immigration vont utiliser des outils ou des moyens pour tenter de contrer le phénomène. Plusieurs éléments ont pu être ressortis de la littérature scientifique qui reprend des témoignages de jeunes utilisant des stratégies afin de prendre le dessus sur les situations qu'ils vivent au quotidien pour trouver un emploi.

La première arme qui est mise en avant par ces jeunes est avant tout la persévérance et l'envie de se surpasser pour donner tort aux personnes qui les discriminent. Ces jeunes tentent de mettre le facteur temps de côté tout en restant obstinés et fixés sur leurs objectifs. Le processus psychologique qui est mis en œuvre est la transformation des difficultés endurées en énergie et en motivation supplémentaire (JOVELIN, 2011 : 112).

Un autre stratagème est la compréhension des échecs précédents. Lors de l'application de cette idée, les personnes tentent de reprendre contact avec les recruteurs afin de savoir quels points améliorer pour les entretiens suivants afin d'être le plus irréprochable possible. Ce système va permettre aux personnes de pouvoir déterminer quel point améliorer et sur quoi mettre l'accent à l'avenir. Certains d'entre eux prendront part à de nouvelles formations afin de se perfectionner (JOVELIN, 2011 : 112).

D'autres moyens plus pratiques sont également mis en avant comme la modification du nom sur le CV ou l'utilisation d'internet en évitant l'utilisation de photos pour postuler (DÉFENSEUR DES DROITS, 2016) de manière à contourner tous les éléments qui pourraient leur porter préjudice mais qui pourraient aussi leur faciliter l'accès à divers entretiens d'embauche.

Enfin, un dernier élément partagé par les jeunes est la notion d'entraide. En effet, les personnes ayant vécu des situations discriminantes vont partager leurs expériences afin d'aider les autres à prendre le

dessus et vaincre les difficultés pour s'insérer dans le monde du travail le plus rapidement possible. Toutefois, comme expliqué dans le travail, le phénomène qui se reproduit souvent est celui de la déqualification afin d'entrer dans l'emploi le plus tôt possible (JOVELIN, 2011 : 112).

9. Objectiver le processus de recrutement, quelles solutions ?

Afin de pouvoir lutter contre les inégalités présentes sur le marché de l'emploi présentées précédemment dans le travail, il paraîtrait opportun de procéder à l'objectivation du processus de recrutement car c'est par cette étape importante que débute l'emploi. Plusieurs solutions vont être mises en avant de manière à apporter des éléments concrets de réponse à la question posée.

9.1 La déconstruction des stéréotypes et préjugés

Juste avant de proposer des parties de réponses directement liées au processus de recrutement, il semble très important de passer par une déconstruction des stéréotypes. Pour procéder à ce travail, plusieurs solutions sont envisagées. La première d'entre elles est une solution autorégulatrice des préjugés [traduction libre] (MONTEITH, 1993 ; MONTEITH, MARK, 2005 cités par AL RAMIAH, HEWSTONE, 2013 : 904) dans laquelle les personnes vont apprendre à désautomatiser leurs biais [traduction libre] (MONTEITH et al., 2010 cité par AL RAMIAH, HEWSTONE, 2013 : 904). Toutefois, ce procédé pourra se révéler inefficace pour les personnes pour lesquelles l'égalité entre les personnes n'a aucune importance. Le deuxième moyen évoqué est une solution de contact inter-groupe qui semble très approprié (ALLPORT, 1954 cité par KLEIN, LEYS, 2013 : 337-338). Ces regroupements vont permettre à des groupes impliqués d'être au contact l'un de l'autre afin d'apprendre à se connaître avec comme objectif d'estomper les stéréotypes et préjugés portant sur l'autre. ALLPORT met toutefois en avant plusieurs conditions pour la réussite de ce processus comme l'importance d'avoir des groupes de statut égal, un esprit de coopération et le soutien des autorités des deux groupes respectifs (ALLPORT, 1954 cité par KLEIN, LEYS, 2013 : 337-338). Par conséquent, l'objectif poursuivi est de tenter de contrer la catégorisation sociale en rapprochant les personnes grâce à leurs points communs (KLEIN, LEYS, 2013 : 337-338). Dans un troisième temps, la catégorisation multiple va aider à la déconstruction des stéréotypes. Ce procédé va permettre d'aider à ne plus ranger les personnes dans une seule catégorie mais de les percevoir de manière plus différenciée. Ce travail a donc un impact sur les capacités cognitives des personnes et il permet de repousser les limites fixées par les stéréotypes et les préjugés [traduction libre] (BREWER, HO, LEE, MILLER, 1987 ; CRISP, HEWSTONE, 2007 cités par AL RAMIAH, HEWSTONE, 2013 : 908). Enfin le dernier procédé évoqué est la technique de modification des associations sociocognitives, il va être utilisé pour construire des associations d'idées inverses de celles

créées par les stéréotypes, permettant au cerveau de déconstruire les idées initialement préconçues [traduction libre] (AL RAMIAH, HEWSTONE, 2013 : 910).

9.2 La déconstruction des stéréotypes dans les médias

Comme évoqué précédemment, les stéréotypes peuvent véhiculer une connotation négative et entraîner de la discrimination. Il est donc indispensable de se soucier de ces derniers et notamment de l'image qu'ils transmettent dans les médias. En effet, les stéréotypes qui vont être relayés dans les médias peuvent être la source de discriminations présentes dans la société d'aujourd'hui. Par conséquent, à la place de communiquer des idées stéréotypées il serait préférable de déconstruire ces dernières dans les différents supports médiatiques et technologiques afin de ne pas favoriser un climat négatif en matière de discriminations et de préjugés (SEURRAT, 2010).

9.3 Objectivation du processus de recrutement : stratégies concrètes

Pour rendre le processus plus neutre et plus objectif, la première étape est de communiquer sur la diversité. Par conséquent, il serait vraiment important de former le personnel et les managers aux apports et aux bienfaits que peut ajouter la diversité. Parallèlement à la formation, une communication efficace doit être réalisée à ce sujet avec un accent mis en priorité sur les équipes chargées du recrutement (AFMD – FACE, 2016).

En ce qui concerne le recrutement à proprement parler, les critères utilisés pour sélectionner les nouveaux candidats doivent être rédigés sur base objective de manière à ne pas laisser la possibilité aux recruteurs de se laisser influencer par des biais subjectifs. En outre, il est important pour les recruteurs de rester ouvert d'esprit quant à l'origine des personnes postulant pour l'emploi (AFMD – FACE, 2016).

Pour ce qui est de l'entretien en lui-même, la grille de questions nécessite d'avoir aussi été réalisée de manière objective et uniforme pour annihiler les dérives relatives à une possible discrimination. Conjointement, il est tout à fait imaginable de dresser une liste de questions dites "interdites" qui ne pourront pas être posées pendant les entretiens afin de conserver le caractère objectif du processus de recrutement (AFMD – FACE, 2016).

Enfin, la décision finale concernant la validation du candidat doit être prise de manière collégiale, dans un but de continuité de la stratégie en faveur de la diversité (AFMD – FACE, 2016).

10. Les apports et bienfaits de la diversité

La discrimination fait peser un coût économique sur la société, les entreprises ont une multitude de raisons les poussant à s'engager dans une politique en faveur de la diversité. La variété des expériences et des compétences ainsi que la multitude des profils qui composent l'entreprise contribuent à lui créer une plus-value (PERETTI et al., 2007). La diversité est à la fois une source de richesse (FRIMOUSSE, PERETTI, 2007 : 106) mais également de performance (CARCILLO et VALFORT, 2018).

10.1 La diversité, source de performances économiques

Le personnel qui compose les entreprises ainsi que leur compétence, leur dévouement et engagement sont les principales richesses des entreprises. La question de la gestion de la diversité est importante d'autant plus qu'elle doit permettre à l'entreprise de s'engager dans une dynamique d'apprentissages collectifs ayant un impact positif sur les performances (FRIMOUSSE, PERETTI, 2007). De plus, la diversité est une source de créativité reconnue qui peut être la base d'une compétitivité accrue [traduction libre] (BASSET-JONES, 2005). Pour BASSETT-JONES (BASSETT-JONES, 2005 cité par FRIMOUSSE, PERETTI, 2007), la diversité des personnes et des compétences favorise l'innovation car elle permet de développer la créativité à travers les incompréhensions, les tensions et les interactions que les personnes peuvent avoir entre elles.

10.2 La diversité, source de performances sociales

Selon HISLAIRE (HISLAIRE, 2006 cité par FRIMOUSSE, PERETTI, 2007), le fait de prendre conscience que d'autres travailleurs puissent penser, vivre et ressentir les choses différemment permet d'améliorer l'ouverture d'esprit, la communication ainsi que la coopération au sein de l'entreprise. La diversité poursuit comme objectif le renouvellement des modes de pensée ainsi que le développement et l'enrichissement du groupe en exploitant pleinement les spécificités de chacun. À travers la diversité, chacun est amené à reconnaître l'autre cela permet d'agir sur la santé émotionnelle du personnel et qui permet de lier performance et bien être des personnes qui composent l'entreprise (FRIMOUSSE, PERETTI, 2007).

10.3 Les intérêts et les enjeux d'une entreprise multiculturelle

La diversité est au centre des préoccupations des entreprises car elles vont être amenées à évoluer dans un contexte de mondialisation. (BERENI, 2009 : 98). Pour les DRH, la gestion de la diversité arrive en troisième position dans l'ordre d'importance de leurs préoccupations (GARNER-MOYER, 2006). Gérer

la diversité, c'est offrir la possibilité aux employeurs qui le font d'avoir une entreprise plus efficace, car le fait de favoriser la diversité au sein de l'entreprise permet d'attirer un nombre de personnes plus important et de facto un nombre de compétences plus important. En outre, cela permet d'interagir avec des clients de multiples origines (CORNET, WARLAND, 2008) et par conséquent accéder à de nouveaux marchés (GARNER-MOYER, 2006).

C. Problématique

Dans les étapes précédentes du travail qui ont précédé, nous avons apporté des éléments de réponse à notre question de départ principale. Pour répondre au mieux à cette dernière qui est l'épicentre de notre recherche, nous avons réalisé une démarche exploratoire lors de laquelle nous avons procédé à une récolte d'informations scientifiques en lien avec la question initiale. Ce point va donc reprendre les différentes composantes centrales du travail, autrement dit la question de départ principale, la problématique, mais aussi les hypothèses de recherche suite à l'exploration théorique. Ces hypothèses de recherche vont être déduites du contenu théorique et des théories scientifiques qui les composent et devront par la suite être confrontées à la réalité du terrain pour procéder aux étapes de confirmation ou d'infirmer des phénomènes.

1. Question de recherche

« Une recherche est par définition quelque chose qui se cherche. Elle est un cheminement vers une meilleure connaissance et elle doit être acceptée comme telle, avec tout ce que cela implique d'hésitations, d'errements et d'incertitudes » (VAN CAMPENHOUDT, QUIVY, 2011 : 25). Comme le stipulent ces auteurs, la recherche est une démarche qui amène par la suite à une meilleure connaissance. Toutefois, la recherche scientifique ne peut pas se réaliser de manière aléatoire et sans objet de recherche puisque l'objectif est précisément de s'informer, de comprendre ou d'étudier une situation, un phénomène, un problème. Généralement la définition du projet de recherche est formulée sous l'aspect d'une question de recherche (VAN CAMPENHOUDT, QUIVY, 2011 : 25) qui peut également porter l'intitulé de question de départ.

Comme énoncé précédemment, cette recherche a donc été initiée par une question principale, qui a servi d'origine au cheminement. Cette question de départ a été élaborée afin de créer un point d'origine à la démarche scientifique et de lui donner un objet de recherche, un sens. Cette question était la suivante :

« Les personnes d'origine étrangère qualifiées subissent-elles des discriminations dans leur accès à l'emploi ? »

En ce qui concerne la problématique de recherche, elle va permettre de contextualiser le sujet de recherche du mémoire, d'en évoquer la spécificité et la pertinence. La problématique de ce travail va concerner la discrimination des personnes d'origine non européenne qualifiées sur le marché de l'emploi. Effectivement, des inégalités semblent s'opérer sur le marché du travail en fonction de l'origine des personnes et ce, quel que soit le niveau de qualification. Par la suite,

les hypothèses de travail permettront d'affiner la recherche en déterminant des éléments à vérifier par l'approche empirique.

Comme précisé au début de la démarche, la question de départ initialement posée correspondait à l'origine de la recherche et à l'étape initiale de cette dernière. Toutefois, confrontée à la problématique du sujet de recherche et suite à l'élaboration du bagage théorique relatif à ce dernier, cette question a subi diverses modifications. Comme le stipule VAN CAMPENHOUDT et QUIVY dans leur manuel de recherche en sciences sociales : « Expliciter sa problématique est l'occasion de reformuler la question de départ. Cette reformulation remplit deux fonctions qui constituent à la fois deux avantages. La première est d'obliger à recentrer son projet après avoir élargi les perspectives d'analyse. Pour faire œuvre utile, il faut savoir limiter ses ambitions. Cette limitation doit porter à la fois sur l'objet, sur l'approche théorique et sur le dispositif méthodologique au sens strict. La deuxième fonction de la reformulation de la question de départ consiste à la préciser davantage dans les termes de l'option théorique développée dans la problématique. » (VAN CAMPENHOUDT, QUIVY, 2011 : 103-104). Par conséquent, au niveau de la question de départ initialement posée, c'est principalement sur les termes choisis que des modifications vont être apportées. En effet, les termes « d'origine étrangère » concernant en réalité toutes les personnes ayant des origines autres que belge ne délimitaient pas assez le champ de recherche. Ce terme « d'origine étrangère » a donc été modifié pour devenir « les personnes d'origine non européenne ». Par la suite, d'autres termes ont également été modifiés afin de rendre la question plus claire mais surtout plus pertinente. Le verbe « subir » et le terme « discrimination » comportaient des jugements de valeur, ils ont donc été retirés de la question de départ permettant dès lors la création d'une nouvelle plus élaborée :

« Les personnes d'origine non européenne qualifiées ont-elles plus de difficultés à se démarquer, valoriser leurs compétences et démontrer leurs aptitudes au travail que les personnes originaires du continent ? »

2. Hypothèses de travail

« L'organisation d'une recherche autour d'hypothèses de travail constitue le meilleur moyen de la mener avec ordre et rigueur sans sacrifier pour autant l'esprit de découverte et de curiosité propre à tout effort intellectuel digne de ce nom. » (VAN CAMPENHOUDT, QUIVY, 2011 : 127). Suite à ces propos qui justifient la construction d'hypothèses de travail, nous allons grâce aux données théoriques élaborer une série d'hypothèses qui vont compléter la problématique du sujet. Dans ce cas précis, nous sommes en présence d'un concept systémique qui va respecter une rigueur déductive. Ces hypothèses de travail vont résulter de l'abstrait pour se diriger vers le concret car elles seront confrontées aux données

d'observation. Outre ce procédé de vérification, une fois les hypothèses de travail élaborées, elles prendront pratiquement la place de la question de recherche dans la suite du travail sans toutefois complètement mettre de côté cette dernière (VAN CAMPENHOUDT, QUIVY, 2011 : 127). Par conséquent, nous pouvons dire que la conception des hypothèses occupe une place centrale dans l'élaboration d'une démarche scientifique pertinente. De ce fait, les hypothèses de travail vont donc être élaborées pour pouvoir dans un futur proche les comparer aux données empiriques récoltées sur le terrain.

Hypothèse n°1

La discrimination entraîne une différence de traitement entre les personnes d'origine non européenne qualifiées et les personnes d'origine européenne de même niveau de qualification et de compétences sur le marché de l'emploi belge.

Par cette hypothèse, nous cherchons à vérifier l'intervention de la discrimination sur le marché du travail. Elle va entraîner des inégalités entre les groupes de personnes évoqués en pénalisant ceux qui ont une origine non européenne sur le marché de l'emploi (VIPREY, 2002). Il est important de préciser que la qualification ne peut pas être évoquée comme motif de rejet puisque les personnes possèdent toutes un niveau de qualification et de compétences élevés. En effet, ce sont les jeunes candidats d'origine belge qui ont le meilleur taux de mise à l'emploi quel que soit le niveau d'études (SENHADJI, 2019).

Hypothèse n°2

Les stéréotypes et préjugés font du tort aux personnes d'origine non européenne qualifiées. Ils vont influencer et biaiser la prise de décision suite aux entretiens de sélection.

A travers cette deuxième hypothèse, nous tenterons de déterminer les réels impacts que les stéréotypes et les préjugés peuvent avoir lors des situations de recrutement. Les stéréotypes sont en réalité des généralités excessives fausses et mal fondées (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008) et sont également très réducteurs car ils ne reflètent pas la réalité (CORNET, WARLAND, 2014). Les préjugés sont quant à eux des idées totalement préconçues (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008) qui véhiculent des pensées négatives à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes. Les stéréotypes et les préjugés n'engendrent pas de la discrimination dans toutes les situations mais les liens entre ces concepts semblent toutefois évidents (KLEIN, LEYS, 2013).

Hypothèse n°3

Les personnes d'origine non européenne qualifiées mettent en place des stratégies afin d'augmenter leur employabilité sur le marché du travail.

Puisqu'elles éprouvent des difficultés sur le marché de l'emploi, les personnes d'origine non européenne adoptent des stratégies pour tenter d'accéder plus rapidement au travail. Des procédés tout à fait différents sont évoqués comme des procédés d'ordre motivationnel (JOVELIN, 2011) mais aussi des moyens plus pratiques comme des modifications apportées au CV ou l'utilisation d'internet pour postuler plutôt que le présentiel (DÉFENSEUR DES DROITS, 2016).

Hypothèse n°4

Les inégalités dans l'emploi vécues par les personnes d'origine non européenne qualifiées occasionnent des dommages sur le moral et la santé des personnes.

Ce que nous cherchons à démontrer avec la construction de cette hypothèse, c'est que les inégalités et la discrimination qui sont présentes dans l'emploi vont altérer la santé des personnes. Comme démontré dans la théorie, la discrimination peut entraîner des problèmes de santé comme des symptômes dépressifs (AL RAMIAH, HEWSTONE, 2013) mais peut aussi amener une diminution de l'estime de soi, de l'irritabilité et de l'agressivité (MABILLE, 2018).

Ces quatre hypothèses de travail vont donc suivre le cheminement que nous nous sommes imposés et elles seront confrontées à la réalité du terrain et aux vérités qui en découlent. Cependant, il est important de préciser que ces hypothèses pourraient être confirmées grâce aux données empiriques mais qu'elles pourraient aussi être réfutées par ces dernières.

D. Méthodologie

Après avoir établi les bases de la problématique ainsi que les hypothèses du travail, nous aurons comme objectif d'en constituer la partie méthodologique. Cette partie du travail est très importante car elle a pour but d'apporter des clarifications sur la méthode utilisée pour réaliser cette enquête en sciences sociales. Pour étayer cette idée, nous nous appuyons sur les dires de AKTOUF dans son ouvrage sur la méthodologie des sciences sociales qui énonce : « Pour situer l'extrême importance de la méthode en science, il nous suffira de rappeler que toute discipline qui se veut autonome doit obligatoirement se définir un objet (quel est l'objet spécifique qu'elle étudie et dont elle rend compte) et une méthode (comment elle procède pour étudier cet objet). » (AKTOUF, 1987 : 26). Par conséquent, au cours de cette partie du travail nous présenterons le type de démarche choisi, la méthode de recueil de données utilisée, la présentation de notre échantillon et pour terminer les limites de la méthode.

1. Type de démarche

Le choix de la démarche à entreprendre s'est porté sur une démarche qualitative construite à partir d'entretiens semi-directifs menés auprès de 10 personnes d'origine belge ou européenne et 10 personnes originaires d'un pays non occidental.

L'avantage de procéder avec ce type d'entretiens est que cela nous permet de déceler les non-dits éventuels, de relancer nos interlocuteurs et d'approfondir certaines réponses données. En effet, « la mise en récit est le meilleur moyen d'accéder à des discours sous-jacents aux récits. » (DUBAR, 2007 : 37). De plus, « Seuls les acteurs en "parlant leur action" [...] peuvent permettre la production de connaissances sur le système qui, pour être connu, a besoin d'acteurs qui parlent » (DUBAR, 2007 : 34). A partir de cela, le chercheur peut « retirer [...] des informations et des éléments de réflexions très riches et nuancés » (VAN CAMPENHOUDT, QUIVY, 2011 : 170) et par la suite analyser le « sens que les acteurs donnent à leurs pratiques et aux événements auxquels ils sont confrontés : leurs représentations sociales, leurs systèmes de valeurs, leurs repères normatifs, leurs interprétations de situations conflictuelles ou non, leurs lectures de leurs propres expériences, etc. » (VAN CAMPENHOUDT, QUIVY, 2011 : 172). Notre méthode de recherche est également déductive car c'est à partir d'une théorie établie *a priori* que nous avons construit nos hypothèses de recherche que nous allons tenter de vérifier lors de la démarche empirique.

2. Méthode de recueil des données

2.1 Composition de l'échantillon

Pour mener les interviews, nous avons élaboré au préalable un guide d'entretien. Ce guide a été pensé de manière à reprendre les éléments nous permettant d'apporter des réponses ou du moins des éclaircissements aux hypothèses soulevées précédemment. Il est important de noter qu'en fonction des réponses données et au fur et à mesure de l'état d'avancement de l'entretien, il nous est arrivé de nous écarter de ce guide. En effet, ce guide d'entretien doit être considéré comme un outil servant de base de travail et permettant d'ouvrir la discussion sur les thèmes importants de ce dernier sans pour autant être suivi à la lettre. Le but recherché à travers la démarche est de générer des discussions et des échanges ouverts tout en ayant une base de travail permettant de nous assurer que les thèmes importants ont été abordés. Ce guide a également permis de relancer la discussion lorsque cela s'est avéré nécessaire.

2.2 Déroulement des entretiens

Préalablement aux interviews, nous avons expliqué aux personnes interrogées l'objet de notre étude et nous leur avons garanti l'anonymat des réponses données. Nous avons effectué nos entretiens en présentiel pour 85 % des personnes interrogées (17/20). Les autres personnes interviewées (3/20) l'ont été par Skype. Nous avons opté pour cette deuxième méthode dans un souci d'efficacité et à la demande des personnes concernées. Que ce soit pour les interviews en présentiel ou par l'intermédiaire de Skype, nous avons chaque fois opté pour un environnement calme nous assurant de ne pas être dérangés. Il n'y a pas eu de réticence de la part des personnes questionnées quant à leur participation à cette étude. Ces interviews ont été enregistrées à l'aide d'un dictaphone et nous avons également pris des notes lors de chacune des interviews. La durée des entretiens a varié entre 30 minutes et 55 minutes.

3. Présentation de l'échantillon

Etant donné la méthode de travail qualitative ainsi que les objectifs poursuivis tout au long de ce travail, nous avons décidé de constituer notre échantillon avec 20 personnes. Ces personnes constituant notre échantillon l'ont été suite à un choix réfléchi car comme le soulignent VAN CAMPENHOUDT et QUIVY, lorsque « le chercheur envisage une méthode d'entretien semi-directif, il ne peut se permettre, le plus souvent, d'interviewer que quelques dizaines de personnes seulement. Dans ce cas, le critère de sélection de ces personnes est généralement la diversité maximale des profils au regard du problème étudié » (VAN CAMPENHOUDT, QUIVY, 2011 : 149).

Les critères de sélection des personnes composant notre échantillon sont la nationalité, l'origine, l'âge, leur situation professionnelle ainsi que leur niveau d'étude. Pour ce dernier point, nous avons limité

notre champ d'interviews aux personnes disposant au minimum d'un BAC + 3, leur donnant accès à un travail de type employé plutôt qu'ouvrier. Le détail de l'échantillon peut être consulté dans le tableau repris ci-dessous.

	Sujet	Nationalité	Origine	Tranche d'âge	Sexe	Qualification
D' origine Européenne	1	Belge	Belge	Moins de 30 ans	M	Bachelier en Informatique de Gestion
	2	Italien	Italienne	Entre 30 et 45 ans	M	Bachelier Technico-Commercial
	3	Belge	Belge	Entre 30 et 45 ans	M	Bachelier en Education Physique + Master en Kinésithérapie
	4	Belge	Belge	Moins de 30 ans	M	Master en Kinésithérapie
	5	Belge	Italienne	Moins de 30 ans	F	Bachelier en Français + Régendat
	6	Belge	Belge	Moins de 30 ans	F	Bachelier en Ressources Humaines + Bachelier en Français
	7	Belge	Belge	Moins de 30 ans	M	Master en Analyse Financière et Audit
	8	Belge	Belge	Moins de 30 ans	F	Bachelier en Graphisme
	9	Belge	Belge	Moins de 30 ans	F	Master en Sciences du Travail
	10	Belge	Belge	Moins de 30 ans	F	Master en Communication Multilingue
D' origine Non européenne	11	Belge	Congolaise – Marocaine - Belge	Moins de 30 ans	F	Bachelier en Communications
	12	Belge	Tunisienne	Entre 30 et 45 ans	M	Master en Ingénieur Industriel
	13	Belge	Belgo-marocaine	Moins de 30 ans	F	Bachelier en Droit
	14	Belge	Belgo-marocaine	Moins de 30 ans	F	Bachelier en Sciences Biomédicales
	15	Belge	Belgo-congolaise	Moins de 30 ans	F	Bachelier en Comptabilité

	16	Franco-algérienne	Franco-algérienne	Entre 30 et 45 ans	M	Master en Droit
	17	Belge	Belgo-congolaise	Moins de 30 ans	M	Master en Ressources Humaines
	18	Belge	Turc	Moins de 30 ans	F	Bachelier en Technologie de Laboratoire Médical
	19	Belge	Ethiopienne	Entre 30 et 45 ans	M	Master en Histoire
	20	Belgo-Tunisienne	Tunisienne	Entre 30 et 45 ans	M	Master en Ingénieur Industriel

4. Limites de la méthode

Toutefois, bien que la méthode comporte des points forts et qu'elle soit appropriée à la présente recherche, elle admet tout de même des limites car il est en effet utopique d'imaginer qu'une méthode d'intervention n'ait pas de failles.

La première d'entre elle est la non-exhaustivité du contenu. En effet, l'ensemble des entretiens a été réalisés avec des personnes qui sont liés à la région liégeoise, les résultats ne peuvent donc pas faire état de loi et ne peuvent être extrapolés au territoire complet de la Belgique. On ne peut donc parler de représentativité totale au niveau du territoire national ce qui constitue en soi la première limite de l'échantillon déterminé.

Toujours au niveau des limites de la méthode, il faut également prendre en compte que les personnes interrogées sont impliquées émotionnellement dans les situations puisqu'il s'agit de faits de vie et de récits d'expériences de parcours professionnels. Par conséquent, les témoins peuvent parfois interpréter les situations et parfois manquer d'objectivité quant à la réalité des faits. Cette situation pourrait être décrite comme une illusion de transparence ou comme de la subjectivité.

Enfin, une dernière barrière qui peut être constatée dans notre échantillon concerne la représentativité des origines. En effet, un constat peut être posé suite à cette étude car toutes les personnes d'origine non européenne composant l'échantillon de recherche sont originaires du continent africain. Afin de dégager la meilleure représentativité possible de notre échantillon, il aurait sans doute fallu ouvrir l'échantillon à des personnes dont l'origine est issue d'autres continents.

E. Présentation des résultats

1. Les stéréotypes

Dans le cadre de la recherche, nous avons voulu déterminer le rôle joué par les stéréotypes sur l'employabilité des personnes d'origine étrangère qualifiées. Plusieurs des personnes interrogées nous ont confié avoir vécu une situation où les stéréotypes semblaient avoir joué un rôle lors de leurs entretiens d'embauche ainsi comme le souligne notre interlocuteur suivant :

« [...] je me rappelle lors de cet entretien d'une situation qui m'avait frappé parce que le recruteur ne savait pas que j'avais également la nationalité algérienne. Je ne l'avais pas mentionné dans mon CV parce que je me disais que ça pouvait être un frein. Seulement voilà, comme on était en face l'un de l'autre depuis le début de l'entretien ben je me suis dit que qu'il avait bien remarqué que je n'avais pas seulement des origines françaises. Donc je ne sais plus comment j'ai fini par parler de mes origines et de ma double nationalité. » (Extrait de l'entretien 16)

Suite à cette réponse, nous lui avons demandé d'expliquer plus en détail cette situation, ce qui a débouché sur le complément de réponse suivant :

« Oui j'ai clairement senti que ça l'avait refroidi, il était genre un peu mal à l'aise. Et alors je ne sais pas pourquoi, il m'a sorti une anecdote qu'il avait vécu dans le métro parisien avec deux gars qui lui avaient volé son sac alors qu'il visitait la ville avec sa famille. [...] Franchement après ça je ne savais pas trop où me mettre parce que ça n'avait rien à faire là et ça n'avait surtout aucun rapport avec ma candidature. En plus de ça il a coupé court à l'entretien donc je suppose que mes origines ont dû lui poser problème. » (Extrait de l'entretien 16)

Toujours concernant les stéréotypes liés à l'origine ethnique, un autre intervenant nous a confié des situations de vie suite à ses nombreux entretiens d'embauche. En effet, cette personne a ressenti plusieurs fois des stéréotypes et des préjugés émis à son égard. Il a à plusieurs reprises tenté de nous expliquer la situation pour au final nous dévoiler les informations suivantes :

« En fait pour certaines personnes il est bizarre de voir des maghrébins rigoureux et qualifiés. » (Extrait de l'entretien 12)

Lorsque la personne interviewée nous a relaté cet incident, elle nous a confié avoir eu l'impression :

« [...] D'un certain retour à l'époque coloniale où les colons se croyaient supérieurs aux habitants des pays colonisés. » (Extrait de l'entretien 12)

Ce même intervenant nous a confié que pour lui, les stéréotypes sont accentués quand il s'agit d'hommes plutôt que de femmes :

« [...] Les femmes ont leur fait plus facilement confiance. Ce n'est pas compliqué, les hommes ils ont une étiquette de maghrébins au sang chaud. Un peu comme si la seule façon qu'on avait de régler nos problèmes c'était d'appeler la famille, de casser des choses. » (Extrait de l'entretien 12)

Ce ressenti est confirmé par une deuxième personne interviewée qui va même plus loin dans ses déclarations et dans sa façon d'interpréter les choses :

« Maintenant les hommes je crois qu'on a beaucoup plus de problèmes à trouver un travail que les femmes. Je ne sais pas pourquoi mais je crois que les employeurs pensent qu'on va limite venir les piller ou les voler. » (Extrait de l'entretien 20)

Outre les clichés liés à la nationalité ou au faciès, il est arrivé à l'un de nos interlocuteurs d'exprimer l'étonnement de la part du recruteur quant à sa maîtrise de la langue française :

« Oui, j'ai déjà eu des entretiens téléphoniques qui ont amenées à une rencontre. Maintenant, une fois sur place on m'a déjà dit des choses assez choquantes. Une fois, les gens étaient étonnés de voir que j'étais noire car selon eux je parlais "trop bien français". Honnêtement, la personne qui m'a dit ça je dirais peut-être pas qu'elle était raciste mais pour elle il semblait clair que les personnes de couleur n'ont pas les mêmes capacités que les travailleurs blancs. » (Extrait de l'entretien 15)

Il est également arrivé à nos répondants de devoir faire face à des stéréotypes liés à la religion :

« Le personnel de recrutement m'avait fait une remarque déplacée. [...] Elle m'avait dit et je cite : « Si quelqu'un vous oblige à porter votre voile, nous pouvons vous apporter notre soutien psychologique et vous aider à 'combattre' cette personne ». » (Extrait de l'entretien 18)

Bien que certaines de ces personnes interrogées ont fait l'objet de remarques déplacées ou ont vécu des situations embarrassantes leur faisant croire que celles-ci étaient le fruit de stéréotypes, il semble important de mentionner que toutes les personnes interrogées n'ont pas vécu une telle situation. Ainsi plusieurs personnes ont mentionné le fait qu'elles n'avaient pas, à leur sens, fait l'objet de remarque stéréotypées.

2. Discrimination des personnes qualifiées

Nos travailleurs d'origine étrangères ont fait face à plusieurs situations leur laissant penser qu'ils ont fait face à des situations durant lesquelles ils ont fait l'objet de discrimination. Nous pouvons par exemple citer une des premières questions posées à notre interlocuteur lorsque celui-ci s'est présentée à un entretien d'embauche :

« Pensez-vous enlever votre voile une fois dans la boîte ? » **(Extrait de l'entretien 18)**

Un autre de nos interlocuteurs a vécu une situation particulière ayant attiré à la discrimination. Cette personne avait assisté à un entretien d'embauche durant lequel on lui a fait miroiter la possibilité d'obtenir un stage d'avocat. Suite à l'entrevue, notre interlocuteur a effectué des travaux bénévolement pour le bureau afin d'augmenter ses chances d'être sélectionné. Toutefois après avoir repris contact avec le lieu où il avait postulé pour s'informer de l'évolution de sa candidature, il a essuyé à un refus qui a pris cette tournure :

« Le premier employeur, quand je l'ai eu au téléphone et que j'ai appris qu'il ne donnait pas suite à ma candidature alors que j'avais déjà fait des travaux pour lui ça m'a rendu fou. Du coup je voulais à tout prix des explications et alors il m'a clairement dit que je n'étais pas "civilisé", comme si un "petit algérien" pouvait se permettre de faire la leçon à un avocat européen. » **(Extrait de l'entretien 16)**

Dans le même ordre d'idée, pour certains recruteurs, les emplois disponibles en Belgique sont "réservés" aux personnes d'origine belge et non pas aux personnes d'origine étrangère. Notre interlocuteur n°12 nous a expliqué cette situation suite à ses nombreuses malheureuses expériences sur le marché de l'emploi en Belgique. Ce jeune était confronté à des barrières suite à son lieu de naissance et il nous a fait part de cette situation répétitive lors des entretiens d'embauche :

« Au départ, je mettais toujours mon lieu de naissance sur mon CV parce qu'après tout c'est là que je suis né et je suis fier de mes origines. Seulement chaque fois que je l'évoquais pendant mes entretiens ça refroidissait les gens et leurs têtes changeaient. Une fois j'en ai un qui m'a dit : "Mais pourquoi cherchez-vous un emploi en Belgique alors ?". Donc au final, j'en ai conclu qu'on pensait que je venais prendre l'emploi d'un belge, donc j'ai supprimé mon lieu de naissance de mon CV et je ne parlais plus que de ma nationalité belge parce que j'ai la double nationalité. » (Extrait de l'entretien 12)

Certains de nos interlocuteurs n'ont pas vécu de situations discriminantes mais ont des connaissances qui ont été victimes de discrimination lors de l'étape du recrutement. Les personnes interrogées ne se sont donc pas limitées à leur propre cas et ont donc témoigné de situations vécues par des proches :

« Par contre j'ai un de mes amis proche qui s'est vu refusé un poste à cause de ses origines maghrébines. Je ne vais pas citer l'entreprise parce que ce n'est pas le but mais c'est vraiment la grosse boîte que tout le monde connaît. Et pendant l'entretien, la personne lui a fait comprendre que la majorité des employés et de ses clients étaient européens et qu'il fallait que ça reste comme ça. » (Extrait de l'entretien 3)

Au-delà de la discrimination basée sur l'origine, il existe d'autres formes de discrimination. Il semblerait que la forme de discrimination basée sur le genre soit également présente sur le marché de l'emploi. Pour preuve, notre interlocuteur n°5 nous a relaté des faits récemment vécus lors d'un entretien d'embauche. Cette personne semblait dans un premier temps relativement choquée car c'était la première fois qu'elle se voyait exposée à un phénomène de discrimination au cours de sa vie. Par la suite, elle a semblé avoir pris le dessus sur la situation pour en tirer les bonnes conclusions :

« En fait, je ne pense avoir été victime de discrimination comme on en a parlé avant mais par contre je pense avoir été victime de discrimination féminine. C'est d'ailleurs très paradoxal parce que c'est une femme qui m'a discriminé. Je pense qu'elle m'a un peu perçue comme une potentielle rivale. [...] Je l'ai d'ailleurs un peu mal vécu sur le moment parce que c'était le premier retour négatif de ma carrière en entretien. [...] Maintenant, avec le recul, je me dis que si le courant n'est pas passé avec cette dame pendant l'entretien, c'est préférable qu'on ne travaille jamais ensemble. » (Extrait de l'entretien 5)

Cette discrimination est aussi évoquée par un autre interlocuteur qui déclare ne jamais avoir été confronté au phénomène mais qui reconnaît l'existence d'une discrimination féminine dans l'emploi :

« Non. Je pense que ce genre de situation arrive le plus souvent, et fort malheureusement, lorsqu'il s'agit d'une femme qui passe un entretien. » (Extrait de l'entretien 1)

Il nous est important de mentionner que la discrimination n'est pas une réalité pour toutes les personnes d'origine étrangère. Ainsi, une d'entre elles ne nous donne pas de détails quant à sa situation personnelle mais rapporte toutefois différents événements qu'elle n'a pas vécu personnellement. Il ressort principalement de ses déclarations que la recherche d'emploi pour les personnes qualifiées d'origine étrangère est plus compliquée pour les individus de sexe masculin :

« Non, je n'ai jamais fait l'objet de discrimination, je n'ai jamais eu l'impression ou le ressenti d'être discriminée non plus. [...] Peut-être parce que je ne porte pas le voile et que je suis une femme ? [...] Honnêtement, je pense qu'il est plus facile pour une femme comme moi, qui a des origines étrangères mais qui ne présente pas de signes extérieurs de religion, d'être embauchée dans une entreprise. Maintenant, dans mes connaissances proches ceux qui ont des problèmes à ce niveau sont les hommes. Ils ont vraiment de grosses difficultés à trouver un boulot. » (Extrait de l'entretien 14)

Enfin, nous terminons sur les situations de travail discriminantes ressorties des entretiens, deux des personnes que nous avons interrogées nous ont relaté des situations vécues non pas lors d'un entretien d'embauche mais respectivement lors d'une expérience de travail passée et durant l'exercice de son emploi récemment obtenu. Il nous est apparu important d'évoquer ces situations car elles représentent des situations flagrantes de mise à l'écart. En effet la personne interviewée n°11 s'est vue attribuer des critiques sur son physique et sa présentation, alors que la personne interviewé n°12 nous faisait part de certaines difficultés pour évoluer hiérarchiquement du fait de ses origines non européenne.

Pour illustrer la situation voici les propos de ces deux interlocuteurs :

« Non, je n'ai jamais vraiment ressenti ce sentiment lors de mes entretiens d'embauche. Par contre, je l'ai vécu lors de mon premier entretien d'évaluation avec ma chef de l'époque. Elle s'est attaquée à mon physique, à ma manière de présenter, et ma façon de m'exprimer. Elle a fini par me demander de ne plus me rendre en rendez-vous et ne plus parler aux clients. » (Extrait de l'entretien 11)

« [...] Il n'y a pas de secret, on sait que ça ne plait pas aux européens de se faire commander par des personnes étrangères, et encore moins quand t'es arabe. Ce n'est pas compliqué, [...] on ne me donne pas les infos et on me met des bâtons dans les roues alors qu'avec les collègues belges je vais dire ils sont super copains, ils se donnent les infos sans

problème, en gros il n'y a pas de soucis. Ils se comportent comme ça avec moi parce qu'ils voient bien que j'ai les compétences pour devenir un jour leur supérieur et ça ne leur plaît pas du tout. » (Extrait de l'entretien 12)

Pour terminer, afin d'essayer d'être le plus exhaustif, voici tout de même les dires de personnes n'ayant selon elles jamais été exposées au phénomène de la discrimination dans le milieu professionnel. En effet, il est clair que ce concept de mise à l'écart existe mais nous ne pouvons l'ériger comme une généralité dont tout un chacun est victime :

« Non, je n'ai jamais fait l'objet de discrimination, je n'ai jamais eu l'impression ou le ressenti d'être discriminée non plus. [...] Peut-être parce que je ne porte pas le voile et que je suis une femme ? [...] Honnêtement, je pense qu'il est plus facile pour une femme comme moi, qui a des origines étrangères mais qui ne présente pas de signes extérieurs de religion, d'être embauchée dans une entreprise. » (Extrait de l'entretien 14)

« Non, (je n'ai jamais fait l'objet de discrimination) mais j'ai peut-être déjà eu le cas mais mes interlocuteurs ont eu la décence de ne pas me le faire ressentir. Mais au vu des expériences de certains candidats typés, je ne peux pas me plaindre d'une discrimination apparente. [...] Mais, je confirme vraiment que je n'ai jamais eu de démonstration directe de discrimination. » (Extrait de l'entretien 17)

« Non, je n'ai jamais eu ce sentiment (d'être discriminée). Un des employeurs où j'ai postulé y a justement vu un avantage et pas l'inverse. Il m'a demandé si au vu de mes origines je parlais couramment l'arabe parce que pour ce qui est du travail chez un notaire c'est un atout de maîtriser cette langue. » (Extrait de l'entretien 13)

« Non, je n'ai jamais eu de situation qui me faisait penser à de la discrimination. Par contre on m'a déjà bien fait comprendre que je ne connaissais pas mon travail car je manquais cruellement d'expérience et donc de connaissances mais ça n'a rien à voir. » (Extrait de l'entretien 8)

« Je ne pense pas avoir été confronté à de la discrimination et surtout pas à cause de ma nationalité. [...] A la base, je viens de Liège et je pense que la communauté Italienne y est très bien intégrée. Mais en soi le mode de vie belge et italien sont très similaires. » (Extrait de l'entretien 2)

« [...] j'ai toujours été traité à égalité avec les belges de souche et je n'ai jamais eu l'impression que quelqu'un me traitait différemment en raison de ma couleur de peau. »

(Extrait de l'entretien 19)

3. Les stratégies adoptées

Nous avons interrogé les personnes composant notre échantillon pour mieux comprendre s'ils ont développé des stratégies afin d'augmenter leur employabilité aux yeux des recruteurs.

Un des mécanismes mis en place par les personnes interrogées consiste à se servir de la consonance de leur nom pour faire penser à une autre origine que la leur. La stratégie ici présente va être de d'éluder une partie du prénom pour n'en laisser que la première lettre de manière à ne pas transmettre des informations qui pourrait porter préjudice à leur candidature.

« J'ai postulé à une quinzaine d'entretiens [...]. A la fin, je signais les mails avec mon nom complet et je ne mettais que la première lettre de mon prénom. Vu que mon nom à une consonance italienne, on me prenait pour un italien et on me recevait à l'entretien. »

(Extrait de l'entretien 12)

Il est également arrivé à une des personnes interviewées de se justifier quant à son nom de famille et sa nationalité. Justification qui ne reflète en aucun cas la réalité mais qui a pour but de réduire voire faire disparaître les éventuels rejets qui pourraient découler de ses origines.

« J'ai déjà expliqué plusieurs fois que mon nom de famille était d'origine italienne et non algérienne [...] j'ai déjà « atténué » mes origines en expliquant qu'il n'y a que mon père qui était algérien et que ma mère est française, ce qui est bien évidemment totalement faux. » **(Extrait de l'entretien 16)**

« En fait, j'ai les deux nationalités, je suis belge et tunisien. Et je ne mentionne volontairement pas la deuxième sur mon CV comme ça je n'attire pas les regards sur mes origines. » **(Extrait de l'entretien 20)**

Dans le même ordre d'idée, nous pouvons mettre en avant les modifications apportées à la signature pour ne pas "éveiller les soupçons" quant aux origines.

« A la base, chaque fois que je postulais je signais les documents avec ma signature tunisienne. Mais j'ai changé pour utiliser une signature à l'européenne. Après ça je recevais plus de réponses favorables. » (Extrait de l'entretien 12)

D'autres utilisent des stratagèmes différents afin de repousser au maximum le moment où le recruteur découvrira leurs véritables origines et ce pour arriver à passer avec succès les étapes les menant à l'entretien proprement dit :

« Pour masquer mes origines congolaises le plus longtemps possible, je me force à parler avec un accent français prononcé [...] » (Extrait de l'entretien 15)

Le fait de recourir aux formations supplémentaires semble être très répandu chez les personnes interrogées, aussi bien chez les personnes d'origine européenne que chez celles d'origine non européenne. Cet accroissement de compétences va permettre aux personnes d'augmenter leur bagage personnel et technique qu'ils pourront ensuite faire valoriser lors des entretiens d'embauche.

« Oui, c'était quelque chose dont on me parlait souvent pendant les entretiens donc j'ai décidé de passer des examens pour obtenir des certifications. Ça m'a vraiment aidé à trouver du boulot par la suite. » (Extrait de l'entretien 1)

« Oui j'ai dû reprendre des études pour trouver du boulot parce que je n'en trouvais pas en tant que prof d'éducation physique. Puis j'ai aussi suivi des formations médicales et paramédicales qui collent vraiment avec mon diplôme de Kiné. » (Extrait de l'entretien 3)

« Je travaille en ce moment dans le secteur de l'immigration. [...] J'enseigne le français langue étrangère aux demandeurs d'asile [...] Oui, Je dois continuellement suivre des formations pour être au courant des dernières réformes ou des dernières pratiques pour pouvoir renseigner au mieux les personnes viennent à mes cours. Sans ces formations, je ne pourrais tout simplement pas donner cours comme je le fais actuellement. » (Extrait de l'entretien 6)

« Oui tout à fait, on me reprochait chaque fois mon manque d'expérience pendant les entretiens auxquels je me suis présentée. Donc j'ai décidé de contourner le problème en m'inscrivant à différents stages de mise en situation professionnelle. » (Extrait de l'entretien 8)

« *Accroissement des compétences ? Oui, j'ai repris un Master en Sciences du travail. Je suis aussi des cours d'Anglais. Mon niveau actuel est suffisant pour le travail que je fais mais je me dis que pour plus tard un anglais parfait peut vraiment m'aider à évoluer.* »

(Extrait de l'entretien 9)

« *On me parlait souvent de programmes informatiques que je ne connaissais pas en entretien donc j'ai décidé d'anticiper et de m'inscrire à des formations en ligne pour apprendre à maîtriser les programmes en question.* » **(Extrait de l'entretien 10)**

« *Comme j'avais vraiment du mal à trouver oui j'ai fait tout ce que je pouvais pour améliorer mon CV, j'ai fait des formations en anglais, en management [...]. Ce que je faisais aussi c'était de recontacter systématiquement les employeurs pour montrer que j'étais motivé et pour savoir ce qui n'avait pas été dans mes entretiens.* » **(Extrait de l'entretien 12)**

« *[...] pour compléter mon cursus scolaire et mon année d'équivalence, j'ai suivi une formation complémentaire en assurances à l'UCL.* » **(Extrait de l'entretien 16)**

« *Oui tout à fait c'est précisément l'idée que j'ai eue quand j'ai décidé d'aller plus loin que mon bac en Ressources Humaines et de tenter d'obtenir le master, Je crois qu'il faut toujours avoir une roue de secours parce que le monde du travail est très incertain. Le CDI aujourd'hui ce n'est plus vraiment un gage de sécurité.* » **(Extrait de l'entretien 17)**

A *contrario* d'autres sujets ne semblent pas envisager de se former d'avantage car ils estiment actuellement avoir les compétences nécessaires pour se démarquer sur le marché de l'emploi :

« *Je suis diplômé en kiné depuis le mois de juin et franchement j'ai trouvé un emploi très rapidement dans une maison médicale en Wallonie. Donc honnêtement je ne pense pas suivre de formations dans les mois qui viennent.* » **(Extrait de l'entretien 4)**

« *J'ai été recruté directement à la sortie des HEC [...] J'ai été engagé dans l'entreprise où j'ai fait mon stage [...], Non je n'ai jamais dû reprendre des études ou des formations supplémentaires à celles que je reçois au sein de ma boîte.* » **(Extrait de l'entretien 7)**

« A part relire des points théoriques sur ma formation scientifique, non je n'ai jamais dû faire quelque chose de particulier pour me faciliter l'accès à l'emploi. » **(Extrait de l'entretien 14)**

« Non je ne l'ai jamais fait mais c'est possible que j'y pense dans les années qui viennent. Maintenant ça dépendra fort des choix de carrière que je ferai. » **(Extrait de l'entretien 19)**

4. Conséquences sur la santé

Lors de nos interviews, nous avons également essayé de déceler et de comprendre les conséquences que pouvaient avoir les entretiens d'embauche et les situations de recrutement sur le moral des personnes. Certaines d'entre-elles nous révèle des situations de perte de moral, de doutes ou encore de résignations suite aux situations qu'ils ont pu vivre lors de leur parcours professionnel. Pour expliquer plus précisément ces faits de vie, il est préférable de laisser la parole aux personnes concernées :

« Je pense que je dois beaucoup à la Belgique parce que c'est le pays qui m'a donné une chance et j'y ai rencontré des personnes vraiment formidables mais honnêtement j'envisage de quitter le pays pour aller vivre ailleurs [...] quand j'étais petit, à l'école et maintenant au travail. Le fond n'a pas changé c'est toujours la même chose et j'en ai vraiment marre de ça. » **(Extrait de l'entretien 12)**

« Je crois que je peux dire que j'ai été fortement marqué par certains comportements et surtout par la difficulté de trouver un travail. Si je peux résumer ma pensée en une phrase je dirais qu'il faut toujours en faire plus pour avoir la même chose. C'est la même chose dans tout. A l'école, au travail, même trouver un logement c'est parfois difficile. » **(Extrait de l'entretien 16)**

« Si on pouvait me promettre qu'en changeant de secteur de travail on ne me considérerait plus comme "l'arabe" je changerais directement. Mais ça qui peut le prédire ? » **(Extrait de l'entretien 12)**

« La chose qui me vient à l'esprit en ce moment c'est qu'en tant qu'étranger, on n'est jamais vraiment considéré comme à sa place. En Belgique on est les "ritales" et en Italie on nous appelle "les belges". C'était assez compliqué à vivre, étant jeune. Aujourd'hui, beaucoup moins. » **(Extrait de l'entretien 2)**

Une grande partie des personnes nous a aussi partagé des situations et des expériences durant lesquelles ils semblent prendre le dessus sur les difficultés rencontrées lors de leur recherche d'emploi. Les procédés sont généralement d'ordre moral et motivationnel avec une réelle envie de prendre leur revanche et de prouver qu'ils sont déterminés à rentrer dans le monde du travail :

« [...] ces épisodes m'ont permis d'évoluer je pense, aussi bien en tant qu'homme qu'en tant que professionnel. » (Extrait de l'entretien 2)

« Dans un premier temps, j'ai été travailler là où j'ai trouvé de la place, même en dehors de mes qualifications (vendeuse chez IKEA) [...] en attendant de trouver un job dans mon domaine. » (Extrait de l'entretien 8)

« [...] je sais ce que je vaudrais et je n'ai jamais remis en doute mes compétences ou ce que je savais faire. [...] certains managers ou certaines personnes vous rabaissent mais c'est justement ça qui me donne l'envie de me surpasser et de montrer que j'ai autant ma chance qu'un "Jean Dumoulin". » (Extrait de l'entretien 15)

« Malgré tout ce que j'ai vécu, les entretiens, les critiques, j'ai continué à être celle que j'étais et j'ai essayé de ne pas faire attention aux personnes qui essayaient de me barrer la route. » (Extrait de l'entretien 18)

F. Discussion

À travers ce travail, nous avons tenté de vérifier si les personnes d'origines non européennes qualifiées faisaient l'objet de discrimination, lors de l'étape de l'entretien d'embauche. Pour ce faire, nous avons pris le parti d'analyser le phénomène de la discrimination à travers quatre axes : les stéréotypes, la discrimination, les stratégies mises en place pour atténuer ce phénomène et enfin, les conséquences que peut avoir la discrimination sur les personnes concernées.

À travers la première partie des résultats qui porte sur les stéréotypes, nous pouvons constater que plusieurs personnes de notre échantillon ont rapporté des situations leur laissant clairement penser que les stéréotypes ont encore la vie dure, principalement en ce qui concerne les origines. Nous avons donc commencé par le traitement de l'hypothèse n°2 parce que les stéréotypes semblent apparaître en premier avant l'émergence de la discrimination. Dans un premier temps, nous jugeons important de rappeler l'hypothèse en question avant de la confronter aux données des entretiens.

Hypothèse n°2

Les stéréotypes et préjugés font du tort aux personnes d'origine non européenne qualifiées.
Ils vont influencer et biaiser la prise de décision suite aux entretiens de sélection.

Pour commencer, nous pouvons avancer que les stéréotypes font bel et bien du tort aux personnes d'origine non européenne. La première preuve formelle de la confirmation de l'hypothèse émise suite à la rédaction de la théorie est qu'aucune personne d'origine européenne n'a évoqué d'incident de ce type lors de son parcours, et ce même lorsque les questions de relance étaient posées. En revanche plusieurs personnes d'origine non européenne ont évoqué spontanément des anecdotes de parcours professionnel durant lesquelles ils ont été victimes de l'influence des stéréotypes ou des préjugés. Il est toutefois important de noter que nous ne pouvons pas faire de ce constat une généralité, car tous n'ont pas vécu des situations où ils étaient victimes de discrimination.

Pour tenter d'expliquer ce phénomène, nous pouvons avancer plusieurs raisons expliquant la présence des stéréotypes et leur influence sur les situations de recrutement. La première raison est que le fait d'avoir "recours" aux stéréotypes peut être lié à des expériences de vie négatives. Si l'on se réfère à la définition des stéréotypes précédemment donnée dans la théorie à savoir : « Un ensemble de caractéristiques qu'un groupe assigne aux individus appartenant à un autre groupe [...] » (CORNET, WARLAND, 2014 : 115), nous pouvons supposer que dans le cas de la personne interviewée n°16, le recruteur fait usage de stéréotypes et réutilise une situation issue de son vécu pour en faire une généralité.

La seule similarité que nous pourrions observer est une éventuelle origine nord-africaine commune entre les auteurs des faits relatés dans son anecdote et celle de notre interlocuteur n°16.

La deuxième raison que nous pouvons invoquer est également liée au premier point. Les événements d'actualité de ces dernières années peuvent attiser chez certaines personnes un sentiment de discrimination et *de facto* engendrer des situations où ils font usage de stéréotypes et de préjugés. Nous faisons ici référence au témoignage donné par la personne n° 18 au cours duquel on lui a exprimé la phrase suivante : “ *Le personnel de recrutement m’avait fait une remarque déplacée. [...] Elle m’avait dit et je cite : « Si quelqu’un vous oblige à porter votre voile, nous pouvons vous apporter notre soutien psychologique et vous aider à ‘combattre’ cette personne ».*” Dans le cas présent, la personne qui est l’auteur de cette phrase fait un amalgame complet entre ses stéréotypes, ses préjugés, la religion et le droit des femmes.

En troisième lieu, l’utilisation des stéréotypes semble inévitable ou tout du moins leur activation. Pour appuyer cette idée, voici l’interprétation que BLAIR établi à propos de ce concept : « Il faut donc distinguer l’activation du stéréotype de son application BLAIR (2002) suggère que l’activation des stéréotypes est automatique : lorsque nous catégorisons une personne, nous ne pourrions pas nous empêcher d’“activer” une représentation stéréotypique de la catégorie dont elle fait partie » (BLAIR, 2002 cité par KLEIN, LEYS, 2013). En suivant ce raisonnement, comme nous l’avons d’ailleurs détaillé dans la théorie, le phénomène de catégorisation sociale existe bel et bien. Par conséquent, dans le cas de nos interlocuteurs, les personnes avec lesquelles ils ont communiqué lors de leurs entretiens d’embauche ont très certainement procédé à l’application des stéréotypes et à l’utilisation de la catégorisation sociale comme cadre de référence de leur jugement.

Finalement, au regard des résultats obtenus quant au fait de recourir ou non aux stéréotypes, nous pouvons clairement dire que dans le cas présent nous sommes dans des cas de figure où “ Les stéréotypes sont souvent réducteurs et ne reflètent pas les réelles capacités d’une personne ” (CORNET, WARLAND, 2014 : 115). Ils sont dans cette étude le témoignage de “raccourcis cognitifs” qui évitent aux personnes les pratiquant de dépenser du temps et de l’énergie pour réellement comprendre et connaître la ou les personnes qui se trouvent en face d’eux (KLEIN, LEYS, 2013).

Hypothèse n°1

La discrimination entraîne une différence de traitement entre les personnes d’origine non européenne qualifiées et les personnes d’origine européenne de même niveau de qualification et de compétences sur le marché de l’emploi belge.

Dans le cas de notre hypothèse, nous pouvons dire qu'il existe une différence de traitement entre les personnes d'origine non européenne qualifiées et les personnes d'origine européenne à niveau de qualification et de compétences égales. Avant de tenter d'expliquer les raisons qui font qu'il existe une telle discrimination, il nous semble important de rappeler la théorie préalablement développée dans ce travail. La discrimination est généralement induite par la subjectivité de la personne. Cette subjectivité est vraisemblablement caractérisée par des informations incomplètes et contradictoires (CRANDALL et ESHLEMAN, 2003 ; GAERTNER, DOVIDIO, 1986 ; HODSON, DOVIDIO, GAERTNER, 2002 ; SNYDER, KLECK, STRENTA, MENTZER, 1979 cités par UHLMANN, COHEN, 2007 : 208).

Sur base des éléments récoltés lors des entretiens, nous pouvons confirmer que l'hypothèse de la discrimination à l'égard des personnes d'origine non européenne qualifiées existe bel et bien. En effet, plusieurs témoignages mettent en avant des situations telles que décrites dans la définition de la discrimination : « distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession » (CONVENTION (N° 111) CONCERNANT LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION, 1958). Plusieurs récits de vie ont été utilisés pour confirmer les informations extraites de la théorie et formulées sous forme d'hypothèses.

« Au départ, je mettais toujours mon lieu de naissance sur mon CV parce qu'après tout c'est là que je suis né et je suis fier de mes origines. Seulement chaque fois que je l'évoquais pendant mes entretiens ça refroidissait les gens et leurs têtes changeaient. » (Extrait de l'entretien 12)

« Pensez-vous enlever votre voile une fois dans la boîte ? » (Extrait de l'entretien 18)

Dans la première situation qui est reprise, nous assistons donc à une distinction qui est opérée en fonction de l'origine, elle se manifeste et porte préjudice à notre interlocuteur qui se retrouve lésé sur le marché de l'emploi. Dans la deuxième situation, la discrimination relève plus d'un principe religieux et marque l'exclusion, car la phrase qui est énoncée a pour but d'altérer l'égalité des chances. Nous pouvons par conséquent nous avancer et confirmer l'hypothèse de recherche évoquée ici plus haut.

Afin d'expliquer l'existence de la discrimination sur le marché de l'emploi à l'égard des personnes d'origine non européenne qualifiées, nous allons être contraints de réutiliser un concept évoqué dans le point précédent. Ce dernier n'est autre que celui des stéréotypes et des préjugés. En effet, comme présenté dans la théorie, il est impossible de nier les relations entre ces trois concepts (KLEIN, LEYS, 2013). De plus, la discrimination est considérée comme le passage à l'acte qui découle des préjugés (LÉGAL, DELOUVÉE, 2008). Par conséquent, nous pouvons amener des éléments de réponses quant à la

preuve d'une discrimination, car l'existence de stéréotypes est également avancée lors du point précédent.

Nous pouvons également avancer comme facteur explicatif de la discrimination un manque de connaissances des apports de la diversité. Si nous nous référons à la théorie établie dans le travail, nous pouvons voir que la diversité est à la fois une source de richesse (FRIMOUSSE, PERETTI, 2007 : 106), mais également de performance (CARCILLO et VALFORT, 2018). Nous pensons que si les entreprises avaient une meilleure connaissance des bienfaits de la diversité et de l'impact positif que cela peut engendrer sur les performances de ces dernières, elles seraient nettement plus enclines à engager des personnes d'origine étrangère et cela engendrerait une réduction substantielle de la discrimination à l'embauche.

Bien que notre analyse permet de valider l'hypothèse précédemment émise, il y a lieu d'apporter certaines nuances. En effet, étant donné que pratiquer la discrimination est punissable par la loi, personne n'avouera en faire usage. Il est donc plus difficile de prouver que certains employeurs pratiquent une certaine forme de discrimination. À l'inverse, il faut être capable de prendre du recul vis-à-vis des situations vécues pour éviter de tomber dans l'effet inverse qui consisterait à croire que chaque refus essuyé est lié à une forme de discrimination. Le témoignage suivant montre bien la difficulté d'avoir un avis objectif sur certaines situations.

« Je pense qu'il est difficile de se prononcer (sur le fait d'avoir subi ou non de la discrimination), car on ne connaît pas les vraies raisons qui peuvent pousser une entreprise à rejeter une candidature. Mais c'est vrai que pendant un entretien que j'ai eu pour un autre job que celui actuel, une personne de couleur a été la première à devoir quitter la journée de sélection après avoir fait le business case et répondu à des questions techniques. » (Extrait de l'entretien 7)

Dans cette situation, rien ne nous permet d'affirmer que cette personne a fait l'objet de discrimination, car il est tout à fait possible qu'elle ait eu les moins bons résultats durant les épreuves réalisées et que par conséquent sa non-sélection était bien liée aux compétences et non pas à une forme de discrimination. Le phénomène de discrimination ne peut donc pas être une vérité absolue et la cause de tous les refus concernant les personnes d'origine étrangère qualifiées même si ce phénomène est loin d'être marginal.

Hypothèse n°3

Les personnes d'origine non européenne qualifiées mettent en place des stratégies afin d'augmenter leur employabilité sur le marché du travail.

Une fois de plus, l'hypothèse construite précédemment peut être confirmée suite à la confrontation aux données empiriques. Afin d'aboutir à cette conclusion, plusieurs informations dévoilées par nos interlocuteurs nous ont permis d'y voir plus clair au niveau des stratégies employées par les personnes d'origine non européenne qualifiées. L'utilisation de ces stratégies tend à contourner les situations discriminantes que les personnes veulent à tout prix éviter pour ne pas être confrontées à des situations désagréables déjà vécues. Pour illustrer ces propos, nous reprenons des extraits d'entretiens déjà cités lors de la présentation des résultats :

« J'ai postulé à une quinzaine d'entretiens [...]. À la fin, je signais les mails avec mon nom complet et je ne mettais que la première lettre de mon prénom. Vu que mon nom à une consonance italienne, on me prenait pour un italien et on me recevait à l'entretien. »

(Extrait de l'entretien 12)

« J'ai déjà expliqué plusieurs fois que mon nom de famille était d'origine italienne et non algérienne [...] j'ai déjà « atténué » mes origines en expliquant qu'il n'y a que mon père qui était algérien et que ma mère est française, ce qui est bien évidemment totalement faux. » **(Extrait de l'entretien 16)**

« En fait, j'ai les deux nationalités, je suis belge et tunisien. Et je ne mentionne volontairement pas la deuxième sur mon CV comme ça je n'attire pas les regards sur mes origines. » **(Extrait de l'entretien 20)**

« A la base, chaque fois que je postulais je signais les documents avec ma signature tunisienne. Mais j'ai changé pour utiliser une signature à l'européenne. Après ça je recevais plus de réponses favorables. » **(Extrait de l'entretien 12)**

Grâce à ces informations obtenues, nous pouvons établir que ces personnes ont comme volonté commune de masquer leurs origines aux employeurs/recruteurs le plus longtemps possible afin de ne pas courir le risque de se retrouver dans une situation qui pourrait leur porter préjudice. Sur base de ces témoignages, nous pouvons également faire un parallélisme avec les études déjà réalisées par le passé

qui permettaient de dresser un tableau comparatif des réponses positives reçues pour deux CV aux compétences identiques. La seule distinction se faisait au niveau du nom et de l'origine des candidats. Les résultats rapportés montraient que les personnes d'origine étrangères ont un taux de réponse positif nettement moins élevé que les personnes d'origine européenne. À la lecture des mécanismes mis en place par les personnes interrogées dans notre étude, nous pensons que la mise en place de ces mécanismes est la conséquence de désillusions passées qui pour certaines ne peuvent être expliquées que par le phénomène de la discrimination, d'où cette stratégie permettant de maximiser les chances de réponses positives.

Dans les témoignages précédents, plusieurs personnes ont expliqué avoir repris des études pour augmenter leur employabilité. Cela montre bien que les difficultés relatives aux compétences et à l'employabilité ne sont pas l'apanage des seules personnes d'origines étrangères. Au vu des témoignages rapportés, il y a donc lieu d'apporter une certaine nuance quant aux mécanismes mis en œuvre par les personnes d'origines non européennes pour augmenter leur employabilité. Certains de ces mécanismes leur sont propres tandis que d'autres semblent être généralisés à l'ensemble des personnes présentes sur le marché de l'emploi. Pour être complet, nous trouvons utile de faire remarquer que toutes les personnes interrogées n'ont pas eu besoin d'augmenter leur employabilité. Cette dernière observation est valable aussi bien pour les personnes d'origine non européenne qualifiées que pour les personnes d'origine européenne.

Hypothèse n°4

Les inégalités dans l'emploi vécues par les personnes d'origine non européenne qualifiées occasionnent des dommages sur le moral et la santé des personnes.

Suite aux entretiens menés et à la vérification des conséquences des inégalités sur le marché de l'emploi, nous ne pouvons ni confirmer ni infirmer cette hypothèse sur base des éléments récoltés. Notre hésitation se situe au niveau des dommages moraux. Nous pouvons constater que plusieurs personnes ont eu une baisse de régime et qu'elles étaient à un moment donné découragées par la situation qu'elles étaient en train de vivre. Cependant, il est intéressant de se demander si cette baisse de régime n'est pas le résultat d'échecs répétés plutôt que le seul fait de la discrimination. Si nous prenons l'exemple d'un demandeur d'emploi d'origine européenne, nous pouvons supposer qu'à force d'accumuler les échecs, cela va jouer un rôle ou à tout le moins influencer son état d'esprit, même si cela n'est que passager.

Toutefois, nous avons relevé la situation d'un de nos interlocuteurs qui se trouve dans une situation plutôt extrême en ce qui concerne les dommages moraux et la situation dans laquelle il se trouve surtout

dû à une accumulation de faits vécus. Si nous prenons le seul cas de cette personne et que nous extrapolons, nous pouvons dès lors confirmer l'hypothèse et conclure de l'impact des inégalités sur le moral et sur la santé des personnes. Pour rappeler les faits, voici l'extrait précédemment cité :

« Je pense que je dois beaucoup à la Belgique parce que c'est le pays qui m'a donné une chance et j'y ai rencontré des personnes vraiment formidables, mais honnêtement j'envisage de quitter le pays pour aller vivre ailleurs [...] quand j'étais petit, à l'école et maintenant au travail. Le fond n'a pas changé c'est toujours la même chose et j'en ai vraiment marre de ça. » **(Extrait de l'entretien 12)**

Nous pensons dès lors que la discrimination peut être un facteur parmi d'autres engendrant une baisse de moral. Chez certaines personnes, ce genre d'influence a un impact plus important que chez d'autres d'où le fait que nous préférons ne pas avoir une réponse tranchée qui risquerait de ne pas être véridique.

G. Conclusion

Avant toute chose, nous pouvons dire qu'il est très important de prendre en compte que le travail est constitué de personnes et de relations entre ces personnes et non l'inverse. Effectivement les relations entre personnes sont l'essence même du monde du travail tel qu'il est constitué aujourd'hui. C'est dans ces relations entre personnes que s'est inscrite la démarche scientifique réalisée au cours de ce mémoire. Pour être plus précis, nous nous sommes concentrés sur une partie des relations entre humains afin de déterminer, expliquer et comprendre plusieurs fonctionnements liés aux attitudes et comportements.

L'objectif poursuivi à travers cette recherche a été d'aborder la trajectoire dans l'emploi des personnes d'origine non européenne qualifiées afin d'analyser leur rapport au marché du travail. Pour réaliser cette étude, nous avons élaboré une question de départ qui nous a permis de constituer un bagage théorique relatif au thème de travail choisi. Cette question de départ a subi quelques modifications au fur et à mesure de l'avancement de nos recherches pour devenir la question de recherche suivante :

« Les personnes d'origine non européenne qualifiées ont-elles plus de difficultés à se démarquer, valoriser leurs compétences et démontrer leurs aptitudes au travail que les personnes originaires du continent ? »

Nous avons également construit la problématique de recherche qui nous a permis d'inscrire la démarche dans un contexte particulier tout en y précisant la spécificité et la pertinence. Le but défini par cette problématique est de constater la situation des personnes d'origine non européenne qualifiées sur le marché de l'emploi belge. Effectivement, des inégalités semblent s'opérer sur le marché du travail en fonction de l'origine des personnes, quel que soit le niveau de qualification. Par conséquent, pour répondre de la meilleure des manières à ces interrogations, quatre hypothèses de travail ont été constituées sur base de la théorie relative au sujet et ces dernières ont pris une position centrale dans le travail car elles ont par la suite été confrontées à la réalité du terrain.

Pour vérifier les dites hypothèses, nous sommes passés par l'application d'une démarche déductive d'ordre qualitative. Le choix de cette approche se justifie par l'envie de vouloir comprendre et expliquer un phénomène grâce à l'élaboration d'hypothèses qui doivent être confirmées ou infirmées lors de l'analyse du contenu des entretiens. En ce qui concerne précisément le contenu empirique du travail, nous avons procédé à la réalisation de vingt entretiens auprès de dix personnes d'origine européenne qualifiées et de dix personnes d'origine non européenne qualifiées grâce à la méthode de l'entretien semi-directif. Cette technique de travail qui nous a permis de faire ressortir beaucoup d'informations afin de pouvoir confronter nos hypothèses.

En ce qui concerne les hypothèses de travail, nous en avons dégagé quatre différentes qui ont pu être mises en présence des résultats des entretiens. La première d'entre elles est relative à la différence de traitement qu'occasionne la discrimination entre les personnes d'origine européenne qualifiées et les personnes d'origine non européenne qualifiées sur le marché de l'emploi belge. Les résultats de l'analyse des données recueillies nous ont permis d'affirmer que cette discrimination est bien présente sur le marché de l'emploi et que les personnes d'origines non européenne sont impactées par des inégalités qui sont présentes au niveau de la recherche d'emploi.

Deuxièmement, l'hypothèse de travail concernant l'impact que les stéréotypes et les préjugés peuvent avoir sur les personnes d'origine non européenne qualifiées lors des entretiens de sélection a également été étayée par plusieurs situations émanant du terrain. Ces éléments nous ont donc amenés à la confirmation d'une nouvelle hypothèse de travail.

Afin de déterminer si les personnes d'origines non européenne établissent des stratégies de manière à augmenter leur employabilité, nous avons constitué notre troisième hypothèse de travail. Après confrontation avec les données empiriques, nous en avons conclu que ces personnes mettent bien en œuvre des stratégies en place afin de masquer leurs origines et de se faciliter l'accès à l'emploi.

Concernant la dernière hypothèse de travail relative aux conséquences que les inégalités dans l'emploi peuvent engendrer sur les personnes, nous avons eu beaucoup plus de mal à trancher. Nous avons par conséquent tempéré nos conclusions en avançant qu'elles peuvent en effet avoir des répercussions importantes sur le moral et la santé des personnes mais que ce n'était pas une vérité qui peut être transposée à tout le monde car chacun réagit de manière différente suite à l'exposition à un phénomène.

Pour conclure ce mémoire, nous pensons formuler des recommandations qui pourraient être l'origine de plusieurs études prochaines. Ce travail peut en effet ne pas s'arrêter là car il existe une multitude d'orientations possibles afin de traiter le thème de la discrimination. Nous allons mettre quelques-unes de ces dernières en avant. La première d'entre elle serait de constituer une étude sur la situation des personnes d'origine non européenne qualifiées mais dans le secteur des métiers en pénurie afin de voir si la discrimination persiste sur le marché de l'emploi lorsque la demande de personnel est élevée.

Dans l'étude qui a été menée, nous avons opté pour une approche qualitative plutôt que quantitative lors de l'élaboration des lignes directrices de ce dernier. Pour rappel, la raison pour laquelle nous nous sommes penchés sur cette méthode de fonctionnement est que nous voulions décrire, analyser et comprendre une situation liée au monde du travail grâce à une collecte de données au travers de plusieurs entretiens. Cependant, dans la perspective d'une étude prochaine, nous pensons qu'il pourrait être très

intéressant de réaliser conjointement une étude quantitative afin de mieux mesurer et pondérer l'ampleur de la discrimination sur le marché de l'emploi concernant le public ciblé dans l'étude.

Un point qui nous semble également intéressant, qui pourrait faire l'objet d'une étude prochaine est la discrimination dans l'emploi, après avoir réussi les entretiens d'embauche. Dans ce potentiel travail, il serait question de se demander si la discrimination s'arrête à la phase de recrutement ou si elle perdure et se reproduit une fois que les personnes sont en poste.

Enfin, étant donné que cette recherche a été menée sur le territoire belge et que la Belgique fait partie des pays dits : « occidentaux », il serait très intéressant de reproduire ce travail sur le marché de l'emploi d'un pays non occidental afin de pouvoir comparer les situations et observer si le comportement des personnes est similaire.

Finalement, bien que l'étude ait été menée de la manière la plus cohérente et rigoureuse possible il semble incontournable d'en évoquer les limites. Nous pouvons dire qu'il existe des limites inhérentes à la réalisation de cette recherche en sciences sociales car la conception d'un travail complet et totalement irréprochable semble relever de l'inconcevable. Tout d'abord, nous devons mettre en évidence que le travail a été réalisé sur base d'entretiens et de témoignages provenant de chercheurs d'emploi ou de personnes ayant trouvé un emploi lors de ces douze derniers mois. Cependant, les processus de recrutement impliquent des candidats mais aussi des recruteurs et leurs points de vue n'ont pas été pris en compte dans le présent travail. Toutefois, l'objectivité des personnes en charge du recrutement par rapport à un sujet délicat comme la discrimination aurait été très difficile à obtenir car le fait de pratiquer la discrimination est punissable par la loi.

Conjointement à ce premier point énoncé, nous pouvons également dire qu'il est très difficile de déterminer qu'un candidat a été victime de discrimination car nous ne pouvons pas prouver que celui qui est sélectionné ne l'est pas en fonction de ses compétences et de son expérience mais bien en fonction de certaines caractéristiques qui ont trait à la discrimination.

Une limite supplémentaire qui mérite d'être relevée est le fait que l'entièreté des interviews a été réalisée avec des personnes qui vivent en région liégeoise. Il semble évident que ce type d'étude aurait pu s'étendre à l'ensemble du territoire wallon, voir à la Belgique entière afin de dégager une tendance encore plus représentative de la situation.

Toujours en ce qui concerne les limites, nous pouvons dire que toutes les personnes interrogées dans le cadre de ce mémoire sont des personnes qualifiées qui sont destinées à occuper une fonction d'employé. Par conséquent la situation des personnes d'origine non européenne qualifiées mais dans le travail

d'ouvrier est mise de côté. Une fois de plus, nous pouvons relever un manque de représentativité du travail car des informations intéressantes auraient pu être récoltées afin d'en approvisionner le contenu.

Un dernier élément pouvant se rapporter à la représentativité du travail est l'âge des personnes qui font partie de notre échantillon. Effectivement, toutes les personnes interrogées se trouvent soit en dessous de 30 ans ou dans la tranche d'âge de 30-45 ans. Il est donc difficile de dresser un constat pour l'ensemble des personnes chercheuses d'emploi car les personnes qui se situent entre 45 et 65 ans ont beaucoup de riches informations à partager.

Bibliographie

- AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE ET CONSEIL DE L'EUROPE, 2018, *Manuel de droit européen en matière de non-discrimination*, 330 p.
- AKTOUF Omar, 1987, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique*, Les Presses de l'Université du Québec, Montréal, 213 pp.
- AL RAMIAH Ananthi, HEWSTONE Miles, 2013, « Discrimination: conditions, consequences and “cures” », in HUDDY Leonie, SEARS David O., LEVY Jack S., 2013, *The Oxford handbook of political psychology: second edition*, Oxford University Press, New York, pp. 890-922.
- ALLANIC Antoine, GAUCHER Alexis, TREPOS Lucas, WACAILALI Ludivine, Décembre 2016, *Notion de diversité*, Université Bretagne Sud Lorient & Pontivy.
- ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS DE LA DIVERSITÉ - FACE, 2016, *Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail*.
- BARTHELMÉ François, 1997, « La discrimination à l'emploi », *Hommes et migrations n°1209*, D'Alsace et d'ailleurs, pp. 60-68.
- BASSETT-JONES Nigel, 2005, « The paradox of diversity management, creativity and motivation », *Creativity and innovation management*, Vol 14, pp. 169-175.
- BENDER Anne-Françoise, PIGEYRE Frédérique, 2004, « Mieux contextualiser la diversité : un enjeu de gestion », in BARTH Isabelle, FALCOZ Christophe, 2010, *Nouvelles perspectives en management de la diversité*, Editions EMS.
- BERCOT Régine, 2001, « Évolution des formes de travail : quelques configurations et contradictions actuelles », *Cités*, vol. 8, no. 4, pp. 51-61.
- BERENI Laure, 2009, « « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise » : La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, n°35(3), pp. 87-105.
- BERENI Laure, JAUNAIT Alexandre, 2009, « Usages de la diversité », *Raisons politiques*, pp. 5-9.

- BONNOT Virginie, NEUVILLE Emmanuelle, RASTOUL-MIGNE Claire, 2012, « Stéréotypes d'incompétence : les conséquences professionnelles d'une menace sociale », *L'orientation scolaire et professionnelle*, pp. 1-17.
- BOUDARBAT Brahim, 2011, « Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique ». *Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO)*, Montréal. 54 p.
- BOUDARBAT Brahim, GRENIER Gilles, 2014, « L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec », *Rapport de recherche réalisé pour le compte du Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion*, Montréal, Québec : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- CARCILLO Stéphane, VALFORT Marie-Anne, 2018, *Les discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Presses de Sciences Po, Paris.
- CHICHA Marie-Thérèse, 2009, « Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal », *Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales*, Montréal : Centre Métropolis du Québec – Immigration et métropoles, 136 p.
- CHICHA Marie-Thérèse, CHAREST Éric, 2008. « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux », *IRPP*, Vol 14(2) : 64 p.
- CLARY Françoise, 1999, « Discrimination positive : la controverse intellectuelle », *Revue Française d'Etudes Américaines n°81*, L'Affirmative Action en question, pp. 25-45.
- CORNET Annie, WARLAND Philippe, 2008, « Gestion de la diversité : où en est-on ? », *Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales, n°3*, pp. 99-108.
- CORNET Annie, WARLAND Philippe, 2013, *Gérer la diversité au quotidien. Cas pratiques de gestion des ressources humaines*, Université de Liège – Atelier de presses, Liège.

- CORNET Annie, WARLAND Philippe, 2014, *Gestion de la diversité des ressources humaines (guide pratique)*, 3^e édition, Editions de l'Université de Liège, Liège.
- DÉFENSEUR DES DROITS, 2016, « Résultats de l'appel à témoignages : accès à l'emploi et discriminations liées aux origines », *Etude réalisée par Le Défenseur des Droits*, 18 p.
- DIRECTION GÉNÉRALE OPÉRATIONNELLE DES POUVOIRS LOCAUX, DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA SANTÉ, 2016, *Chartre de l'égalité des chances dans les communes wallonnes*, SPW Editions – Tout savoir, Namur (Jambes).
- DIRECTION GÉNÉRALE STATISTIQUE -STATISTICS BELGIUM, 2017, *Chiffres clés : aperçu statistique de la Belgique*, Bruxelles.
- DUBAR Claude, 2007, « Les sociologues face au langage et à l'individu. », *Langage et société*, Vol. 3, n° 121-122, pp. 29-43.
- DUGUET Emmanuel, LEANDRI Noam, L'HORTY Yannick, PETIT Pascale ,2007, «Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes de banlieues d'Ile de France », *Rapport pour le Centre d'Analyse Stratégique*, pp. 1-30.
- EDO Anthony, JACQUEMET Nicolas, 2014, « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? », *Economie et statistique*, INSEE, pp. 155-172.
- EID Paul, 2012, « Les inégalités "ethnoraciales" dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination », *Recherches sociographiques*, vol 53(2), pp. 415-450.
- ENE JONES Emilia, 2013, « Discrimination à l'embauche des jeunes en Île-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ? », *Economie et statistique*, numéro 464-466, pp. 173-188.
- FERRÉ Nathalie, 2001, « Sur le terrain des discriminations », *Plein droit n°49*, pp. 8-11.
- FRANCK Isabelle, 2015, « Vivre ensemble, ça commence à l'école », *Vivre ensemble EDUCATION*, 7 p.

- FRIMOUSSE Soufyane, PERETTI Jean-Marie, 2007, « La diversité ou la dialectique du semblable et du différent », *Management et avenir*, numéro 14, pp. 105-118.
- GALARNEAU Diane, MORISSETTE René, 2008, « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises », *Perspective. Statistique Canada*, numéro 75-001.
- GARNER-MOYER Hélène, 2006, « Gestion de la diversité et enjeux de GRH », *Management et avenir*, n°7, pp. 23-42.
- GODIN Jean-François, RENAUD Jean, 2005, « L'intégration professionnelle des nouveaux immigrants : effet de la connaissance pré-migratoire du français et (ou) de l'anglais », *Cahier québécois de démographie*, Vol 34(1), pp. 149-172.
- HAMMOND GAUVIN Chloé, 2016, « L'intégration des travailleurs et de travailleurs qualifiés issus de l'immigration au Québec », *Rapport de recherche présenté à l'école d'été sur l'immigration, l'intégration et la diversité sur le marché du travail*, Montréal, 20 p.
- JOVELIN Emmanuel, 2011, « Les jeunes issus de l'immigration confrontés à la discrimination », *Hommes & migrations*, n°1292, pp. 104-113.
- KEMEKLIENE Gintare, CONNOLLY Heather, KEUNE Maarten, WATT Andrew, 2007, *L'emploi dans les services en Europe aujourd'hui et demain*, ETUI-REHS aisbl, Bruxelles.
- KLEIN Olivier, LEYS Christopher, 2013, « Stéréotypes, préjugés et discrimination », in BÈGUE Laurent, DESRICHARD Olivier, 2015, *Traité de psychologie sociale : La science des interactions humaines*, de boeck, pp. 303-341.
- LÉGAL Jean-Baptiste, DELOUVÉE Sylvain, 2008, *Stéréotypes, préjugés et discriminations*, Dunod, Collection Les Topos, Paris.
- MABILLE Betel, 2018, *Racisme et santé : Quels liens ? Quels impacts*, BePax Dialogue & Diversité, Bruxelles.
- MINÉ Michel, 2003, « Les concepts de discrimination directe et indirecte », *Texte révisé de la présentation faite dans le cadre de la conférence Lutte contre la discrimination : les nouvelles directives de 2000 sur l'égalité de traitement*, pp. 1-12.

- MONTARGOT Nathalie, PERETTI Jean-Marie, 2014, « Regards de responsables sur les notions d'égalité, non-discrimination et diversité », *Management & Avenir*, pp. 183-200.
- PERETTI Jean-Marie et al., 2007, *Tous différents : Gérer la diversité dans l'entreprise*, Eyrolles, Paris.
- POINT Sébastien, 2006, « La chartre de la diversité regards sur le discours des entreprises signataires », *Management & Avenir*, pp. 61-85.
- SABBAGH Daniel, OUDGHIRI Rémy, 1999, « Des usages de la « diversité » : éléments pour une généalogie du multiculturalisme américain », *Revue française de science politique*, pp. 443-468.
- SCROCZYNSKI François, MOUNIR Nabil, LEBEL Frédérique, BORDY Hervé, SINGER Véronique, 1999, « Discrimination à l'embauche : pour une mobilisation des acteurs économiques », *Hommes et Migrations*, n°1220, pp. 102-105.
- SÉE Henri, 1926, *Les origines du capitalisme moderne (Esquisse historique)*, Librairie Armand Colin, Collection Armand Colin, Paris.
- SENHADJI Khadija, 2019, « Profil et trajectoire des chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale : monitoring selon l'origine nationale », *Rapport Actiris View Brussel*, 112 p.
- SEURRAT Aude, 2010, « Déconstruire les stéréotypes pour « lutter contre les discriminations » ? Le cas de dispositifs de « lutte contre les discriminations » et de « promotion de la diversité » dans les médias », *Communication & langages*, Vol 165(3), pp. 107-118.
- UHLMANN Eric Luis, COHEN Geoffrey L., 2007, « “I think it, therefore it's true“ : Effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination », *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Volume 104, pp. 207-223.
- VALADE Bernard, 2019, « Stéréotype et compagnie : versions, variantes et variation », *Hermès, La Revue*, 83(1), pp. 35-47.
- VAN CAMPENHOUDT Luc, QUIVY Raymond, 2011, *Manuel de recherche en sciences sociales*, 4ème édition, Dunod, Paris, 272p.

- VIPREY MOUNA, 2002, « Les mécanismes de discrimination à l'égard des jeunes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée », *Revue de l'IRES*, numéro 39.
- WOUT Daryl, DANSO Henry, JACKSON James, SPENCER Steve, 2008, « The many faces of stereotype threat: Group-and Self-threat », *Journal of Experimental Social Psychology*, 44, pp. 792-799.

Sites internet

- Portail du dictionnaire de français Larousse, consulté le 3 mai 2019 à 17h40, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/discrimination/25877>
- Belgium.be Informations et services officiels, Discrimination, consulté le 5 mai 2019 à 15h50, https://www.belgium.be/fr/justice/victime/plaintes_et_declarations/discrimination

Lois / Décrets / Conventions / Arrêtés Royaux

- Décret discrimination : décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, 2008, Moniteur belge le 13 janvier 2009, p.33730.
- Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958, Convention internationale, 25 juin 1958, 0.822.721.1.
- Convention européenne des droits de l'homme, 1950, Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 4 novembre 1950.
- Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, 2007, Moniteur belge le 10 mai 2007, n°2007002098.
- Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, 2007, Moniteur belge le 10 mai 2007, n°2007002099.
- Loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, 1981, Moniteur belge le 30 juillet 1981, n°1981-07-30/35

Annexe

Guide d'entretien

Présentation

1. NOM : Prénom :
2. Quel âge avez-vous ?
 - Moins de 30 ans
 - Entre 30 et 45 ans
 - Entre 46 et 65 ans
3. Quel est votre état civil ?
 - Marié(e)
 - Célibataire
 - Divorcé(e)
 - Cohabitant(e) légal(e)
 - Veuf/veuve
4. Quelles sont votre nationalité et votre origine ?
5. Quelles sont la nationalité et l'origine de vos parents ?

Qualification/travail

6. Quel est votre niveau d'étude ?
7. Travaillez-vous actuellement ? Si oui, pour quelle entreprise/institution ?
8. A combien d'entretiens d'embauche vous êtes-vous présenté ces 12 derniers mois ?
9. Combien de fois avez-vous été confronté à un refus lors de ce(s) entretien(s) ?

Rejet/discrimination

10. Avez-vous déjà eu le sentiment d'éprouver des difficultés à faire valoriser vos compétences lors d'un entretien d'embauche ? Si oui, pourriez-vous nous les décrire ?
11. Pourriez-vous nous expliquer les critères de sélection avancés par l'entreprise qui ont amené à d'éventuels rejets de vos candidatures ?
12. Ces critères étaient-ils justifiés selon vous ? Dans le cas contraire, pourriez-vous nous en expliquer les raisons ?
13. Pensez-vous avoir fait face à une situation discriminante lors d'un entretien d'embauche ? Si oui, de quelle nature ?

14. Avez-vous déjà été confronté à des situations similaires par le passé ?
15. Avez-vous contesté un comportement ou une décision irrégulière prise à votre rencontre ? Si oui de quelle manière ?

Stratégies/employabilité

16. Afin de vous faciliter l'accès à l'emploi, avez-vous du accroitre vos compétences dans certains domaines (langues – management - droit...)?
17. Avez-vous déjà envisagé de cacher vos origines afin de faciliter l'accès à l'emploi ? Si oui, quels moyens avez-vous utilisé ?
18. Quel est votre ressenti suite à l'exposition à ce phénomène ? A-t-il eu un impact sur vos ambitions personnelles ou sur votre rapport aux autres ?