



Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration



Centre d'Etudes
de l'Ethnicité et
des Migrations

CENTRE
INTERFÉDÉRAL
POUR L'ÉGALITÉ
DES CHANCES



Wallonie

SPW
Service public
de Wallonie

Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration

Rapport final

Chercheuse : Nathalie Perrin
Promoteur : Marco Martiniello



Centre d'Etudes de l'Ethnicité
et des Migrations
(CEDEM – cedem.ulg.ac.be)

Avant propos	
I. Introduction	6
II. Cadre théorique et méthodologique	8
1. Discrimination	8
2. Employabilité	9
3. Désaffiliation	11
III. Méthodologie	14
1. Inventaire et synthèse des recherches existantes	14
2. Organisation de focus groups	14
3. Organisation de workshops	17
IV. Cadre législatif et institutionnel	19
V. Etat de la question en termes statistiques	24
VI. Articulation Discrimination-Désaffiliation-Employabilité	28
1. Discrimination	28
1.1. Discriminations dans le système scolaire	28
1.2. Discriminations sur le marché du travail	32
1.3. Conclusion sommaire	38
2. Causes et effets du processus de désaffiliation	39
2.1. Les principaux vecteurs de désaffiliation	39
a) Discriminations	40
b) Ségrégation spatiale	43
c) Pauvreté	45
d) Parcours scolaire	48
e) Réseaux de sociabilité	50
2.2. Conclusion sommaire	53
3. Facteurs individuels et circonstances personnelles influant sur l'employabilité	54
3.1. Facteurs individuels	55
a) Qualifications et formations professionnelles	55
b) Aptitudes sociales de base	56
c) Motivation	57
d) Les compétences transférables	59
e) Adaptabilité et mobilité	60
3.2. Circonstances personnelles	61
a) Culture du travail	61
b) Capital social	62

VII. Les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle face à la désaffiliation : Défis, effets pervers et stratégies	65
1. Evolution du FOREM	65
2. Défis posés et stratégies	67
2.1. Contractualisation avec des jeunes en rupture avec la société.....	68
2.2. Pour quelle contrepartie ?.....	71
2.3. Des sanctions contre-productives.....	74
2.4. Appréhension de l'échec et sentiment d'inutilité : des agents de l'insertion socioprofessionnelle également démotivés.....	76
2.5. Stigmatisation d'un public déjà fortement stigmatisé.....	81
2.6. Des pratiques antidiscriminatoires discriminantes	84
2.7. Une temporalité institutionnelle trop 'rigide' pour accompagner des profils plus difficiles.....	88
2.8. Un enjeu de société dont la responsabilité reste à partager	93
3. Conclusion sommaire.....	96
VIII. Conclusion	98
IX. Pistes de réflexion et recommandations	101
2. Renforcer les collaborations entre les travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle	101
X. Bibliographie	106
XI. Annexes	117
1. Focus groups : consignes générales	117
2. Focus groups « Professionnels » - Enonciation des thèmes.....	120
3. Focus groups « Jeunes » - Enonciation des thèmes	123
4. Workshops	126

Avant propos

Les questions relatives à la politique d'intégration refont surface dans l'actualité politique de ces dernières années. Les débats qui se sont tenus ont entretenu une certaine confusion mélangeant les publics : primo-arrivants, immigrés résidant de longue date, personnes belges d'origine étrangère, jeunes de la troisième génération - et les questions posées : parcours d'intégration, lutte contre les discriminations, expression active des convictions religieuses, racisme.

Convaincus que ces questions ne peuvent être déliées de leurs bases socio-économiques, nous pensons que toute politique d'intégration visant les personnes issues de l'immigration ne peut être efficace que si et seulement si les politiques structurelles assurent et assument une attention particulière à ces publics fragilisés.

Le processus d'intégration repose sur au moins quatre piliers : l'emploi, le logement, l'enseignement et la culture qui s'articulent l'un à l'autre et répondent à des politiques distinctes relevant de compétences multiples. L'exigence de transversalité des politiques concernées constitue l'un des fers de lance d'une politique d'intégration. Elle en est même l'un de ses enjeux les plus importants.

C'est pourquoi, aborder dans le même temps les questions relevant des discriminations à l'emploi et de la désaffiliation sociale de certaines catégories de jeunes issus de l'immigration est important voire incontournable. Si la discrimination sur le marché de l'emploi constitue l'une des clés visant à mieux cerner leurs difficultés d'insertion professionnelles, le fossé grandissant entre ces jeunes et les institutions ou organismes constitutifs de notre société (désaffiliation) en est une autre tout aussi pertinente.

Bien plus, cette approche élargie inclut dans la catégorie des personnes visées des jeunes non définis comme « issus de l'immigration ». Le malaise exprimé par et au sujet des jeunes « issus de l'immigration » devenant ainsi révélateur d'un problème structurel plus large et plus profond.

C'est ce que souligne l'étude présentée ci-après.

La finalité du projet mené par le Centre et ses partenaires et présenté dans les pages qui suivent est d'organiser un « forum » permettant de co-produire avec les professionnels concernés des recommandations visant à rencontrer les difficultés qu'ils-elles rencontrent au quotidien. En effet, nombreux sont-ils-elles à exprimer leur désarroi voire leur impuissance face aux difficultés exprimées par un nombre croissant de jeunes stagiaires candidats à l'emploi issus de l'immigration ou non.

Le présent rapport est le fruit d'un long travail réalisé par le CEDEM/ULg en dialogue avec le Centre, les Centres régionaux d'intégration, le Forem et la Direction de l'Intégration des Personnes d'origine étrangère et de l'Egalité des chances. Il a été soutenu et financé dans le cadre du Protocole de collaboration signé entre le Centre

et la Wallonie et singulièrement par la ministre wallonne de l'Action social, de la Santé et de l'Egalité des chances. Qu'ils-elles soient tou-te-s ici remercié-e-s pour leur engagement et la mise à disposition de leur expertise.

Gageons que nos efforts respectifs porteront leurs fruits.

Patrick CHARLIER

Directeur adjoint f.f.

Jozef DE WITTE

Directeur

I. Introduction

De nombreuses recherches et études menées en Belgique ont d'ores et déjà démontré que les jeunes d'origine étrangère souffrent de nombreuses formes de discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes, qui affectent leur insertion sur le marché du travail wallon. D'autres ont mis en exergue que nombre de jeunes issus de l'immigration se sentent mis à l'écart du marché du travail et/ou de leur environnement social, subjectivement « désaffiliés ». En d'autres termes, pour ces jeunes, l'origine étrangère de leur famille, la mauvaise réputation de leur quartier ou encore l'échec scolaire auquel ils ont été confrontés constitue autant d'obstacles à leur entrée dans la vie active.

La désaffiliation, contrairement à la notion d'exclusion plus couramment usitée, ne définit pas un état mais retrace un parcours qui éloigne progressivement l'individu du travail stable et des systèmes relationnels qui lui sont liés. Les causes en sont nombreuses et les conséquences peuvent affecter plus ou moins durablement l'intégration de ces jeunes dans la société.

Conscient de ce phénomène, et dans ses missions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances, le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (ci-après dénommé « le Centre ») a commandité au Centre d'Études de l'Ethnicité et des Migrations (CEDEM) de l'Université de Liège une étude préparatoire s'intéressant aux liens entre discrimination, désaffiliation et employabilité des jeunes d'origine étrangère. Par le vocable « jeune », il est entendu dans le cadre de cette étude des personnes âgées de 18 à 25 ans, issues des deuxièmes et troisièmes (voire quatrièmes) générations de l'immigration.

Cette étude, si elle repose notamment sur les travaux précédemment menés par des scientifiques, donne également la parole aux principaux concernés, c'est-à-dire les professionnels de l'insertion socioprofessionnelle ainsi que les jeunes d'origine étrangère fréquentant les formations organisées par le Service public de l'Emploi et de la Formation pour la Région wallonne (FOREM) ou par les différents organismes du secteur de l'Insertion SocioProfessionnelle (ISP). Cette étude vise en effet à formuler des avis et des recommandations les plus pertinents possibles.

En somme, ce rapport, principalement basé sur une revue de la littérature pertinente ainsi que sur le témoignage d'acteurs clés, s'articule autour de huit principaux chapitres. Avant d'exposer la méthodologie utilisée, la première partie est consacrée à la définition des trois concepts au cœur même de cette étude, c'est-à-dire les concepts de discrimination, de désaffiliation et d'employabilité. Les troisième et quatrième chapitres sont respectivement consacrés au cadre législatif de la lutte contre les discriminations et à un aperçu en termes statistiques de la présence immigrée en Belgique et de sa situation sur le marché de l'emploi. Le cinquième met en évidence les différentes formes de discrimination auxquelles sont confrontés les jeunes issus de l'immigration et dans quelle mesure elles affectent leur insertion sur le marché du travail wallon. Le chapitre suivant s'intéresse plus particulièrement au

processus de désaffiliation à l'œuvre au sein d'une certaine frange de la jeunesse issue de l'immigration. Le rôle joué par ces discriminations dans le processus de désaffiliation y est également étudié. Le septième chapitre vise à mettre en exergue comment la désaffiliation de certains jeunes d'origine étrangère affecte leur capacité à s'insérer et à évoluer au sein du marché du travail. Le chapitre suivant étudie quant à lui les challenges auxquels doit faire face les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle, et plus particulièrement un organisme tel que le Service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREM), ainsi que les stratégies élaborées par les professionnels pour aider les jeunes en voie de désaffiliation à se réinsérer pleinement dans la société belge et faciliter leur insertion sur le marché du travail wallon.

Bien entendu, la thématique de la désaffiliation ne concerne pas spécifiquement la jeunesse issue de l'immigration. Cette étude entend étudier l'articulation entre les discriminations dont elle est encore trop souvent victime et ce processus décrit par Robert Castel et constaté par de nombreux professionnels de l'insertion professionnelle.

Avant de rentrer dans le vif du sujet, nous tenons à remercier toutes les personnes, jeunes et professionnels, qui ont assisté aux focus groups et/ou aux workshops. Sans nul doute, leurs témoignages et leur expertise ont nourri notre réflexion et constituent la plus-value de cette recherche.

II. Cadre théorique et méthodologique

Au cours de la lecture des différents rapports, comptes-rendus, actes de colloques, documents administratifs, etc., il est apparu clairement que les notions employées n'avaient pas toujours la même signification et la même portée. C'est la raison pour laquelle, avant de rentrer dans le vif du sujet, il semble important de définir les concepts qui sont au cœur même de cette recherche, c'est-à-dire les concepts de discrimination, entendue dans le sens sociologique du terme, d'employabilité et de désaffiliation.

1. *Discrimination*

Selon P. Arriijn et al.¹, « the definition of discrimination, regardless of where the differentiated treatment occurs, includes the following elements: differential treatment, such as distinction, exclusion; a legally prohibited or arbitrary criterion giving rise to differential treatment, such as national origin; an objective outcome of this differential treatment, usually resulting in the destruction or distortion of equality of opportunity or treatment. » Les discriminations directes et indirectes sont avant tout des notions juridiques qui seront plus amplement développées dans la partie de ce rapport consacré au cadre législatif de la lutte contre les discriminations. Les sociologues se sont quant à eux plus particulièrement intéressés aux *processus* de discrimination et ont produit des notions diverses telles que « racisme institutionnel », « discrimination institutionnelle » ou « discrimination systémique ». Ce chapitre tend à définir plus particulièrement cette dernière notion. Elle nous permet en effet de penser la discrimination au-delà du niveau individuel pour s'intéresser au fonctionnement même du système social dans lequel s'inscrit le sujet particulier de cette étude.

En somme, la notion de discrimination systémique se rapporte à la façon dont la discrimination fonctionne par elle-même, la manière dont elle se produit. L'idée de base est qu'elle implique différents acteurs et niveaux (institutionnels, organisationnels, professionnels) dont la signification, le but caché, peut être lu en fin de compte comme produisant de la discrimination. En parlant de discrimination systémique, les chercheurs² ne sous-entendent aucunement que c'est « le système » par lui-même qui produit la discrimination, et ce sans engager ses agents. *A contrario*, les auteurs mettent en exergue le système en ce sens que ce sont tous les agents qui prennent part au processus résultant à de la discrimination, souvent sans

¹ ARRIJN, Peter, FELD, Serge et NAYER, André (1998), « Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium », *International Migration Papers* 23 (Genève : Bureau International du Travail), p. 8.

² Lire, entre autres : BATAILLE, Philippe (2003), « Racisme populaire et relais institutionnels, discrimination systémique et indirecte » in : BORILLO, Daniel (dir.), *Lutter contre les discriminations* (Paris : La découverte), pp. 69-85 ; LEGAL, Jean-Baptiste et DELOUVEE, Sylvain (2008), *Stéréotypes, préjugés et discrimination* (Paris : Dunod).

en être vraiment conscients. En d'autres termes, il s'agit d'un ensemble d'actes, de règles, de normes, de codes, d'habitudes pratiques, d'organisations et de procédures, etc. qui fonctionnent en interaction d'une façon qui apparaît au final cohérente. La discrimination systémique est lue comme le résultat de ce fonctionnement, lequel peut évidemment être transformé, à condition d'agir sur cet ensemble de pratiques, d'organisations, de règles, et aussi sur les représentations (du travail et de l'immigration, notamment).³

Comme le souligne F. Dhume et N. Sagnar-Haddoui⁴, il est aisé d'assimiler les notions de 'discrimination systémique' et de 'discrimination indirecte' alors que, fondamentalement, elles ne se recoupent pas totalement. En effet, la discrimination indirecte est une notion juridique qui signifie qu'une pratique discriminatoire peut être la conséquence de mesures apparemment égalitaires qui ne visent pas en particulier un type de public, et donc qu'il n'y a pas de responsabilité directe, nominale, nécessairement engagée. Par contre, l'idée de discrimination systémique met l'accent sur le fait que des coresponsabilités sont engagées, et que l'ensemble des pratiques *a priori* banales, des mesures non directement discriminatoires, des règles et de leur application, des organisations et de leur fonctionnement quotidien, etc., tout cela rend possible au bout du compte la discrimination, directe comme indirecte.

Le recours à une notion telle que la « discrimination systémique » pour analyser les difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi de jeunes qualifiés d'issus de l'immigration vise finalement à interroger non seulement les politiques d'intégration mises en œuvre mais également la volonté publique et la responsabilité sociale de la société dans son ensemble de reconnaître l'intégration de ces populations.

2. Employabilité

Apparu au début du XX^{ème} siècle dans le monde anglo-saxon (plus particulièrement aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne), le concept d'employabilité est de plus en plus utilisé ces deux dernières décennies, tant par les chercheurs, que les pouvoirs publics et les organisations nationales et internationales. Il forme, par exemple, un des quatre piliers de la « Stratégie européenne pour l'emploi ». De même, les Nations Unies⁵ considèrent l'employabilité comme l'une des quatre priorités pour les actions politiques nationales relatives à l'emploi des jeunes.

Dans le cadre d'économies déstabilisées telles que décrites par U. Beck⁶ et A. Giddens⁷, le défi n'est pas seulement de décrocher un emploi et de s'épanouir dans sa

³ DHUME, Fabrice et SAGNARD-HADDOUI, Nadine (2008), *Les discriminations raciales à l'emploi : Une synthèse problématique des travaux* (Metz : IS CRA-Est).

⁴ *Ibidem*, p. 20.

⁵ United Nations (2001), *Recommendations of the High Level Panel of the Youth Employment Network* (New York : United Nations).

⁶ BECK, Ulrich (2000), *The Brave New World of Work* (Oxford : Polity Press).

⁷ GIDDENS, Anthony (1994), *Les conséquences de la modernité* (Paris : L'Harmattan).

profession, mais également de garder cet emploi tout au long de sa vie.⁸ A. Giddens⁹ remarque en effet que l'évolution accélérée tant des techniques que des marchés rend le cycle de nombreuses professions plus court que le cycle de vie professionnelle des individus. En outre, les compétences requises dans de nombreux métiers ont elles-mêmes tendance à évoluer. Les carrières toutes tracées sont dès lors de plus en plus rares et les individus sont de plus en plus appelés à anticiper ces évolutions, à se former et à valoriser ses nouvelles compétences. Les compétences transversales prennent ici toute leur importance. Plus encore, la capacité à être employé dépendrait moins de compétences techniques que de ces compétences transversales, des capacités d'adaptation, c'est-à-dire celles qui sont communes, qui sont pratiquement nécessaires à tous les métiers. La capacité à chercher et traiter de l'information, par exemple, est une dimension forte de nombreux métiers aujourd'hui.¹⁰ D'autres auteurs comme V. Smith mettent en évidence l'importance non seulement du capital culturel, mais également social, pour s'insérer pleinement sur ce nouveau marché du travail.¹¹ C'est dans ce contexte que la notion d'employabilité s'est fortement popularisée.

Le concept d'employabilité, au cœur même de cette étude, est en fait plus difficile à définir qu'il n'y paraît de prime abord. Comme le souligne B. Gazier, il s'agit d'une « fuzzy notion, often ill-defined and sometimes not defined at all »¹²

Dans un compte rendu de la conférence internationale du travail de 2000, la définition donnée est assez large : l'employabilité « englobe les compétences, connaissances et qualifications qui renforcent l'aptitude des travailleurs à trouver et à conserver un emploi, progresser au niveau professionnel et s'adapter au changement, trouver un autre emploi s'ils le souhaitent ou s'ils ont été licenciés et s'intégrer plus facilement au marché du travail à différentes périodes de leur vie. »¹³

L'accent est mis ici sur les capacités adaptatives des individus. C'est la même interprétation que l'on devine dans les mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi développées en Wallonie. En Région wallonne, le concept d'employabilité est considéré comme la clé de voûte des politiques d'emploi et des mesures mises en œuvre pour accompagner les demandeurs d'emploi. Les nombreuses institutions (associations privées, subventionnées ou commerciales ou institutions publiques d'emploi et de placement) qui sont destinées à prendre en charge les demandeurs d'emploi considèrent que l'objectif à atteindre est d'accroître l'employabilité du 'client' – terme utilisé par les professionnels du FOREM – en l'adaptant aux exigences du marché du travail par des dispositifs de formation spécialisés, des stages divers et

⁸ MISRA, Rajnish K. et MISHRA, Prachee (2011), « Employability Skills: The Conceptual Framework & Scale Development », *The Indian Journal of Industrial Relations* 46 (4), p. 650.

⁹ GIDDENS, Anthony (1991), *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age* (Stanford, CA : Stanford University Press), p. 4.

¹⁰ FINOT, Alain (2000), *Développer l'employabilité* (Paris : Insep Consulting Editions), p. 4.

¹¹ SMITH, Vicky (2010), « Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability », *Human Relations* 63 (2), pp. 279-303.

¹² GAZIER, Bernard (1999), « Observations and Recommendations » in : GAZIER, Bernard (éd.), *Employability: Concepts and Policies* (Berlin : European Employment Observatory), p. 298.

¹³ Paragraphe 9 de la résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, Conférence Internationale du Travail, 88^{ème} session, 2000.

autres préparations testant ses capacités à intégrer les contraintes supposées être celles du marché du travail selon une logique 'adaptative' qui est largement développée dans le secteur.¹⁴

Cette vision de l'employabilité pêche selon de nombreux auteurs, tels que J. Adams et al.¹⁵ ou encore R.W. McQuaid et C. Lindsay¹⁶, par l'accent unique mis sur la responsabilisation des personnes peinant à s'insérer sur le marché de l'emploi ou à s'y stabiliser. De plus en plus d'auteurs ont mis l'accent depuis la fin du XX^{ème} siècle sur les « facteurs extérieurs » de l'employabilité. Les plus souvent cités sont : (1) les facteurs locaux du marché du travail tels que le niveau et la nature de la demande de main-d'œuvre locale et régionale, les questions de localisation, la proximité ou l'éloignement des marchés locaux du travail par rapport aux centres de l'industrie et de l'emploi ou encore les niveaux de concurrence pour les emplois ; (2) les facteurs macroéconomiques ou le niveau et la nature de la demande de travail au sein de l'économie nationale ; (3) les facteurs caractéristiques des emplois vacants tels que la rémunération, les conditions et heures de travail, la prévalence du travail proposé, les possibilités de progression professionnelle, l'ampleur du temps partiel, temporaire et occasionnel et la disponibilité des postes 'd'entrée de gamme', le cas échéant ; (4) les facteurs de recrutement, en ce compris les procédures de sélection, les préférences de sélection générales, les pratiques éventuellement discriminatoires des employeurs, la forme et l'étendue de l'utilisation par les employeurs des réseaux informels).

En somme, l'employabilité repose sur quatre facteurs qui permettent d'accroître l'opportunité d'avoir un emploi : (1) les qualités individuelles (réseau social, motivation), (2) les compétences spécifiques à un emploi, (3) la situation du marché du travail et (4) les politiques d'éducation et de formation mises en œuvre par les gouvernements et les employeurs.¹⁷

3. Désaffiliation

Ces dernières décennies, de nombreux termes sont apparus dans le vocabulaire tant des sociologues que des professionnels de terrain et des politiques pour faire état d'une césure entre certains individus et la société dans son ensemble. « Exclusion », « disqualification », « vulnérabilité relationnelle », « désinsertion », « déprivation », « déliaison », « relégation », « déliance », « pauvreté multidimensionnelle », « désaffiliation » sont autant de référents visant à mettre en exergue la difficulté, que

¹⁴ ORIANNE, Jean-François (2006), « Politiques actives d'emploi et professionnels de l'employabilité : critique et clinique », *tef-Travail-Emploi-Formation* 6.

¹⁵ ADAMS, John et al. (2000), « Mismatch unemployment and local labour market efficiency: The role of employer and vacancy characteristics », *Environment and Planning A* 32 (10), pp. 1841-1856.

¹⁶ McQUAID, Ronald W. et LINDSAY, Colin (2005), « The Concept of Employability », *Urban Studies* 42 (2), p. 215.

¹⁷ OUTIN, Jean-Luc (1990), « Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : La construction sociale de l'employabilité », *Sociologie du Travail* 32 (4), pp. 469-489.

nombreux estiment grandissante, de certaines personnes à participer pleinement aux évolutions de leur environnement.¹⁸

Le concept 'générique' pour rendre compte de ces situations est celui d'exclusion. L'exclusion sociale a été étudiée selon deux angles d'approche. Au niveau micro, elle est considérée comme un défaut d'intégration dont l'individu est le principal responsable. Au niveau macrosociologique, qui prévaut depuis les années de crise (1980), les chercheurs ont tenté de déterminer dans quelle mesure la société elle-même est en cause dans ce 'défaut d'intégration' de certains individus. Toutefois, ces dernières années, ce terme est de plus en plus souvent décrié. Pour S. Karsz¹⁹, la notion d'exclusion prise dans son acception courante présente un piège tant pour la réflexion que pour l'action ; piège pour la réflexion puisqu'un découpage du social en catégories relativement simplistes tels qu' 'inclus'/'exclus' ne permet pas de saisir comment ceux qui se situent dans la première catégorie produisent les seconds. Pour J.-Y. Barreyre²⁰ (2000), ce type de catégorisation joue une véritable fonction d'occultation. Cette conception duale ignore une vaste zone sociale de vulnérabilité où les gens, sans être complètement exclus du monde du travail, de la famille et des services sociaux, sont en situation précaire.

C'est dans le même ordre d'idée que s'inscrit la réflexion de R. Castel lorsqu'il introduit le concept de désaffiliation. Pour cet auteur, la vulnérabilité et l'effritement de la cohésion sociale caractérisent notre modernité. Selon lui, ce que l'on nomme exclusion n'est jamais que la conséquence ultime d'un processus qui prend sa source en amont des situations constatées. Pour saisir ces transformations du lien social, R. Castel, tout comme V. de Gaulejac, I. Taboada Léonetti²¹ et S. Paugam²², croise les variables « rapport à l'emploi » et « insertion relationnelle » : « les populations susceptibles de relever des interventions sociales sont non seulement menacées par l'insuffisance de leurs ressources matérielles, mais aussi fragilisées par la labilité de leur tissu relationnel ; non seulement en voie de paupérisation, mais aussi en cours de désaffiliation, c'est-à-dire en rupture du lien sociétal. Au bout du processus, la précarité économique est devenue dénuement, la fragilité relationnelle isolement. Ce sont deux faces d'une même condition. »²³. En d'autres termes, au lieu de différencier, de catégoriser des clientèles nouvelles par rapport à des anciennes (les sans-domiciles fixes, les familles monoparentales, les chômeurs de longue durée, les jeunes en quête d'un premier emploi, etc.), R. Castel pose, sans sous-estimer la dimension purement économique de la question, l'hypothèse que les personnes visées aujourd'hui par les interventions sociales sont en rupture de lien sociétal et

¹⁸ COHEN, Valérie (1997), « La vulnérabilité relationnelle : essai de cadrage et de définition », *Socio-anthropologie* 1, p. 1.

¹⁹ KARSZ, Saül (2000), « L'exclusion : faux concept, vrai problème » in : KARSZ, Saül (éd.), *L'exclusion, définir pour en finir* (Paris : Dunod), pp. 99-168.

²⁰ BARREYRE, Jean-Yves (2000), *Classer les exclus : enjeux d'une doctrine de politique sociale* (Paris : Dunod).

²¹ DE GAULEJAC, Vincent et TABOADA LEONETTI, Isabel (1994), *La lutte des places* (Paris : Desclée de Brouwer).

²² PAUGAM, Serge (1996), *L'exclusion : L'état des savoirs* (Paris : La Découverte).

²³ CASTEL, Robert (1991), « De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation. Précarité du travail et vulnérabilité relationnelle » in : DONZELOT, Jacques (éd.), *Face à l'exclusion, le modèle français* (Paris : Esprit), pp. 138-139.

que leur dénuement est la conséquence d'une non intégration (travail) et d'une non insertion (sociabilité).

Ces deux axes autour desquels R. Castel construit son raisonnement aboutissent à des zones de cohésion sociale. Il expose le degré de cohésion sociale que chacune d'elles assure à ces membres : « être dans la zone d'intégration signifie que l'on dispose des garanties d'un travail permanent et que l'on peut mobiliser des supports relationnels solides ; la zone de vulnérabilité associe précarité du travail et fragilité relationnelle ; la zone de désaffiliation conjugue absence de travail et isolement social. »²⁴ R. Castel ajoute une quatrième zone, celle de l'assistance. Elle est caractérisée par l'association non-travail par incapacité de travailler et fort coefficient d'insertion sociale. Pour illustrer cette quatrième zone, il donne l'exemple de l'indigent invalide de la société de l'Ancien régime par opposition au vagabond, qui est lui apte à travailler et ne jouit donc d'aucune forme de protection.

R. Castel apporte deux nuances importantes à ce schéma. Premièrement, il insiste sur le fait que les frontières entre ces quatre zones sont 'poreuses' ; la zone de désaffiliation s'alimente ainsi dans celle de la vulnérabilité. Secondement, un bon score sur l'un des axes peut compenser, à tout le moins en partie, un score plus mauvais sur l'autre axe, et réciproquement. Ceci explique pourquoi la zone de l'assistance représente un élément important, en organisant une solidarité qui est une alternative forte à des risques de fragilisation.

R. Castel s'intéresse donc aux processus actifs de relégation, allant du centre du social à sa périphérie. Ceux-ci sont marqués par différents stades de vulnérabilité et de déstabilisation qu'il s'agit d'identifier, de décrire et d'analyser si l'on veut saisir l'exacte signification des situations 'd'exclusion' et y remédier au mieux. La notion de désaffiliation est donc censée, selon cet auteur, mieux rendre compte de l'aspect dynamique de la question sociale.

Cette approche proposée par R. Castel a également une portée politique : envisagées comme l'aboutissement de parcours régressifs dont les causes sont à rechercher en amont, les situations de désaffiliation remettent en question l'ensemble de l'organisation sociale. Il y a là, selon l'auteur, « une sorte d'effet boomerang par lequel les problèmes posés par les populations qui échouent aux bordures d'une formation sociale font retour vers son centre »²⁵. Il ajoute : « C'est du centre que part l'onde de choc qui traverse la structure sociale. Les 'exclus' ne sont pour rien dans le choix d'une politique de flexibilité des entreprises, par exemple, sauf que leur situation en est la conséquence. Ils se retrouvent désaffiliés, et cette qualification leur convient mieux que celle d'exclus : ils ont été dé-liés, mais restent sous la dépendance du centre, qui n'a peut-être jamais été aussi omniprésent pour l'ensemble de la société »²⁶.

²⁴ *Ibidem*, p. 148.

²⁵ CASTEL, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat* (Paris : Fayard), p. 21.

²⁶ *Ibidem*, p. 716.

III. Méthodologie

Afin d'avoir une meilleure compréhension de l'impact des discriminations et de la désaffiliation des jeunes issus de l'immigration sur leur employabilité en Région wallonne, cette étude, conformément au cahier des charges transmis par le Centre, repose sur deux volets méthodologiques : (1) un inventaire et une synthèse des recherches existantes et (2) l'organisation de focus groups, tant avec des acteurs de l'insertion professionnelle qu'avec des jeunes issus de l'immigration en voie de désaffiliation.

1. Inventaire et synthèse des recherches existantes

Le premier volet méthodologique de cette étude repose sur l'inventaire et la cartographie analytique des recherches, des études, des conclusions et des recommandations réalisées ces quinze dernières années et éclairant les phénomènes de discrimination et de désaffiliation des jeunes issus de l'immigration en Région wallonne. Il s'agit plus particulièrement des documents à caractère scientifique relatifs à la politique d'intégration wallonne, à la lutte contre les discriminations, aux différents obstacles structurels auxquels est confrontée la jeunesse issue de l'immigration.

Si les études portant plus spécifiquement sur la situation wallonne constituent le corps principal de cette étude, force fut de reconnaître qu'elles n'étaient pas très nombreuses, surtout lorsqu'il s'agissait des thématiques liées à la désaffiliation ou à l'employabilité. Les recherches se centrant sur les autres Régions belges ainsi que la littérature scientifique éditée dans d'autres pays, et plus particulièrement en France, ont dès lors été une aide précieuse pour l'identification de certaines problématiques et la compréhension de certains mécanismes dans la désaffiliation des jeunes issus de l'immigration. Il est également important de préciser que si notre approche est plus particulièrement sociologique, de nombreuses recherches en psychologie sociale et criminologie ont également été compulsées.

Les recherches et études compilées, l'analyse critique de ces nombreux documents a été réalisée. Il s'agissait donc d'identifier les principaux obstacles rencontrés par la jeunesse immigrée lors de son insertion sur le marché de l'emploi wallon, les mécanismes à l'œuvre dans le processus de désaffiliation d'une partie de cette jeunesse et les tentatives mises en place tant par les professionnels que par les jeunes pour y remédier.

2. Organisation de focus groups

Cette étude repose également sur une méthodologie qualitative basée sur des focus groups. Il s'agit d'une sorte d'entretiens collectifs basés sur l'échange et l'interaction des participants entre eux, en fonction d'un protocole guidant les discussions. Cette

méthode permet donc d'optimiser l'apport des personnes conviées à partager leurs expériences et connaissances. Les focus groups permettent en effet de se pencher collectivement sur des problèmes déterminés préalablement par le chercheur, l'expertise de chacun apportant une lumière différente sur une même problématique.²⁷ Comme le souligne D.L. Morgan, cette méthode d'entretiens est très riche et, au-delà de la récolte de données, les interactions au sein même du groupe sont productrices d'informations : « the hallmark of a focus group is the explicit use of the group interaction to produce data and insights that would be less accessible without the interaction found in a group »²⁸. Cette méthode est d'ailleurs d'autant plus intéressante que les « focus groups also enable researchers to examine people's different perspectives as they operate within a social network. Crucially, group work explores how accounts are articulated, censured, opposed and changed through social interaction and how this relates to peer communication and groups norms »²⁹. Enfin, les focus groups permettent de générer de nouvelles hypothèses de recherche et stimuler la réflexion en vue de proposer des recommandations pertinentes basées notamment sur l'expertise des participants.³⁰

Lors de la constitution des différents groupes, deux approches peuvent être utilisées³¹ : (1) organiser des focus groups selon une certaine homogénéité (profession, classe sociale ou encore nationalité) en vue de favoriser une thématique spécifique et l'analyser en profondeur ou (2) organiser des focus groups selon la diversité des participants en vue de confronter les expériences, les idées, les points de vue sur des sujets spécifiques.

Dans le cadre de cette recherche, cette première approche a été privilégiée. En effet, afin d'avoir une meilleure compréhension du processus de désaffiliation de la jeunesse issue de l'immigration et de son impact sur l'employabilité de ces mêmes jeunes, deux types de focus groups ont été organisés, chacun concentré sur un type particulier de participant. Le premier a convié des professionnels de l'insertion socioprofessionnelle, principalement des conseillers-référents et des formateurs du FOREM, mais aussi des professionnels des ISP ou encore travaillant dans des organisations en contact avec le public qui nous occupe (Centres Publics d'Aide Sociale, Maisons de quartier, Services d'Aide sociale, etc.).

Le second type se concentre sur des jeunes issus de l'immigration. Par jeunes, nous entendons des personnes âgées de 18 à 25 ans, préférentiellement issus des deuxièmes et troisièmes générations de l'immigration. Compte tenu de l'impossibilité pratique de convier toutes les origines présentes en Wallonie, nous nous sommes surtout concentrés sur cinq populations d'origine immigrée : les Congolais, les Italiens, les Marocains, les Turcs et des Européens de l'Est. Ce focus sur ces cinq groupes s'explique premièrement par leur importance relative au sein de la jeunesse

²⁷ GIBBS, Anita (1997), « Focus groups », *Social Research Update* 19 (winter), p. 13.

²⁸ MORGAN, David L. (1988), *Focus Groups as Qualitative Research* (Newbury Park, CA : Sage Publications), p. 12.

²⁹ BARBOUR, Rosaline S. et KITZINGER, Jenny (1999), *Developing Focus Group Research: Politics, Theory and Practice* (London : Sage), p. 5.

³⁰ Richard A. POWELL & Helen M. SINGLE cités dans : GIBBS, Anita (1997), *op cit*, p. 13.

³¹ *Ibidem*, p. 8.

issue de l'immigration. Ces groupes présentent par ailleurs des profils diversifiés et illustratifs des difficultés rencontrées par ces jeunes concernant ce sujet de recherche. Malgré notre votre volonté première d'avoir une parité hommes/femmes au sein de ces focus groups, force est de reconnaître que ceux-ci ont majoritairement rassemblés de jeunes hommes.

Ces deux types de focus groups ont été organisés dans quatre villes wallonnes, à savoir Arlon, Charleroi, Liège et Namur. Le choix de ces quatre villes repose sur deux critères différents : (1) le nombre important de jeunes issus de l'immigration dans ces centres urbains, ce qui est particulièrement le cas à Charleroi et à Liège, mais aussi le contexte socio-économique de ces villes. Ainsi, de par sa proximité avec le Luxembourg, la ville d'Arlon présente des opportunités différentes en termes d'emploi ; Namur, quant à elle, offre une forte proportion d'emplois publics. Il est intéressant de voir quelles éventuelles incidences ont ces environnements particuliers sur la jeunesse issue de l'immigration.

La lecture de la littérature scientifique ainsi que les discussions avec les membres du comité d'accompagnement de la recherche ont permis de définir les thématiques les plus importantes à aborder durant les focus groups. Le protocole d'entretien a également été enrichi des informations récoltées lors des conversations que la chercheuse a eu l'occasion de mener pendant la phase d'identification des participants.

Pour un maximum de clarté et de latitude, les deux protocoles d'entretiens³² (consultable en annexe de ce document) s'articulent autour de trois thématiques particulières :

- Intégration et marché du travail ;
- Désaffiliation et employabilité ;
- Stratégies développées et recommandations.

Chacun de ces thèmes repose sur une ou deux questions de base pour engager la discussion. Plusieurs sous-questions ont par ailleurs été prévues pour relancer la conversation ou la réorienter dans le cas où les participants s'éloigneraient trop du sujet.

Au-delà des difficultés habituelles inhérentes à la constitution et l'organisation de tout focus group, nous avons rencontré deux problèmes majeurs pour composer et aménager ceux-ci. Premièrement, après avoir changé le profil des professionnels du FOREM invités³³, ce qui s'est avéré une décision pertinente au vu des résultats, nous sommes arrivés dans un calendrier extrêmement serré, tant pour la récolte et l'analyse des données par la chercheuse, mais surtout pour les personnes contact du FOREM qui devaient trouver des plages horaires libres et communes à 6-8 conseillers-référents, et les autres professionnels invités. L'autre principal problème rencontré est que nous comptons au début sur l'aide des employés du FOREM

³² Les protocoles d'entretien sont consultables en annexe de ce document.

³³ Les focus groups reposent en grande partie sur les interventions des conseillers-référents du FOREM et non de ses formateurs comme il avait été décidé au tout début. Toutefois, un focus group a tout de même réuni ces derniers dans la ville de Liège. En d'autres termes, deux focus groups ont été organisés à Liège.

invités aux focus groups pour identifier au sein de leur public des jeunes correspondant aux critères déterminés dans la proposition de recherche. Compte tenu des retards pris dans l'organisation des focus groups avec les professionnels, il a été décidé d'organiser ces focus groups en étroite collaboration avec les différents centres régionaux d'intégration des villes ou régions concernées.

Au terme de ces focus groups, le travail d'analyse a pu débuter. Etant donné que les focus groups sont essentiellement basés sur la discussion entre les différents participants sur des thèmes donnés ainsi que sur leurs interactions, la somme des informations récoltées est des plus variées. Le travail consista donc à :

- en extraire les tendances dominantes, c'est-à-dire les affirmations ou propositions à partir desquelles il s'est dégagé un consensus ou n'ayant en tout cas rencontré aucune opposition de l'un ou l'autre participant ;
- mettre en exergue certaines pistes suggérées et débattues lors des différentes réunions. Il était en effet escompté que les idées que chacun pourrait avoir s'enrichissent l'une l'autre et débouchent sur des propositions très intéressantes pour la recherche ;
- mettre en évidence les débats entre les participants sur tel ou tel thème et répertorier les arguments avancés pour défendre les opinions en présence.

Chacun de ces focus groups a réuni plus ou moins dix personnes, « a number which is large enough to encompass various view points and yet small enough to allow all the participants to interact »³⁴.

3. Organisation de workshops

Un rapport provisoire a été élaboré sur base de l'analyse des données qualitatives récoltées. Afin d'en valider les constats, mais aussi de les élargir et d'en tirer les recommandations les plus pertinentes possibles, le Centre, le FOREM et le CEDEM ont organisé une matinée d'étude le 18 juin 2013, matinée à laquelle ils ont conviés des acteurs partenaires du FOREM, à savoir les Missions Régionales pour l'Emploi (MIREs) et les Centres Régionaux d'Intégration (CRIs).³⁵ Après une brève présentation des résultats préliminaires, les professionnels présents étaient invités à échanger leurs expériences et à nous faire partager leur expertise dans le cadre de workshops.

Trois workshops ont été organisés, un par acteur convié. Autrement dit, un workshop réunissait les travailleurs des MIREs, un deuxième ceux des CRIs et un troisième les agents du FOREM. Cette organisation par acteur et non par thématique a été retenue dans la mesure où ces différents opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle ont leurs propres outils, leur propre pratique et leur propre philosophie pour remplir les missions spécifiques qui leur incombent.

³⁴ CORBETTA, Piergiorgio (2003), *Social Research: Theory, Methods and Techniques* (London : Sage), p. 276.

³⁵ Les responsables des Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle (OISPs) ont également été conviés à cette matinée. Cependant, en raison de problèmes d'agenda, ceux-ci n'ont pas pu répondre présents.

En vue d'assurer une certaine comparabilité des informations recueillies, ces workshops ont été animés par des chercheurs du CEDEM ayant lu le rapport préliminaire et suivant le même protocole pour mener les workshops.³⁶ Ceux-ci ont ainsi été articulés autour de deux thèmes généraux :

- Validation des résultats : pertinence de l'articulation entre les concepts de discrimination, de désaffiliation et d'employabilité
- Défis posés aux acteurs de l'insertion socioprofessionnelle : recommandations et pistes de réflexion.

Le travail d'analyse du matériel récolté a consisté à effectuer les mêmes opérations que pour les focus groups : (1) extraire les informations à partir desquelles un consensus s'est dégagé, (2) identifier les points sur lesquels les participants ont développé un avis relativement différent et (3) mettre en relief les propositions et pistes de réflexion qu'ils ont formulées.

Les données ainsi extraites et traitées ont permises d'enrichir le rapport préliminaire.

³⁶ Le protocole suivi est consultable en annexe de ce document.

IV. Cadre législatif et institutionnel

Avant 1981, la discrimination à l'encontre des travailleurs immigrés était au cœur même des politiques d'emploi. De nombreuses dispositions visaient notamment à affecter les immigrés à certains emplois, à certains employeurs ou dans certains cas à les empêcher de changer de secteur d'emploi. Dans la mesure où on leur trouvait quelque justification fondée sur le statut juridique de l'étranger et le statut sociologique de l'immigré, ces discriminations n'apparaissaient nullement comme illégitimes.³⁷ Les questions de l'intégration des travailleurs immigrés et de leurs descendants ainsi que de leur insertion sur le marché du travail ont commencé à réellement préoccuper les pouvoirs publics lorsque, après la fermeture des frontières en 1974, il est devenu clair que la présence des travailleurs immigrés, au départ prévue comme provisoire, allait perdurer.

Il faudra toutefois un attentat en octobre 1980 à la Bourse du diamant d'Anvers et une manifestation contre le racisme à Bruxelles pour que la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie³⁸, dite « Loi Moureaux », soit adoptée. Aucune législation en vue de lutter contre les discriminations est alors élaborée. L'accès facilité à la nationalité belge grâce aux lois de 1984³⁹ et 1991⁴⁰ est conçu comme devant permettre aux immigrés et à leurs descendants une pleine intégration dans leur société d'accueil.

La montée de l'extrême droite en Flandre, et plus particulièrement à Anvers, et les révoltes de descendants d'immigrés contre les diverses discriminations dont ils continuent d'être victimes (par exemple à Forest en 1991), notamment de la part des forces de l'ordre, vont amener les autorités politiques à renforcer la législation de lutte contre les discriminations. Elles offrent ainsi également une réponse aux recommandations du Commissariat Royal à la Politique des Immigrés (CRPI) qui a attiré l'attention dans son deuxième rapport publié en 1990 sur les problèmes que rencontrent les immigrés et leurs descendants dans leur insertion professionnelle en Belgique, et notamment sur les discriminations dans le chef de certains employeurs.

La loi du 15 février 1993⁴¹ crée un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, administration indépendante ayant pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée notamment sur l'origine nationale. Un an plus tard, l'article 2

³⁷ ADAM, Ilke (2007), « Immigrés et minorités ethniques sur le marché de l'emploi. Les politiques publiques en question ? » in : MARTINIELLO, Marco et al.(eds.), *Immigration et intégration en Belgique francophone. Etat des savoirs* (Louvain-la-Neuve : Academia-Bruylant), p. 179.

³⁸ *Moniteur belge*, 8 août 1981.

³⁹ Loi relative à certains aspects de la condition des étrangers et instituant le Code de la Nationalité belge (*Moniteur belge*, 12 juillet 1984).

⁴⁰ Loi du 13 juin 1991 modifiant le Code de la nationalité belge et les articles 569 et 628 du Code judiciaire (*Moniteur belge*, 3 septembre 1991).

⁴¹ *Moniteur belge*, 19 novembre 1993.

bis est ajouté à la loi de 1981⁴² et étend enfin la portée de cette loi au domaine de l'emploi. La discrimination, en raison de la race, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine ou de la nationalité, est sanctionnée en matière de placement, de formation professionnelle, d'offre d'emploi, de recrutement, d'exécution du contrat de travail et de licenciement des travailleurs. La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination⁴³ renforce quant à elle l'arsenal juridique de lutte contre les discriminations. Elle vise tout autant les « discriminations directes », c'est-à-dire les différences de traitement qui reposent directement, quasi explicitement, sur un des motifs de discrimination définis (origine nationale, couleur, âge...), que les « discriminations indirectes », beaucoup plus fréquentes et parfois délicates à déceler. La discrimination est dite indirecte lorsqu'il est fait référence à des critères apparemment neutres mais « dont les effets sont identiques ou du moins analogues à ceux auxquels aboutirait l'application de critères de distinction prohibés ».⁴⁴ Ce sont donc des « formes dissimulées de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction, aboutissent en fait au même résultat que des discriminations ostensibles »⁴⁵. Cette loi a depuis été abrogée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination⁴⁶. Cette loi vient non seulement transposer une directive européenne en la matière⁴⁷, mais elle élargit également son champ d'application. Le droit social n'échappe pas à l'application de cette nouvelle réglementation puisque sont visés : les relations de travail ; la sécurité sociale et les soins de santé ; les avantages sociaux ; les régimes complémentaires de sécurité sociale ; l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou dans toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation (syndicats). Elle ajoute aux deux types de discrimination préalablement définis, directe et indirecte, deux autres formes de discrimination : l'injonction à discriminer⁴⁸ et le harcèlement ou l'intimidation.⁴⁹ Dans son article 3, la loi de 2007 définit les 19 critères sur base desquels un individu ou une institution peut porter plainte pour discrimination : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la naissance, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'origine, l'ascendance nationale ou ethnique, la langue et le sexe. Le Centre est compétent pour traiter les plaintes déposées sur base des dix-sept premiers critères énoncés tandis que l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des

⁴² Loi du 12 avril 1994 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (*Moniteur belge*, 14 mai 1994).

⁴³ *Moniteur belge*, 17 mars 2003.

⁴⁴ ARRIJN, Peter, FELD, Serge et NAYER, André (1998), *op cit*, p. 20.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ *Moniteur belge*, 30 mai 2007.

⁴⁷ Directive 2000/78/CE de Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. JO L 303 du 2.12.2000, pp. 16-22.

⁴⁸ Agences intérim

⁴⁹ Notons que certaines distinctions basées sur la nationalité ne sont pas légalement répréhensibles. Il s'agit par exemple des fonctions statutaires dans l'administration fédérale ou encore les écoles à « discrimination positive » mises en place en Communauté française.

Hommes traitent les questions liées à la discrimination sur base du sexe. Jusqu'à présent, aucun organisme n'a été désigné pour étudier les éventuelles pratiques discriminatoires sur base du critère langue.

En outre, cet arsenal législatif est encore renforcé par les décrets pris par les entités fédérées en vue de garantir l'égalité de traitement dans leurs champs de compétences respectives. Ainsi, en Communauté française, le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination⁵⁰ est la pierre angulaire de la lutte contre les discriminations. Ce texte, qui reprend les motifs définis au niveau fédéral, s'applique à la sélection dans le processus de recrutement, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail (y compris aux licenciements et aux salaires des fonctionnaires de la Communauté française), ainsi qu'à l'enseignement, à la formation professionnelle, à la politique de santé, aux avantages sociaux, à l'affiliation et à l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française et à l'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture.

En Région wallonne, la lutte contre les discriminations a été renforcée grâce au décret du 6 novembre 2008⁵¹ dont le champ d'application a été étendu par le décret du 19 mars 2009⁵² et du 12 janvier 2012⁵³. Dans ce dernier décret, le législateur wallon a ajouté, conformément à un arrêt de la Cour constitutionnelle⁵⁴, la « conviction syndicale » à la liste des critères protégés. Il met également fin à une incohérence qui pesait sur les agents contractuels de la fonction publique wallonne.⁵⁵ Dorénavant, ces derniers ne seront plus exclus du champ d'application du décret wallon du 6 novembre 2008. Enfin, il apporte des améliorations au dispositif en place. En effet, pour porter plainte pour discrimination ou simplement pour s'informer, il n'est plus nécessaire de se déplacer jusqu'au Centre. Les « Espaces Wallonie » apportent une information claire et précise sur les droits des personnes en matière de discrimination, accueillent toute personne désirent déposer un signalement et, le cas échéant, les mettent en relation avec le Centre ou l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes.

⁵⁰ *Moniteur belge*, 13 janvier 2009.

⁵¹ Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle (*Moniteur belge*, 19 décembre 2008).

⁵² Décret modifiant, en ce qui concerne le champ d'application, le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle (*Moniteur belge*, 10 avril 2009).

⁵³ Décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (*Moniteur belge*, 23 janvier 2012).

⁵⁴ Arrêt n° 35/2010, rendu le 22 avril 2010.

⁵⁵ Le décret du 12 janvier 2012 apporte une autre modification importante. Il corrige en quelque sorte une « discrimination » qui siégeait au cœur même du décret wallon. Jusqu'à présent, il excluait de son champ d'application les relations de travail contractuelles nouées au sein des différentes instances wallonnes. Selon le Conseil d'Etat, seule l'autorité fédérale était compétente en la matière. Pourtant, les lois du 10 mai 2007 anti-discrimination les excluaient également de leurs champs d'application respectifs.

La collaboration entre les deux entités fédérées et le Centre a par ailleurs été entérinée par deux protocoles d'accord signés en février 2009 entre, d'une part, le Centre et la Région wallonne et, d'autre part, le Centre et la Communauté française.

Depuis le milieu des années 2000, les ministères en charge de l'emploi et de l'égalité des chances en Région wallonne ont mis sur pied plusieurs actions pour promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination à l'embauche et à l'emploi. Pour encourager davantage les entreprises à s'engager activement en faveur de la diversité, le ministère de l'emploi accorde des « Aides à la diversité dans la gestion des Ressources humaines » à certaines entreprises. Cette aide financière de 10 000 euro maximum peut être utilisée pour évaluer la politique du personnel existante en termes d'égalité des chances et d'égalité de traitement, pour mettre en œuvre un plan de diversité, pour poursuivre la politique de diversité actuelle ou pour s'engager à obtenir un label de diversité. Pendant quelques années, le prix « Diversité et Ressources humaines en Wallonie » et la « Charte de la Diversité » à destination des entreprises et des organisations qui décident de s'engager dans une démarche de gestion de la diversité ont été deux mesures qui s'inscrivaient dans la politique globale de gestion de la diversité et de lutte contre les discriminations à l'embauche. Ces aides ont été suspendues en 2011.

Aujourd'hui, des projets de gestion de la diversité en GRH restent subsidiés en Wallonie. Ceux-ci sont soumis à un comité de pilotage élargi constitué de la CSC (Service nouvelles migrations et diversité), de la DISCRI (Dispositif de concertation et d'appui aux Centres Régionaux d'Intégration), du CRIPEL, de l'EGID (Etudes sur le genre et la diversité en gestion, HEC-Ecole de gestion de l'ULg), de la FGTB (Cellule de Lutte contre les discriminations - CLCD) et du FOREM. Ces partenaires définissent les orientations et les questions stratégiques du projet, en concertation avec la Wallonie et un représentant du Ministre du Budget, des Finances, de l'Emploi, de la Formation et des Sports.

Toujours en Région wallonne, mais cette fois au sein de la Direction de l'Intégration des personnes d'origine étrangère et de l'Egalité des chances, une cellule « Egalité des chances » a été créée en 2005. Cette cellule a notamment pour mission la mise en œuvre du décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et l'appui des initiatives menées par les associations et les pouvoirs locaux, notamment dans le domaine de la lutte contre le racisme. Elle assure également depuis 2010 le suivi du Plan global « Egalité des chances » de la Région wallonne et s'occupe de préparer les divers rapports consacrés à cette thématique. Le plan global « Egalité des chances », approuvé par le Gouvernement wallon le 24 février 2011, s'inscrit dans la philosophie de la Déclaration de politique générale et du Plan Marshall qui prévoit des mesures visant à promouvoir les politiques en matière d'égalité des chances. Ce plan, qui reprend une centaine de mesures, entend être le vecteur de la volonté ferme du gouvernement wallon de promouvoir l'égalité des chances et son corollaire, la lutte contre les discriminations.

Le plan comprend des mesures transversales et des mesures spécifiques à l'attention de différents groupes protégés contre les discriminations, notamment les personnes d'origine étrangère. Le plan comprend également des mesures dans les politiques sectorielles, dont l'emploi.

De nombreuses mesures ont déjà été prises dans le cadre de ce plan. Certaines concernent plus particulièrement les personnes d'origine immigrée, notamment le plan « Diversité et Egalité dans la fonction publique wallonne ». Ce plan repose sur l'adoption d'une charte marquant l'engagement pour la promotion de la diversité dans la fonction publique wallonne. Il a également été décidé de créer un réseau de fonctionnaires « diversité-égalité » travaillant pour le service public de Wallonie et une série de mesures ont été prises visant à mettre en œuvre la promotion de la diversité au sein de l'administration. Une autre mesure d'importance est l'adoption du décret mettant en place des plans globaux d'égalité dans les entreprises publiques avec notamment comme public cible les personnes issues de l'immigration.

Des actions sont par ailleurs développées au niveau local. Les Centres Régionaux d'Intégration (CRI) ont développé depuis 2007 un service d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des migrants, et ce dans le cadre du portefeuille Fond social européen /Migrants. Ainsi, par exemple, le FOREM et le Carrefour Emploi Formation de Liège se sont associés au projet DISISMI (dispositif spécifique d'insertion socioprofessionnelle des migrants), porté par le Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'Origine étrangère de Liège (CRIPEL), en partenariat avec d'autres organismes (comme les Centres Publics d'Aide Sociale de Liège et de Seraing ou encore la Mission régionale pour l'emploi à Liège). Ce projet a pour but d'améliorer l'employabilité et l'insertion des personnes de nationalité ou d'origine étrangère vivant sur le territoire liégeois. A ce titre, il leur offre des services spécifiques s'inscrivant dans un réseau cohérent d'acteurs complémentaires et favorise la communication entre les conseillers, assistants sociaux ou autres agents des institutions représentées. Il tente, en outre, de faciliter le parcours de la personne immigrée d'un bureau d'une administration à celui d'une autre administration ou d'un service associatif.

V. Etat de la question en termes statistiques

La principale préoccupation de cette étude, en voulant articuler la notion d'employabilité avec celles de discrimination et de désaffiliation, est de mieux comprendre les problèmes d'insertion des jeunes d'origine étrangère sur le marché du travail wallon. Dans cette perspective, il est pertinent de dresser un portrait précis de cette jeunesse. Toutefois, cette tâche se révèle extrêmement difficile. Sans une commande précise à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) ce qui demande du temps et un certain budget dont nous ne disposons pas, il est impossible de trouver des données récentes ventilant à la fois l'âge et l'origine ethnique, notamment pour la Région wallonne. Ceci explique que les tableaux repris ci-dessous datent déjà de plusieurs années.

Tableau 1 : Population belge et étrangère par nationalité et par Région au 31 décembre 2009

	Région wallonne	Région flamande	Région Bruxelles-Capitale	Belgique
Belges	3.167.448	5.852.789	762.643	9.782.880
dont jeunes*	292.313	478.286	67.058	837.657
Etrangers	345.796	426.240	342.415	1.114.451
dont jeunes*	26.365	41.180	32.704	100.249
dont UE	255.645	254.187	207.982	717.814
dont jeunes*	15.341	19.854	18.463	53.658
dont Congolais, Burundais, Rwandais	6.961	6.472	10.694	24.127
dont jeunes*	804	723	1.207	2.734
dont Marocains	15.312	27.875	38.882	82.069
dont jeunes*	1.743	3.048	3.835	8.626
dont Turcs	10.156	19.398	10.193	39.747
dont jeunes*	1.136	2.661	1.104	4.901
TOTAL	3.513.244	6.279.029	1.105.058	10.897.331
dont jeunes*	318.678	519.466	99.762	937.906

* La catégorie jeune comprend les individus âgés entre 18 et 24 ans.

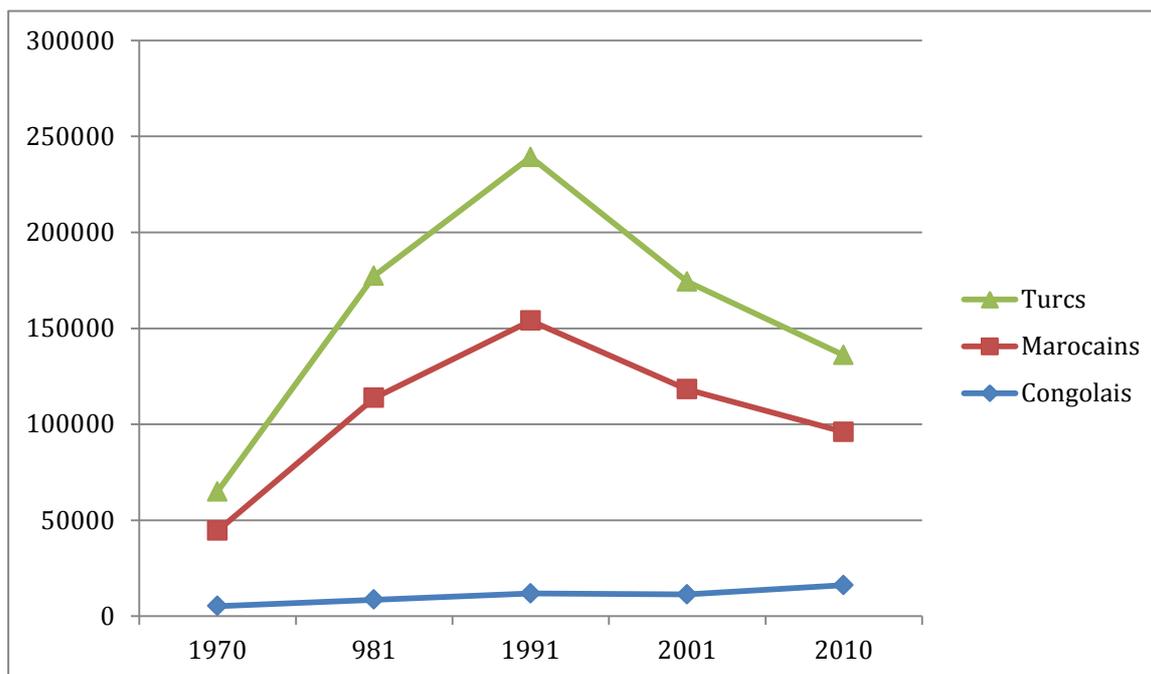
Source : SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie (2012), « Population par nationalité par commune 01.01.2011 », <http://www.statbel.be>.

Au 31 décembre 2009, 1.114.451 personnes de nationalité étrangère séjournaient légalement en Belgique, dont 345.796 en Région wallonne. Près des trois-quarts d'entre eux (255.645 personnes, c'est-à-dire 73,9 %) étaient des ressortissants d'Etats membres de l'Union européenne (EU-27). Concernant la jeunesse, comprise comme des individus âgés entre 18 et 24 ans, elle représentait, avec 26.365 individus, 7,6 % de la population de nationalité étrangère résidant en Wallonie. Dans la mosaïque des nationalités présentes, les jeunesses issues du Congo, du Rwanda et du Burundi (804 jeunes), du Maroc (1.743 jeunes) et de la Turquie (1.136 jeunes) représentaient respectivement 3,0 %, 6,6 %, 4,3 % des individus de nationalité étrangère âgés de 18 à 24 ans établis en Région wallonne.

Ces chiffres, illustratifs de l'importance de ces communautés en Belgique, doivent être considérés avec précaution, surtout en ce qui concerne les populations plus jeunes. En effet, la législation belge en matière d'acquisition de la nationalité est l'une

des plus libérales au monde.⁵⁶ Premièrement, un nombre non négligeable de personnes d'origine étrangère a choisi de changer de nationalité et a introduit en ce sens une demande de naturalisation. D'après Th. Eggerickx, A. Bahri et N. Perrin⁵⁷, 44,5 % de la population d'origine étrangère possédaient la nationalité belge au 1er janvier 2005 ; environ la moitié de ces personnes (52,5 %) était née à l'étranger et avait obtenu la nationalité belge en se faisant naturaliser, l'autre moitié (47,5 %) était née en Belgique. Rien qu'entre 2003 et 2007, 43.721 Marocains, 19.498 Turcs et 9.628 Congolais ont acquis la nationalité belge.⁵⁸

Graphique 1 : Nombre de nationaux congolais, marocains et turcs, Belgique, 1970-2010.



Sources : INS 1974, 1982, 1992 ; <http://statbel.fgov.be>.

Deuxièmement, les enfants de nombreux immigrants ne sont pas repris dans ces statistiques. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 28 juin 1984 – qui octroie la nationalité belge aux enfants nés d'un mariage mixte – et de celle du 13 juin 1991 – qui accorde la nationalité belge aux enfants de la troisième génération –, beaucoup de descendants d'immigrés ne sont plus inscrits au registre des étrangers et les statistiques disponibles ne tiennent pas compte de l'origine nationale. Ceci explique en grande partie la chute à partir de 1991 du nombre de Marocains et de Turcs, et dans une moindre mesure des Congolais, résidant en Belgique, chute illustrée dans le graphique 1 ci-dessus. A titre d'exemple, selon les données des consulats marocains

⁵⁶ MARTINIELLO, Marco et PERRIN, Nathalie (2009), « Immigration et diversité en Belgique » in : BEAUFAYS, Jean et MATAGNE, Geoffroy (eds.), *La Belgique en mutation. Systèmes politiques et politiques publiques (1968-2008)* (Bruxelles : Bruylant).

⁵⁷ EGGERICKX, Thierry, BAHRI, Amel et PERRIN, Nicolas (2006), *Migrations internationales et populations d'origine étrangère : approches statistique et démographique* (Bruxelles : Fondation Roi Baudouin).

⁵⁸ Ces données sont issues du tableau « Etrangers ayant obtenu la nationalité belge selon la région de résidence et la nationalité précédente, 2003-2007 » édité par l'INS et disponible à l'adresse : <http://statbel.fgov.be>.

de Bruxelles, Anvers et Liège, les Marocains ou Belgo-Marocains installés en Belgique étaient au nombre de 350.000 en 2007.⁵⁹

Tableau 2 : Niveau d'instruction des enfants d'origine belge et de la deuxième génération, âgés de 20-29 ans et non scolarisés, moyenne 2003-05

	Hommes			Femmes			Total		
	Faible	Interm.	Sup.	Faible	Interm.	Sup.	Faible	Interm.	Sup.
Belgique									
Belges, parents nés dans le pays	19	50	31	12	42	46	16	46	38
Belges, parents nés à l'étranger	38	51	11	32	50	18	35	51	15
Belges, parents nés à l'étranger dans l'UE-15	27	54	19	23	48	29	52	51	24
Belges, parents nés à l'étranger hors de l'UE-15	34	50	16	27	49	24	30	49	20
Bruxelles									
Belges, parents nés dans le pays	15	35	51	14	26	60	14	31	55
Belges, parents nés à l'étranger	37	51	12	32	49	18	35	50	15
Flandre									
Belges, parents nés dans le pays	17	52	31	10	44	46	14	48	38
Belges, parents nés à l'étranger	42	49	-	41	48	11	42	48	10
Wallonie									
Belges, parents nés dans le pays	25	48	27	16	42	43	21	45	35
Belges, parents nés à l'étranger	35	54	12	23	52	25	29	53	18

Source : OCDE (2008) *Les migrants et l'emploi. Volume 2. L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal* (Paris : OCDE), p. 88.

Basé sur les données recueillies par l'Enquête sur les forces de travail, le tableau 2, en comparant le niveau scolaire de la deuxième génération à celui des enfants d'origine belge, permet de jeter un premier regard sur le niveau scolaire des enfants d'immigrés nés en Belgique et suivant une scolarité en Région wallonne. Les données statistiques montrent que, dans toutes les régions et pour les deux sexes, les enfants issus de l'immigration ont un niveau scolaire inférieur à celui des enfants d'origine belge. Les écarts sont toutefois plus faibles en Wallonie en comparaison avec les autres régions. Les données relatives à la Belgique montrent qu'en ce qui concerne les enfants belges de parents européens (UE 15), le niveau d'instruction est plus élevé que pour les autres jeunes d'origine étrangère.

Tableau 3 : Taux d'emploi des jeunes belges d'origine et de la deuxième génération, par pays d'origine, région, genre et niveau de qualification, personnes de 20-29 ans non scolarisées, moyenne 2003-05

	Niveau de qualification											
	Faible			Intermédiaire			Supérieur			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Belgique												
Belges, parents nés dans le pays	73	50	64	84	74	80	88	89	89	83	78	81
Belges, parents nés à l'étranger	49	31	41	68	53	61	78	78	78	62	51	57
Belges, parents nés à l'étranger dans l'UE-15	66	46	57	83	63	74	85	81	82	79	65	72
Belges, parents nés à l'étranger hors de l'UE-15	48	30	40	66	52	59	79	83	81	62	53	58
Bruxelles												
Belges, parents nés dans le pays	69	51	60	73	65	70	85	86	85	79	75	77

⁵⁹ MARFOUK, Abdeslam (2009), « Féminisation de la Migration : Dynamiques Internationales & Spécificités Marocaines » (communication), Conseil de la Communauté Marocaine à l'Etranger, 18-19 décembre 2009, Marrakech, Maroc.

Belges, parents nés à l'étranger	35	26	31	59	47	53	77	63	69	52	43	48
Flandre												
Belges, parents nés dans le pays	81	61	74	88	80	85	90	91	91	87	83	85
Belges, parents nés à l'étranger	64	35	49	77	64	70	-	90	81	71	55	63
Wallonie												
Belges, parents nés dans le pays	59	33	50	75	59	68	83	84	84	73	66	70
Belges, parents nés à l'étranger	51	-	45	72	51	62	85	85	85	66	55	61

Source : OCDE (2008) *op cit*, p. 92.

Le tableau 3 présente quelques informations de base sur l'intégration des enfants nés en Belgique de parents immigrés. Il montre que les taux d'emploi de la deuxième génération sont particulièrement faibles pour les enfants d'immigrés originaires d'un pays hors UE 15, et encore plus en ce qui concerne les femmes. On remarque également que les taux d'emploi de la deuxième génération augmentent plus avec le niveau scolaire que pour les enfants d'origine belge. En ce qui concerne les femmes, l'augmentation représente plus du double, quoi qu'à un très faible niveau (de 31 % à 78 %). Cette fois encore, la jeunesse d'origine étrangère semble être moins désavantagée par rapport à celle d'origine belge en Wallonie que dans les autres régions. En fait, c'est toute la jeunesse qui semble avoir des difficultés pour s'intégrer sur le marché de l'emploi wallon. Ces constatations ne doivent pas occulter une réalité qui se cache derrière ces pourcentages : il existe très certainement, à lire les différentes recherches éditées en Belgique, une disparité ici encore entre les descendants de parents originaires d'un Etat membre de l'Union européenne et ceux dont la famille provient d'un pays tiers.

VI. Articulation Discrimination-Désaffiliation- Employabilité

En préambule de ce chapitre, il est important de rappeler que l'insertion professionnelle de la jeunesse issue de l'immigration sur le marché du travail wallon s'inscrit dans la problématique bien plus générale des différentes crises économiques qu'a connues la Belgique depuis 1974 et de l'augmentation du chômage qui en a résulté. La catégorie 'jeune' est en elle-même un construit relativement récent résultant notamment de l'exclusion du marché de l'emploi de la jeunesse biologique et de l'obligation qui lui est faite d'être socialisée dans un espace institutionnel particulier : l'école.⁶⁰ En augmentant l'âge de l'obligation scolaire et, de ce fait, en retardant l'entrée dans la vie professionnelle d'un certain nombre de jeunes, la loi de 1983 sur l'obligation scolaire⁶¹ a permis une réduction des flux d'entrée sur le marché du travail.⁶²

1. *Discrimination*

Si ce point porte plus spécifiquement sur les discriminations rencontrées par les jeunes issus de l'immigration sur le marché du travail, à la lecture des différentes recherches sur le sujet et des propos recueillis à la faveur des focus groups, un bref détour par la situation des jeunes d'origine étrangère dans le système scolaire s'impose.

1.1. *Discriminations dans le système scolaire*

De nombreux chercheurs ont mis en évidence les difficultés rencontrées par les jeunes d'origine étrangère dans le système scolaire belge, et notamment en Communauté française.⁶³ Loin de prétendre à l'exhaustivité des recherches menées en ce domaine, ce point entend mettre en évidence les principaux problèmes rencontrés par cette jeunesse dans les institutions scolaires et mettre en exergue les processus discriminatoires à l'œuvre dans le système éducatif belge francophone. En

⁶⁰ JAMIN, Charlotte et PERRIN, Nathalie (2005), *Politiques publiques en matière d'enfance et de jeunesse au XX^{ème} siècle en Belgique et en Communauté française* (rapport de recherche) (Bruxelles : Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse), p. 88 ; OUALI, Nouria et REA, Andrea (1995), *Insertion, discrimination et Exclusion. Coursus scolaires et trajectoires d'insertion professionnelle de jeunes Bruxellois* (rapport de recherche) (Bruxelles : GERME - ULB), p. 4.

⁶¹ Loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire (*Moniteur belge*, 6 juillet 1983).

⁶² JAMIN, Charlotte et PERRIN, Nathalie (2005), *op cit*, p. 88.

⁶³ CRUTZEN, Dany et LUCCHINI, Silvia (2007), « Etat des savoirs concernant l'éducation et la scolarité des enfants issus de l'immigration en Communauté française de Belgique » in : MARTINIELLO, Marco et al. (eds.), *Immigration et intégration en Belgique francophone. Etat des savoirs* (Louvain-la-Neuve : Academia-Bruylant), pp. 287-332 ; JACOBS, Dirk (2009a), *L'ascenseur social reste en panne. Les performances des élèves issus de l'immigration en Communauté française et en Communauté flamande* (rapport de recherche) (Bruxelles : Fondation Roi Baudouin).

effet, comme nous le verrons dans les prochains chapitres, ceux-ci ne sont pas sans conséquence sur le processus de désaffiliation de certains jeunes issus de l'immigration.

Les rares données statistiques consultables sur le site du ministère de l'Enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ne concernent que les élèves ayant une nationalité étrangère. Dans les données éditées, on peut y lire que le pourcentage de personnes quittant prématurément l'école, c'est-à-dire les élèves qui quittent l'enseignement secondaire sans diplôme, s'élève à 13,8 % pour l'ensemble de la Belgique en 2007. Ce sont principalement les élèves étrangers qui courent un risque très élevé de quitter l'enseignement secondaire supérieur sans diplôme. En effet, pour les jeunes ayant une nationalité européenne, ce taux s'élève à 21,3 % et atteint même 39,8 % pour les jeunes ayant une nationalité non-européenne.⁶⁴ En Communauté française, au cours de l'année scolaire 2006-2007, 2,73 % des élèves de l'enseignement fondamental avaient un retard de 2 ans ou plus. En ce qui concerne l'enseignement secondaire, ce taux s'élève à 17,9 %. De grandes différences semblent, par conséquent, exister entre Belges et non Belges, la deuxième catégorie présentant un retard bien plus important.⁶⁵

L'étude de B. Delvaux repose sur l'analyse des bases de données de la Communauté française sur trois ans (de 2004 à 2006). Le traitement de ces données montre sans surprise que les élèves de nationalité étrangère – à tout le moins ceux ayant l'une des douze nationalités qu'il étudie plus particulièrement – réussissent en moyenne moins bien que les Belges, quel que soit l'indicateur mobilisé (proportion d'élèves qui, aux différents âges, occupent une position scolaire correspondant à la 'norme' ; proportion d'élèves dans l'enseignement spécialisé ; nombre moyen d'années de retard ; pourcentage d'élèves dans les filières de transition, etc.). Mais cet ensemble d'élèves, représentant quelque 3,3 % de la population scolaire, est loin de se comporter de manière homogène sur le plan de la réussite scolaire. Selon B. Delvaux, celle-ci dépend notamment de la phase où se trouve l'élève entre l'arrivée en Belgique et l'éventuelle naturalisation. En effet, ses résultats montrent que la réussite scolaire est en moyenne moins bonne pour les primo-arrivants que pour les étrangers ayant gardé leur nationalité, et pour ces derniers que pour les étrangers récemment naturalisés.⁶⁶

Pour avoir une meilleure idée du cursus scolaire des élèves d'origine étrangère, les chercheurs s'appuient sur d'autres sources permettant de définir l'origine nationale des étudiants. Leurs études offrent un éclairage intéressant sur le parcours des élèves issus de l'immigration.

C'est notamment le cas de la recherche effectuée par K Levecque et al. à partir de l'Enquête de santé par interview de 2001 qui débouche sur des constats encore plus alarmants lorsque cette équipe de chercheurs prend en compte l'origine nationale. En effet, en 2001, en comparaison avec les Belges, plus du double des personnes

⁶⁴ SPP Intégration Sociale (2011), *Rapport stratégique sur la protection sociale et l'inclusion sociale 2008-2010* (Bruxelles: SPP Intégration sociale), p. 181.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 180.

⁶⁶ DELVAUX, Bernard (2011), « Nationalité et parcours scolaire en Belgique francophone », *Les Cahiers de recherche du Girsef* 86 (Décembre), pp. 1-59.

d'origine turque ou marocaine n'ont suivi au maximum que l'enseignement primaire (63,06 % contre 30,52 %) et ils sont quatre fois moins nombreux à avoir fréquenté l'enseignement supérieur (28,53 % contre 6,12 %).⁶⁷

Une des sources les plus utilisées ces dernières années est l'enquête connue sous l'acronyme « PISA », pour « Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves ». Depuis 2000, première année où cette enquête a été menée, l'analyse des données récoltées à la faveur de l'enquête PISA interpelle tant les chercheurs que les décideurs politiques ou encore les médias. Cette enquête, élaborée par l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), a l'avantage de mettre en exergue les résultats de différentes catégories d'élèves de l'enseignement en Belgique, et notamment en Communauté française. Elle étudie en effet les performances dans différentes matières (en lecture, en mathématiques et en sciences) des élèves belges d'origine, des « élèves de la première génération » (définis comme nés à l'étranger de parents nés à l'étranger), et des « élèves de la deuxième génération » (c'est-à-dire nés en Belgique et dont les parents sont nés à l'étranger). L'étude réalisée par D. Jacobs et A. Rea⁶⁸ montre qu'en dépit de la progression des élèves issus de l'immigration par rapport aux éditions précédentes, la situation des élèves d'origine étrangère dans l'enseignement en Communauté française est très alarmante. Quelle que soit la matière sur laquelle elle se focalise, les élèves issus de l'immigration ont des plus faibles performances que les élèves belges d'origine, et donc même ceux issus de la deuxième génération. La situation est particulièrement préoccupante pour les élèves ayant une origine turque, suivi de ceux issus du Maghreb (catégorie définie par l'enquête PISA). Autrement dit, ces différentes études montrent que le fait d'être né et entièrement scolarisé en Belgique francophone ne contribue pas forcément à améliorer la situation scolaire des enfants issus de l'immigration.⁶⁹

Au-delà des performances proprement dites, les chercheurs mettent en évidence l'inégalité des chances au sein du système scolaire belge et la relégation des élèves d'origine étrangère vers les filières professionnelles.⁷⁰

Selon D. Grootaers, cette logique de relégation souvent dénoncée « est contenue en germe dans les règles de passage d'une classe à l'autre et d'une filière de l'enseignement secondaire à l'autre, définie formellement en 1957. Ces règles instaurent une sélection par l'échec scolaire à l'intérieur de l'enseignement secondaire et aboutissent à hiérarchiser les trois filières, générale, technique et

⁶⁷ LEVECQUE, Katia, LODEWYCKX, Ina et VRANKEN, Jan (2006), « Depressie en veralgemeende angst bij allochtonen in België », *Neuron* 11 (5), pp. 179-185.

⁶⁸ JACOBS, Dirk et REA, Andrea (2009b), *Gaspillage de talents. Les écarts de performances dans l'enseignement secondaire entre élèves issus de l'immigration et les autres d'après l'étude PISA 2009* (rapport de recherche) (Bruxelles: Fondation Roi Baudoin).

⁶⁹ BAYE, Ariane et al. (2009), « Les compétences des jeunes de 15 ans en Communauté française en sciences, lecture et en mathématiques. Résultats de l'enquête Pisa 2006 » (Liège : Université de Liège, Institut de Psychologie et des Sciences de l'Education) ; DE MEYER, Inge, DE VOS, Hilde et VAN DE POELE, Luc (2002), *Worldwide Learning at Age 15. First Results from PISA 2000* (Gent : Universiteit Gent), p. 15.

⁷⁰ OUALI, Nouria et REA, Andrea (1995), *op cit* ; VERHOEVEN, Marie et al. (2007), *Analyse des parcours scolaires des jeunes d'origine ou de nationalité étrangère en Communauté française* (rapport de recherche) (Bruxelles : Communauté française de Belgique).

professionnelle, entre elles. »⁷¹ Toutefois, la massification scolaire et l'allongement de la scolarité ont encore accentué cette hiérarchisation et ont débouché sur une présence très importante des jeunes issus de l'immigration dans les filières techniques et professionnelles.

A titre d'information, les statistiques élaborées par le ministère de l'Enseignement de la Communauté française montrent que durant l'année scolaire 2008-2009 en Communauté française, la proportion d'élèves de nationalité étrangère en primaire est proche de 10 % en moyenne. Lors du parcours scolaire en secondaire, ce pourcentage se réduit progressivement dans les sections de transition pour se limiter à 5,7 % en 6^{ème} générale. A l'opposé, la proportion d'élèves de nationalité étrangère est plus élevée dans les sections de qualification pour atteindre 17,5 % en dernière année professionnelle.

L'étude de M. Verhoeven et al.⁷² (2007) s'est particulièrement intéressée aux mécanismes de relégation et de ségrégation à l'œuvre dans les parcours de « réussite » ou d'« échec » des jeunes d'origine étrangère. Elle montre notamment que les élèves, principaux concernés, semblent avoir tellement intériorisé les hiérarchies scolaires qu'ils ne les remettent que peu en question et se plient généralement aux décisions de l'institution ou des parents. Ils pensent que ces choix sont justifiés, car ils reflètent leurs compétences et sont proposés par des personnes plus qualifiées qu'eux-mêmes sur la question scolaire.

Pour J.-L. Siroux, reprenant à son compte le constat de nombreux sociologues de l'éducation, « la massification de l'accès au système scolaire n'a pas fondamentalement atténué la sélection qui y est opérée. Elle l'a simplement internalisée. L'école garde désormais en son sein, et dans ses marges, ceux qu'elle exclut. »⁷³ En somme, la relégation scolaire est venue remplacer la sortie précoce de l'enseignement secondaire, essentiellement dans l'enseignement professionnel. Pour reprendre les termes de P. Bourdieu et P. Champagne⁷⁴, l'école produit à présent de l'exclusion de l'intérieur. Les études portant sur les relégations scolaires pouvant être interprétées comme des effets de discrimination.

Avant de conclure ce point, il est important d'également souligner que l'école reste un espace possible de promotion sociale. De nombreux jeunes d'origine étrangère sortent aussi chaque année des hautes écoles et universités de la Communauté française. En fait, l'école produit un effet paradoxal dans la mesure où, si elle permet à certains élèves issus de l'immigration d'accéder à l'ascenseur socioéconomique, elle reste essentiellement pour d'autres un lieu et un facteur de relégation et de discriminations.

⁷¹ GROOTAERS, Dominique (1998), « Cent cinquante ans d'instruction publique : à la poursuite de l'intégration sociale et de la promotion individuelle » in : GROOTAERS, Dominique (dir.), *Histoire de l'enseignement en Belgique* (Bruxelles : CRISP), p. 97.

⁷² VERHOEVEN, Marie et al. (2007), *op cit.*

⁷³ SIROUX, Jean-Louis (2011), « La sociabilité à l'épreuve de la relégation scolaire » in : VIENNE, Philippe et DE HAECHE, Anne (coords.), « Inégalités scolaires et processus de relégation », *Revue Education et Formation* e-295, pp. 47.

⁷⁴ BOURDIEU, Pierre et CHAMPAGNE, Patrick (1992), « Les exclus de l'intérieur », *Actes de la recherche en sciences sociales* 91-92, pp. 71-75.

1.2. Discriminations sur le marché du travail

Les difficultés d'insertion des immigrés et de leurs descendants sur le marché du travail en Belgique, et notamment en Région wallonne, ont été mises en exergue par de nombreuses recherches. Si l'intérêt pour cette thématique au sein de la communauté académique n'a pas faibli, force est de constater que les arguments avancés pour expliquer cette réalité ont sensiblement évolué au fil des décennies. Si dans les années septante, influencés par l'étude d'Albert Martens⁷⁵, c'est particulièrement les facteurs structurels du marché de l'emploi qui sont soulignés, les recherches menées durant la décennie suivante vont expliquer ces problèmes de participation au marché de l'emploi dans une « perspective individualiste »⁷⁶. Les auteurs mettent dès lors en évidence les différents défauts et manquements qui entravent l'insertion professionnelle des immigrés et de leurs enfants : le manque d'enseignement et de formation, la mauvaise connaissance de la langue, le manque de motivation, la « volonté d'ancrage » qui leur fait défaut ou encore leur « distance culturelle » avec la société d'accueil.

Ces arguments sont en partie repris par A. Bastenier et F. Dassetto⁷⁷ dans leurs travaux mettant en évidence la reproduction des positions sociales des parents par leurs descendants et la tendance de celle-ci à la sous-qualification. En somme, ces auteurs montraient que, bien que scolarisés, les descendants des travailleurs immigrés auraient des bas niveaux de qualification et occuperaient des postes de travail semblables à ceux de leurs parents. Toujours selon cette interprétation, les deuxièmes générations issues des vagues de travail des Trente Glorieuses se caractériseraient même par une non fixation au sein de la classe ouvrière et formeraient un sous-prolétariat.

Ces arguments trouvant dans les individus mêmes les principaux obstacles à leur intégration sur le marché du travail, arguments dénoncés par K. Neels et R. Stoop sous l'appellation « thèses du déficit »⁷⁸, seront encore souvent avancés dans les années nonante. Toutefois, en parallèle, d'autres études – et plus particulièrement avec l'émergence sur le marché de l'emploi d'une frange de plus en plus importante de descendants d'immigrés, scolarisés en Communauté française, maîtrisant la langue de Voltaire et de nationalité belge – ont commencé à plus particulièrement s'intéresser aux différentes discriminations dont cette jeunesse est victime et on commence à prêter attention aux pratiques de recrutement des entreprises.

⁷⁵ MARTENS, Albert (1976), *Les immigrés. Flux et reflux d'une main-d'œuvre d'appoint : la politique belge de l'immigration de 1945 à 1970* (Louvain : Vie Ouvrière / Presses Universitaires de Louvain).

⁷⁶ ADAM, Ilke (2007), *op cit*, p. 230.

⁷⁷ BASTENIER, Albert et DASSETTO, Felice (1981), « La deuxième génération d'immigrés en Belgique », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 907-908, pp. 1-46.

⁷⁸ NEELS, Karel et STOOP, Reinhard (2000), « Reassessing the ethnic gap: employment of younger Turks and Moroccans in Belgium » in : LESTHAEGHE, Ron (éd.), *Communities and generations. Turkish and Moroccan populations in Belgium* (Brussels : Vrije Universiteit Brussel), pp. 279-319.

En effet, dès le début des années 70, des chercheurs⁷⁹ ont mis en évidence l'ethnostratification du marché du travail en Belgique, c'est-à-dire le confinement des personnes issues de l'immigration dans certains segments du marché du travail. La place occupée par les étrangers sur le marché du travail est dominante selon A. Martens dans les segments secondaires du marché de l'emploi. Et à l'intérieur même du marché secondaire du travail, il existe des secteurs d'emploi occupés essentiellement par des travailleurs d'origine étrangère. A. Martens émet dès lors l'hypothèse que « à la polarisation et la dualisation du marché du travail se superposera une ethnostratification des emplois »⁸⁰. Dans une étude de deux marchés locaux du travail, ce même auteur tend à montrer la prégnance de la thèse de l'ethnostratification qui s'accompagnerait du processus de reproduction générationnelle : les jeunes d'origine étrangère n'occupent pas automatiquement une position sociale meilleure que leurs parents.⁸¹

Les différentes recherches menées dans les trois Régions belges tendent à prouver que l'ethnostratification du marché du travail est toujours d'actualité, et notamment pour les deuxièmes et troisièmes générations. Celles-ci se basent principalement sur les données des recensements nationaux ou sur celles récoltées à la faveur d'enquêtes de grande envergure telles que celle sur les forces de travail. Ces dernières années, ces recherches s'appuient également de plus en plus souvent sur les bases de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), base de données qui offre l'avantage appréciable de différencier les Belges naturalisés en fonction de leur origine nationale. Notons également qu'un nouvel outil, édité par le Centre et le Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale, a vu le jour en septembre 2013 : le monitoring socio-économique⁸².

Les recherches éditées sur base du recensement national effectué en 2001 mettent en évidence les mêmes types de concentration dans le marché du travail que celles effectuées les décennies précédentes⁸³. L'étude de S. Feld⁸⁴, la plus complète effectuée sur base du recensement de 2001, met en évidence le fait que, non seulement, le taux de chômage des étrangers est plus de deux fois et demie supérieur à celui des Belges en Région wallonne, mais il met également en évidence d'importantes disparités entre les douze nationalités qu'il étudie plus particulièrement. Il montre ainsi que les personnes de nationalité turque, congolaise et marocaine sont particulièrement touchées par le chômage avec, respectivement,

⁷⁹ HAEX, Jos et al. (1976), *Arbeidsmarkt, discriminatie, gastarbeid* (Leuven : S.O.I.-reeks) ; NAYER, André et al. (1991), *La discrimination dans l'accès à l'emploi et l'intégration professionnelle en Région bruxelloise* (rapport de recherche) (Bruxelles : CeRP, Université Libre de Bruxelles).

⁸⁰ MARTENS, Albert (1990), « L'insertion des immigrés dans l'emploi » in : BASTENIER, Albert et DASSETTO, Felice (eds.), *Immigration et nouveaux pluralismes* (Bruxelles : De Boeck), p. 154.

⁸¹ MARTENS, Albert et al. (1993), *Zelfde zweet, ander brood: onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van Belgen en migranten op twee lokale arbeidsmarkten: Antwerpen en Gent* (rapport de recherche) (Brussel : Diensten voor programmatie van het wetenschapsbeleid).

⁸² SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le Centre (2013) *Le monitoring socio-économique* (Bruxelles : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale / Centre). Disponible à l'adresse : <http://www.diversite.be/monitoring-socio-economique>, consulté le 10 novembre 2013.

⁸³ Une analyse des résultats de ces recherches est disponible dans : ADAM, Ilke (2007), *op cit*.

⁸⁴ FELD, Serge (2010), *La main-d'œuvre étrangère en Belgique : Analyse du dernier recensement* (Louvain-la-Neuve : Academia-Bruylant).

des taux de 59,80 %, 56,80 % et 54,75 %. A l'échelle de la Belgique, il montre que si la jeunesse (15-24 ans) est particulièrement concernée par le problème du chômage, la situation est encore plus remarquable pour les jeunes de nationalité étrangère. En effet, si ces taux s'élèvent pour les Belges à 18 % pour les hommes et à 23 % pour les femmes, ils atteignent pour les étrangers 32 % pour les hommes et 42 % pour les femmes. Cette étude met également en évidence une grande disparité relative aux secteurs d'occupation entre Belges et étrangers en Région wallonne. Ainsi, si les actifs belges sont essentiellement concentrés dans l'administration publique (13 %), le commerce (12 %) et l'industrie, les travailleurs de nationalité étrangère se retrouvent, quant à eux, plus particulièrement dans les secteurs de l'industrie (24 %), du bâtiment (13 %) et du commerce (13 %). A cette analyse par secteur, S. Feld en ajoute une autre, par profession, car si certains secteurs comme la santé sont à la fois investis par les Belges et les étrangers, ceux-ci n'y occupent pas le même type d'emploi, les travailleurs belges ayant des professions intellectuelles et y occupant les meilleurs postes.

Les données des recensements de la population ne prenant en compte que la nationalité, de nombreux chercheurs ont utilisé les bases de données de différentes enquêtes, dont l'enquête sur les forces de travail. L'étude effectuée par L. Okkerse et A. Termote⁸⁵ sur base des données de l'Enquête sur les forces de travail de 2002 et 2003 offre ainsi l'avantage de mettre en lumière la situation des personnes naturalisées. Ces chercheuses concluent que la participation au marché du travail belge des personnes naturalisées est plus faible que celle des Belges d'origine. Les étrangers naturalisés actifs sur le marché de l'emploi continuent de subir un taux de chômage plus élevé alors même que leur niveau de qualification est comparable. Toutefois, elles soulignent également que les étrangers naturalisés, parmi lesquels de nombreux Turcs et Marocains, sont beaucoup plus proches des Belges d'origine que les ressortissants non naturalisés hors UE, du point de vue des secteurs d'activité, du type de travail et du statut professionnel.

Utilisant les bases de données de la BCSS pour l'année 2001, S. Vertommen et al.⁸⁶ ont ainsi étudié les marchés du travail régionaux. Cette étude distingue six groupes d'origine : les Belges d'origine, les Européens du Nord et de l'Ouest, les Européens du Sud (Italiens, Grecs, Espagnols et Portugais), les Marocains, les Turcs et les Africains subsahariens. Ils soulignent le fait qu'une partie des personnes d'origine étrangère fait l'objet d'une importante ségrégation, et ce également sur le marché du travail wallon. Ils observent une forte ségrégation des populations d'origine marocaine, turque et subsaharienne dans des secteurs d'activité précaires tels que le travail intérimaire et les soins à domicile notamment. D'autres secteurs, *a contrario*, semblent inaccessibles à ces populations comme, par exemple, les banques et les assurances, les utilitaires (gaz, eau, électricité) ainsi que, de manière générale, les activités de conseils (telle la consultance ou encore les services aux entreprises ou aux personnes).

⁸⁵ OKKERSE, Liesbet et TERMOTE, Anja (2004), *Etudes statistiques n°111. Singularité des étrangers sur le marché de l'emploi : A propos des travailleurs allochtones en Belgique* (Bruxelles : Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie).

⁸⁶ VERTOMMEN, Sara et al. (2006), *Topography of the Belgian labour market. Employment: gender, age and origin* (rapport de recherche) (Bruxelles : Fondation Roi Baudouin).

Plus récemment, une recherche commanditée par le Centre et menée par des chercheurs de l'Université Libre de Bruxelles a également étudié le marché du travail belge sur base des données de la BCSS disponibles pour l'année 2007.⁸⁷ Ils ont ainsi mis en évidence cette ethnostratification persistante du marché du travail. Cette équipe de chercheurs relève notamment que les taux de chômage en Belgique des étrangers ayant une origine non-européenne restent près de trois fois plus élevés que celui des Belges. Cette étude confirme les résultats obtenus dans les études précédemment décrites, c'est-à-dire que les Turcs, les Marocains et les Africains venant d'Afrique sub-saharienne ont une position particulièrement problématique sur le marché du travail belge, que ce soit au niveau des taux de chômage que de la ségrégation sectorielle qui caractérise leur insertion professionnelle.

L'ethnostratification du marché du travail maintes fois observée trouve un début d'explication grâce à l'étude de S. Chichah⁸⁸ portant sur l'influence du niveau d'étude sur l'accès à l'emploi des personnes d'origine étrangère (définies comme personnes n'ayant pas la nationalité belge ou l'ayant acquise par naturalisation). Exploitant les bases de données longitudinales du Panel Communautaire des Ménages, le traitement statistique opéré par le chercheur montre que le niveau d'étude influence l'insertion sur le marché de travail des jeunes de nationalité étrangère – résultats qui correspondent avec l'étude de A. Termote et W. Van Trier sur base de l'Enquête sur les forces de travail de 2009⁸⁹ et celle de S Feld et al.⁹⁰ Ici encore les scores les plus faibles sont ceux des personnes d'origine étrangère. En effet, même nées en Belgique, elles sont discriminées sur le marché du travail. Plus alarmant encore, Chichah conclue de ses données : « Nos résultats montrent que si le niveau d'étude a de manière générale un impact positif sur la chance d'emploi, il influence de manière singulière – et sensible en moyenne – celle des personnes d'origine extra-européenne. Ainsi, *ceteris paribus*, un niveau d'étude du secondaire inférieur (ou moindre) stimule la chance d'emploi des [personnes d'origine étrangère] extra-européennes tandis qu'un diplôme de l'enseignement supérieur la déprécie. »⁹¹

La situation particulière des femmes d'origine étrangère a attiré l'attention de nombreux chercheurs et professionnels, et ce dès les années 80.⁹² S. Vertommen et al.⁹³ mettent ainsi en évidence l'impact de l'interaction entre le genre et l'origine

⁸⁷ DESMAREZ, Pierre et al. (2011) *Répartition inégale sur le marché de l'emploi : Age, nationalité et handicap* (rapport de recherche) (Bruxelles : Centre).

⁸⁸ CHICHAH, Souhail (2007), « Diplôme du supérieur : vecteur d'exclusion des personnes d'origine extra-européenne », *tef-Travail-Emploi-Formation* 7, pp. 31-64.

⁸⁹ TERMOTE, Anja et VAN TRIER, Walter (2010), « Comment assurer au mieux le suivi de la transition école-vie active ? Quelques réflexions sur les premiers résultats du Module EFT 2009 'Accès des jeunes au marché du travail' » (Bruxelles : Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE)).

⁹⁰ FELD, Serge, NANTCHO, Madeleine et PERIN, Sophie (2006), « Educational Factors in the Economic Integration of the Foreign Population in Belgium » (communication), *European Population Conference 2006* organisée par l'European Association for Population Studies, Liverpool (Grande-Bretagne), 21-24 juin 2006

⁹¹ CHICHAH, Souhail (2007), *op cit*, p. 54.

⁹² POPPE, Michèle (1989), « La femme immigrée au bout du balai », *Tribune Immigrée* 30-31, pp. 71-73.

⁹³ VERTOMMEN et al. (2006), *op cit*.

étrangère en soulignant que les femmes d'origine turque ou marocaine subissent une très forte ségrégation dans certains secteurs d'activités périphériques aux conditions de travail précarisées (le nettoyage industriel par exemple). Ces résultats sont notamment corrélés par l'étude de A. Martens et al. relative aux discriminations sur le marché de l'emploi à Bruxelles⁹⁴ ainsi que par celle de S. Feld.

Les différentes études susmentionnées démontrent qu'une ethnostratification de l'emploi perdure sur le marché du travail belge, et notamment wallon. En mettant en évidence que même les personnes issues de l'immigration ayant la nationalité belge et détentrices de diplômes de l'enseignement supérieur sont plus touchées par le chômage que les Belges d'origine et se retrouvent dans des secteurs d'activité qui ne sont pas en corrélation avec leur niveau de qualification, elles tendent à prouver indirectement la discrimination dont ces personnes sont toujours victimes.

Pour avoir une meilleure compréhension des phénomènes discriminatoires sur le marché de l'emploi, plusieurs recherches s'appuient également sur des enquêtes et des entretiens avec des demandeurs d'emploi ou des employeurs afin de démontrer la discrimination. Cette méthode a particulièrement été utilisée dans les années nonante.⁹⁵

Plus récemment, grâce à des entretiens menés tant avec des employeurs qu'avec des femmes musulmanes voilées, N. Ben Mohammed a constaté que ces femmes sont de potentielles victimes non seulement de discriminations basées sur le genre et/ou l'origine nationale, mais également en raison de l'expression de leur conviction religieuse. Le port du voile semble, en effet, selon cette étude un critère important dans le processus d'embauche. Les femmes voilées ont ainsi peu de chances d'obtenir un emploi les mettant en contact avec le public ou la clientèle. Cette chercheuse met également en évidence que ce type de discrimination est bien plus explicite de la part des employeurs que la discrimination basée sur des critères ethniques. Elle explique ce fait par le flou juridique qui perdure en ce qui concerne le refus d'embauche de personnes sur base du port de 'signes religieux ostentatoires', autrement dit le voile.⁹⁶

Dans le cadre du Baromètre de la diversité – Emploi, l'HIVA⁹⁷ a réalisé une étude sur ce qu'elle appelle les '*gatekeepers*', les gardiens des portes à l'emploi. Celle-ci repose également sur des entretiens, réalisés par téléphone ou en face à face pour les entretiens plus approfondis, avec des responsables des ressources humaines. Au terme de leur analyse, ces chercheurs montrent qu'un responsable en ressources

⁹⁴ FELD, S. (2010), *op cit*; MARTENS, Albert, OUALI, Nouria, VAN DE MAELE, Marjan, VERTOMMEN, Sara, DRYON, Philippe et VERHOEVEN, Hans (2005), *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. Recherche dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois* (rapport de recherche) (Bruxelles: ORBEM), pp. 49-50.

⁹⁵ Lire notamment: NYS, Mylène et BEAUCHESNE, Marie-Noël (1991), *La discrimination des travailleurs étrangers et d'origine étrangère et l'intégration professionnelle en région bruxelloise* (Bruxelles : CeRP, Université Libre de Bruxelles) ; OUALI, Nouria et REA, Andrea (1995), *op cit*.

⁹⁶ BEN MOHAMMED, Nadia (2004), « Les femmes musulmanes voilées d'origine marocaine sur le marché de l'emploi » in : BRION, Fabienne (éd.), *Féminité, islamité, minorité : questions à propos de hijâb* (Louvain-la-Neuve : Academia-Bruylant), pp. 49-62.

⁹⁷ LAMBERTS, Miet et EEMAN, Lieve (2011) *Les 'gatekeepers' sur le marché de l'emploi* (rapport de recherche) (Bruxelles : Centre).

humaines sur dix indique que l'origine a une influence sur la sélection finale et un sur vingt que la couleur de peau intervient également dans son choix ; dans le même ordre d'idée, pour 8 % des responsables en ressources humaines, les candidats issus de l'immigration doivent davantage prouver leur valeur lors de la procédure de sélection.

Les recherches exposées précédemment tendent à montrer de manière indirecte la discrimination ou à comprendre les mécanismes à l'œuvre dans le processus discriminatoire. Toutefois, aucune ne peut prétendre mesurer les discriminations ethniques dont sont victimes les populations issues de l'immigration, et notamment leur jeunesse.

La première recherche empirique en matière de discrimination à l'embauche en Belgique est une recherche commanditée par le Bureau International du Travail (BIT) en 1997. P. Arriijn et al.⁹⁸ ont testé le marché du travail, et notamment le marché du travail liégeois, du point de vue de l'inégalité à l'embauche avec des simulations pratiques⁹⁹ en contrôlant à la fois le niveau d'éducation et l'origine ethnique. Ils avaient ainsi pu démontrer une discrimination à l'embauche à hauteur de 27 % à l'encontre des Belges d'origine marocaine. Cette enquête a démontré que la discrimination s'opère à trois moments : (1) lorsque le candidat se présente et décline son identité et alors qu'il n'a pas encore fait mention de ses qualifications, (2) le moment où le candidat présente son curriculum vitae et essaie d'obtenir un entretien d'embauche et (3) le moment de l'entretien en lui-même, bien que la discrimination semble moindre à ce stade. Elle montre également que la discrimination est particulièrement forte dans les secteurs liés aux services, notamment dans les branches où le contact avec la clientèle est une composante essentielle du service fourni.

Les tests de comportement agrégés réalisés dans le cadre de la recherche « Qui a la priorité : les jeunes Turcs ou les jeunes quinquagénaires ? »¹⁰⁰ révèlent que les candidats d'origine étrangère ont « 6,6 points de pourcentage de chances en plus de subir un désavantage discriminatoire »¹⁰¹ par rapport au candidat de référence, c'est-à-dire un homme belge d'origine et âgé de 35 ans. Cette équipe de recherche, tout en soulignant que ces analyses doivent être considérées avec prudence compte tenu des intervalles de confiance de 95 %, met en évidence certaines tendances. Ainsi, en Wallonie, les personnes de nationalité marocaine ou celles d'origine congolaise ont très peu de chance d'être invitées à un entretien d'embauche en comparaison avec les Belges d'origine. *A contrario*, les personnes d'origine turque ont de très fortes

⁹⁸ ARRIJN, Peter et al. (1998), *op cit.*

⁹⁹ Des CVs ont été envoyés par paire (celui d'un « Belge » couplé à celui d'un « Maghrébin ») et, dans le cas où ils ont été conviés à un entretien, les enquêteurs se sont présentés eux-mêmes comme chercheurs d'emploi.

¹⁰⁰ CAPEAU, Bart, EEMAN, Lieve, GROENEZ, Steven et LAMBERTS, Miet (2011), *Qui a priorité : les jeunes Turcs ou les jeunes quinquagénaires ? Une étude expérimentale de la discrimination sur la base de caractéristiques personnelles lors de la première sélection de candidats – rapport technique* (rapport de recherche) (Leuven : HIVA, Université Catholique de Louvain)

¹⁰¹ *Ibidem*, p. 115.

chances d'être invitées, même plus que les Belges d'origine. Concernant les Belges d'origine italienne, leur chance est similaire à celle des Belges d'origine.¹⁰²

1.3. Conclusion sommaire

Abstraction faite des chiffres concrets, du contexte spécifique des recherches (secteur, type, emploi, etc.) et des méthodes utilisées (analyses statistiques, enquêtes ou encore recherches basées sur le testing), les nombreuses études menées en Belgique prouvent qu'il existe sur le marché du travail belge, et notamment wallon, un problème de discrimination ethnique à l'embauche, et ce malgré l'existence d'un arsenal juridique destiné à combattre ce problème. Les difficultés que rencontrent les jeunes issus de l'immigration pour décrocher un premier emploi et pour développer une carrière sont de plus en plus étudiés par les chercheurs belges en ces termes. De tous ces travaux, un même constat surgit : les jeunes d'origine étrangère issus des populations les plus stigmatisées en sont les principales victimes.

Les recherches mettant en exergue les discriminations subies par les jeunes issus de l'immigration sur le marché de l'emploi montrent implicitement « l'envers du référentiel d'intégration »¹⁰³. En effet, analyser les discriminations revient à dire que le frein majeur à « l'intégration » ou à l'insertion sur le marché de l'emploi n'est pas uniquement à rechercher du côté des personnes qualifiées « d'origine immigrée », mais également des pouvoirs publics et de la société dans son ensemble.¹⁰⁴

¹⁰² *Ibidem*, p. 132.

¹⁰³ DHUME, Fabrice et SAGNARD-HADDOUI, Nadine (2008), *op cit*, p. 6.

¹⁰⁴ FICHET, Brigitte (1993), « Peut-on parler d'une spécificité propre aux jeunes issus de l'immigration ? », *Les cahiers du CEMRIC 2* (Strasbourg : Université Marc Bloch), pp. 7-16.

2. Causes et effets du processus de désaffiliation

La désaffiliation, telle que la définit Robert Castel, est un processus qui conjugue à la fois l'éloignement du monde du travail et l'appauvrissement des liens sociaux. En effet, pour cet auteur, « le travail n'est pas envisagé comme un rapport technique de production mais comme le support privilégié d'inscription dans la structure sociale »¹⁰⁵. A travers son analyse sociohistorique de la société française, l'auteur montre que la situation actuelle, à travers ce que beaucoup appellent à la suite de Pierre Rosenvallon la « nouvelle question sociale », se caractérise par un gonflement nouveau de la zone de vulnérabilité. Dans ses ouvrages et articles, l'auteur met en évidence de nombreuses causes qui peuvent précipiter ce processus et faire basculer les individus dans la zone de désaffiliation : licenciement économique, drame familial, enfance désastreuse, accident de travail, maladie grave ou chronique, déqualification professionnelle.

Ce point entend, dans un premier temps, mettre en évidence les principaux facteurs d'ordre structurel expliquant cette vulnérabilité de la jeunesse issue de l'immigration et débouchant dans certains cas sur une désaffiliation de certains de ces membres. Ces facteurs, loin d'être exclusifs, se combinent et s'appliquent avec plus ou moins de pertinence au vécu des personnes rencontrées par les professionnels invités aux focus groups. Dans un second temps, les principales conséquences de cette désaffiliation seront exposées. La littérature sur le sujet étant relativement pauvre en Belgique, les travaux de nombreux scientifiques étrangers, et plus particulièrement français, seront également souvent référencés.

2.1. Les principaux vecteurs de désaffiliation

Dans son ouvrage paru en 2009, *La montée des incertitudes*¹⁰⁶, R. Castel met en évidence certains éléments permettant d'appréhender le processus de désaffiliation qu'il voit à l'œuvre dans certaines franges de la population française, notamment les jeunes résidant dans les banlieues françaises et issus des différentes vagues migratoires qu'a connues la France.

R. Castel insiste ici encore plus qu'ailleurs sur la non pertinence du concept d'exclusion lorsque l'on parle de ces jeunes : « Pas plus que la banlieue n'est un 'ghetto', le jeune de banlieue n'est un 'exclu', si du moins on donne à la notion d'exclusion – ce qui n'est pas souvent le cas à travers l'inflation actuelle de ses usages – le sens un peu précis d'instaurer lui aussi une coupure franche entre deux catégories de la population, les 'exclus' se retrouvant complètement retranchés du jeu social parce qu'ils n'ont aucun des droits, des attributs et des ressources nécessaires pour participer à la vie collective ».¹⁰⁷ Pour R. Castel, ces jeunes sont

¹⁰⁵ CASTEL, Robert (1995), *op cit*, p. 13.

¹⁰⁶ CASTEL, Robert (2009), *La montée des incertitudes. Travail, protection, statut des individus* (Paris : Seuil), pp. 379-399.

¹⁰⁷ CASTEL, Robert (2006), « La discrimination négative. Le déficit de citoyenneté des jeunes de banlieue », *Annales. Histoire, Sciences sociales* 61 (4), p. 787.

d'autant moins des exclus que, ayant la nationalité de leur pays de résidence, ils jouissent des droits civiques, politiques et sociaux attachés à la citoyenneté.

a) Discriminations

Ce qui caractérise principalement la situation des jeunes issus de l'immigration, selon R. Castel, ce sont les discriminations en matière d'emploi, de logement ou encore en matière pénale dont ceux-ci sont souvent victimes. Il s'agit là pour lui du principal facteur permettant d'expliquer un phénomène de désaffiliation qui ne cesse de prendre de l'ampleur au sein de cette population spécifique.¹⁰⁸

Les discriminations à l'encontre de la jeunesse issue de l'immigration, notamment sur le marché de l'emploi, sont loin de constituer une spécificité française comme nous l'avons vu précédemment. Des traitements discriminatoires de la part de certains employeurs ont été mis en exergue à de nombreuses reprises lors des focus groups, tant par les professionnels que par les jeunes eux-mêmes.

« Moi, je le répète, le principal problème, c'est la crise économique. C'est difficile pour tout le monde, et encore plus pour les jeunes. Et pour les jeunes d'origine étrangère, c'est encore plus compliqué. On peut vraiment parler de préférence nationale de la part de certains employeurs. A qualités égales entre un jeune Marocain et un jeune Belge, il choisira le Belge. Et je suis encore gentil car je pense que dans certains cas, même à qualifications inégales, il choisira malgré tout le gars belge. » (focus group « professionnel » Charleroi)

« Moi, j'ai pas mal de jeunes, même des deuxièmes et troisièmes générations, et ils sont vraiment conscients que, même de mettre leur nom sur un cv, c'est un obstacle potentiel parce que... Mettre une photo, c'est déjà aussi un obstacle. Alors que certains sont même très bien formés ! » (focus group « professionnels » Namur)

« C'est l'habitude ! Déjà mon nom, (...). Ils n'ont même pas besoin de me voir ! » (focus group « jeunes » Namur)

« Non, c'est plus simple, je mets avec mon nom. De toute façon, après, s'ils veulent te voir, c'est le même ! » (focus group « jeunes » Arlon)

Comme l'a mis en évidence Fabienne Brion¹⁰⁹, de très nombreuses études ont également explicité les discriminations dont font l'objet les jeunes issus de l'immigration au niveau pénal. Cette chercheuse met ainsi en évidence les différents facteurs de constitution de ce qui est parfois qualifié de « criminalité des immigrés ». Au niveau policier notamment, elle montre que la discrimination procède non seulement du ciblage de groupes et de quartiers déterminés, mais aussi de pratiques différenciées de verbalisation et d'arrestation. Ces discriminations par les forces de l'ordre sont ressenties très durement par les jeunes. Rappelons que les premières

¹⁰⁸ CASTEL, Robert (2009), *op cit*, pp. 379-399.

¹⁰⁹ BRION, Fabienne (2007), « Immigration, crime et discrimination : recherches en Communauté française » in : MARTINIELLO, Marco et al. (eds.), *Immigration et intégration en Belgique francophone : Etat des savoirs* (Louvain-la-Neuve : Academia-Bruylant), pp. 333-361.

mesures élaborées en vue de lutter contre les discriminations ont justement été prises au lendemain de manifestations de jeunes d'origine étrangère qui témoignaient de la sorte de leur ras-le-bol concernant les traitements discriminatoires dont ils étaient victimes de la part des forces de police.

En somme, pour les descendants des personnes ayant connu l'expérience migratoire, il semble que l'origine étrangère de leur famille ne soit non seulement pas oubliée, mais qu'elle continue dans de nombreux cas à fonctionner comme un principe de déqualification. Toutefois, l'origine ethnique n'est pas le seul motif sur la base duquel certains jeunes issus de l'immigration sont discriminés. L'appartenance religieuse comme source de discriminations a également été pointée par certains professionnels.

« Depuis le 11 septembre, on ne peut pas le nier, cela s'est vraiment détérioré. Il y a des gens qui restent vraiment sur l'amalgame islam-terrorisme. Et même quand cela ne va pas jusque-là, clairement, les jeunes musulmans, ils sont directement vus comme des jeunes à problèmes, qui peuvent vous poser des problèmes. C'est vraiment la question de l'intégrisme. Et on peut clairement ressentir cela avec certains employeurs. Ils ne veulent pas de musulmans. Ce n'est même plus d'abord une question de nationalité mais de religion. » (focus group « professionnels » Liège)

« Quand t'es arabe, ça craint ! Et les tours, ben mon frère, il dit que c'est encore pire maintenant. P....., je ne suis pas un intégriste moi ! Je suis juste un jeune ! » (focus group « jeunes » Liège)

Comme le laisse entendre ce participant, le stigmatisme religieux vient, en ce qui concerne de nombreux jeunes d'origine maghrébine, renforcer le stigmatisme ethnique, tous deux disqualifiants au regard de certains employeurs. Cette nouvelle stigmatisation est d'autant plus mal perçue qu'elle ne s'appuie que sur des présupposés et qu'elle réduit l'individu à une menace. F. Brion résume de la sorte le problème que pose à beaucoup la question de la confession religieuse : « le problème de l'intégration des groupes de population définis comme immigrés ou comme issus de l'immigration est, quand il s'agit de musulmans, posés en termes d'incompatibilité entre leur religion et la démocratie »¹¹⁰.

Ces traitements discriminatoires à l'encontre des jeunes issus de l'immigration peuvent occasionner de sérieuses blessures morales. De ses entretiens, A. Rea en conclut qu'elles « sont vécues dans leur chair, (...) la dignité est blessée »¹¹¹. Elles peuvent en effet être vécues par ces jeunes comme une « violence symbolique », expression utilisée par un professionnel invité à un focus group à Liège.

Certains professionnels ont témoigné d'un étonnement quant au ressenti particulièrement aigu des discriminations par ces jeunes. Certains ont fait justement remarquer que les discriminations touchaient également les générations

¹¹⁰ BRION, Fabienne (2006), « Du *demos* au *laos* ? Penser autrement les relations entre genre, religion et discrimination » in : KHADER, Bichara et al. (eds.), *Penser l'immigration et l'intégration autrement. Une initiative belge interuniversitaire* (Bruxelles : Bruylant), p. 363.

¹¹¹ REA, Andrea (2001), *Jeunes immigrés dans la cité* (Bruxelles: Labor), p. 28.

précédentes et que même celles-ci avaient même été pendant longtemps légales. Cette différence de ressenti est explicité dans les travaux de N. Perrin et al.¹¹² ainsi que ceux de Marcelo et Carola Suarez-Orozco. Ces derniers expliquent : « Les premiers ont à accepter leur nouvelle existence à un coût affectif et psychologique élevé, avec le sentiment très fort d'une dette morale à l'égard des membres de leur famille restés au pays. Les seconds ont mieux assimilé les aspirations de la société dominante, mais ils ressentent plus durement les formes de discrimination persistantes à leur égard »¹¹³

Les travaux des chercheurs, notamment en psychologie sociale, aident à mieux comprendre de quelle manière et dans quelle mesure les traitements discriminatoires nuisent à l'adaptation et au bien-être des jeunes issus de l'immigration et le rôle qu'elles jouent dans le processus de désaffiliation de cette jeunesse. Elles mettent en évidence que les personnes victimes de discriminations peuvent développer un sentiment d'infériorité handicapant et une certaine haine envers soi-même.¹¹⁴ L'expérience de la discrimination peut également déboucher sur de la colère ou même de la rage.¹¹⁵ Les discriminations induisent sur le plus ou moins long terme un manque d'estime de soi et une profonde insécurité face à son auto-efficacité.¹¹⁶ R.G. Rumbaut (1994) a également montré que l'expérience de la discrimination était directement liée à l'accroissement de la dépression chez les jeunes interrogés. ¹¹⁷ Selon J. Collart et al., « l'expérience du rejet et de la dévalorisation vécue par certains groupes conduisent leurs membres à se forger progressivement une image désastreuse de leur groupe et par voie de conséquence une identité sociale négative. »¹¹⁸

Dans leur étude longitudinale relative aux discriminations dont sont victimes les jeunes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi bruxellois, A. Martens et al. ont mis en évidence plusieurs des effets dévastateurs mentionnés ci-dessus : stress important, perte de confiance en soi, altération des repères sociaux, découragement, démotivation, dépression, violence contre soi-même et sentiment diffus d'insécurité. Les conséquences sont d'autant plus aiguës selon ces mêmes auteurs que ces expériences de la discrimination « se prolongent dans le temps et si les personnes ne

¹¹² PERRIN, Nathalie, MARTINIELLO, Marco, VAN ROBAEYS, Bea et VRANKEN, Jan (2008), *La pauvreté chez les personnes d'origine étrangère* (Liège: Editions de l'Université de Liège).

¹¹³ SUAREZ-OROZCO, Marcelo et SUAREZ-OROZCO, Consuela (1992), « La psychologie culturelle des immigrants hispaniques aux Etats-Unis : Implications pour la recherche en éducation », *Revue française de pédagogie* 101, p. 27.

¹¹⁴ ERIKSON, Erik H. (1964), « A Memorandum on Identity and Negro Youth », *Journal of Social Issues* 20, pp. 29-42 ; GIJSSEN, Eric (2001), « Quatre formes de discrimination ethnique dans l'enseignement », *Ecole démocratique* 6 ; MAZZOCHETTI, Jacinthe (2012), « Sentiments d'injustice et théorie du complot. Représentations d'adolescents migrants et issus des migrations africaines (Maroc et Afrique subsaharienne) dans des quartiers précaires de Bruxelles », *Brussels Studies* 63, pp. 1-9.

¹¹⁵ COLLART, Julie, DELROISSE, Stéphanie et HERMAN, Ginette (2008), « Chapitre 5. La discrimination à l'embauche : Comprendre le phénomène et le combattre ». Disponible à l'adresse : http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/cris/documents/Ch_5_Julie_final.pdf, consulté le 8 octobre 2012 ; DUBET, François (1987), *La galère : jeunes en survie* (Paris : Fayard).

¹¹⁶ ERIKSON, Erik H. (1964), *op cit.*

¹¹⁷ RUMBAUT, Rubén G. (1994), « The Crucible Within: Ethnic Identity, Self-Esteem, and Segmented Assimilation Among Children of Immigrants », *International Migration Review* 28, pp. 748-794.

¹¹⁸ COLLART, Julie, DELROISSE, Stéphanie et HERMAN, Ginette (2008), *op cit.*

disposent pas de structures de soutien financier ou moral suffisants pour les aider à surmonter ces épreuves »¹¹⁹. Ils montrent également que, alors que les jeunes issus de l'immigration estiment devoir être considérés sur le même pied d'égalité que les autres jeunes de leur âge, l'absence d'insertion professionnelle entraîne une perte de repère et une difficulté à se situer. Elle s'exprime notamment par les doutes formulés à l'égard de la société soupçonnée de visées assimilationnistes. Ceci les conduit au doute généralisé tant dans l'efficacité des institutions (comme l'école ou les offices de placement et de formation) que de la probité de leurs acteurs (partis politiques, syndicats, associations, etc.) agissant selon une logique inégalitaire (piston, favoritisme, racisme, discrimination). Ils ajoutent que cette expérience et cette vision du monde peuvent entraîner une radicalisation des identités et des positions de repli sur soi.

En effet, confrontés aux discriminations, les travaux scientifiques ont montré que les jeunes issus de l'immigration peuvent réagir de différentes manières. Ils peuvent s'identifier davantage à leur groupe ethnique d'origine comme le montre Martens et al.¹²⁰ ainsi que Dion et al.¹²¹. Ils peuvent établir des sous-cultures au sein desquelles leur image de soi ou leur identité est protégée contre les répercussions négatives de violences sociales comme le racisme et la discrimination¹²². Selon W.E.J. Cross, les jeunes qui sont exposés au racisme ou à la discrimination peuvent même y réagir en se créant une identité « oppositionnelle » ou distincte qui se caractérise par une suridentification à leur communauté d'origine, et en rejetant les valeurs et les normes qu'il qualifie de « courantes »¹²³.

b) Ségrégation spatiale

La ségrégation spatiale, à travers l'exemple des banlieues françaises, est également un facteur mis en exergue par R. Castel. Selon lui, « la banlieue comme marge s'inscrit pleinement dans la question sociale contemporaine, en même temps qu'elle la dramatise en lui donnant une connotation ethno-raciale qui la discrimine négativement. »¹²⁴

Pour Jean-Louis Pan Ké Shon, le vocable « ségrégation » fait référence à une « concentration d'une population aux caractéristiques sociales faibles dans les

¹¹⁹ MARTENS, Albert et al. (2005), *op cit*, pp. 61-62.

¹²⁰ KHOSROKHAVAR, Farhad (1996), « L'universel abstrait, le politique et la construction de l'islamisme comme forme d'altérité » in : WIEVIORKA, Michel (éd.), *Une société fragmentée : le multiculturalisme en débat* (Paris : La Découverte), pp. 113-170.

¹²¹ DION, Kenneth L., DION, Karen K. et PAK, Anita W. (1992), « Personality-Based Hardiness as a Buffer for Discrimination-Related Stress in Members of Toronto's Chinese Community », *Canadian Journal of Behavioural Science* 24, pp. 517-536.

¹²² COLLART, Julie, DELROISSE, Stéphanie et HERMAN, Ginette (2008), *op cit*.

¹²³ CROSS, William E. Jr (1995), « In Search of Blackness and Afrocentricity: The Psychology of Black Identity Change » in : GRIFFITH, Ezra H., HARRIS, Howard W. et BLUE, Herbert C. (dirs.), *Racial and Ethnic Identity: Psychological Development and Creative Expression* (New York, NY : Routledge), pp. 53-72.

¹²⁴ CASTEL, Robert (2007), *La discrimination négative : Citoyens ou indigènes* (Paris : Seuil / La République des idées), p. 16.

quartiers précarisés »¹²⁵. Selon ce même auteur, le taux de chômage constitue un indicateur synthétique déterminant le degré de précarité d'un quartier. Il a pour 'qualité' d'être une synthèse des fragilités et des risques de fractures individuelles et sociales qu'il peut entraîner.¹²⁶

Dans leur étude des données disponibles à partir du recensement de la population et des ménages de 1991, T. Eggerickx et al. ¹²⁷ offraient une vue très précise des concentrations de personnes de nationalité étrangère dans deux agglomérations wallonnes, Charleroi et Liège. Deux décennies plus tard, la situation semble être la même. De très nombreux jeunes issus de l'immigration grandissent et se socialisent dans les quartiers les plus défavorisés des villes wallonnes. En effet, selon C. Kesteloot, « la crise économique a provoqué une consolidation des quartiers immigrés. La disparition de l'emploi et des perspectives d'avenir a privé beaucoup de ménages immigrés des chances de monter l'échelle sociale (...). Les quartiers immigrés se consolidaient non seulement parce qu'il n'y avait plus d'issue, mais aussi parce qu'ils offraient à leurs habitants des opportunités de développement de stratégies de survie dans la crise sur base de solidarité communautaire et d'infrastructures ethniques. »¹²⁸

A la faveur des focus groups, des professionnels ont mis en évidence le fort sentiment identitaire de certains jeunes adultes issus de l'immigration à leur quartier, quartier ayant souvent une image négative auprès du reste de la population. Cette appréciation a été renforcée par les interventions de certains jeunes.

« On a nos rues, on connaît tout le monde, personne nous ennue. Il y a que les copains. (...) On passe le temps, on s'occupe ! » (focus group « jeunes » Arlon)

« Y a tout ici : le centre commercial, le club [de sport], le night shop, la pompe à essence.

I : Et vous comptez rester tout le temps à x [nom du quartier] ? Vous ne voudriez pas déménager un jour ?

Je vois bien ce que vous pensez, mais x [nom du quartier], ce n'est pas la jungle ! C'est chez nous ! » (focus group « jeunes » Liège)

Pour F. Dubet¹²⁹, la cité et le quartier constituent des formes d'attachement au sol, mais aussi des espaces d'attachement social. Cet auteur montre que, inquiets quant à l'avenir, les jeunes ont tendance à occuper l'espace résidentiel et à en faire un support identitaire. Dans le même ordre d'idée, dans les « quartiers d'exil » qu'ils ont

¹²⁵ PAN KE SHON, Jean-Louis (2010), « Retour sur l'effet prédictif du quartier sur la mobilité résidentielle et la ségrégation » in : MASQUELIER, Bruno et EGGERICKX, Thierry (dirs.), *Dynamiques de pauvretés et vulnérabilités en démographie et en sciences sociales. Actes de la Chaire Quetelet 2007* (Louvain-la-Neuve : Les Presses universitaires de Louvain), pp. 223-242.

¹²⁶ *Ibidem*, p. 223.

¹²⁷ EGGERICKX, Thierry, POULAIN, Michel et KESTELOOT, Christian (2002), *Recensement général de la population et des logements au 1^{er} mars 1991. La population allochtone en Belgique* (Bruxelles : Institut National de Statistique), pp. 182-193.

¹²⁸ KESTELOOT, Christian (2006), « La répartition géographique de l'immigration étrangère : fondements, dynamiques et conséquences sociales » in : KHADER, Bichara et al. (eds.), *Penser l'immigration et l'intégration autrement : Une initiative belge inter-universitaire* (Bruxelles : Bruylant), p. 87.

¹²⁹ DUBET, François (1987), *op cit.*

étudiés, F. Dubet et F. Lapeyronnie¹³⁰ ont montré le développement d'enjeux identitaires autour d'une « culture de l'exclusion ». Les propos d'un professionnel ayant une expérience particulière avec la jeunesse issue de l'immigration vont dans le même sens que les conclusions de ces auteurs.

« Je pense qu'on peut vraiment parler du développement d'une espèce de sous-culture au sein de certains quartiers. La scolarité a été souvent problématique, il y a eu quelques petites échauffourées avec la police, beaucoup de rêves mais peu de moyens d'y parvenir... Le quartier, c'est quelque chose qu'ils maîtrisent. Ils s'y sentent bien car là ils sont avec des jeunes comme eux. C'est rassurant je pense. » (focus group « professionnels » Liège)

Sans vouloir condamner les dits quartiers et encore moins leurs habitants, les professionnels soulignent malgré tout plusieurs problèmes qu'ils identifient comme importants pour comprendre la désaffiliation et qui sont accentués par la ségrégation spatiale. Il s'agit notamment de l'absence de modèles 'positifs' pour ces jeunes. Outre le fait que la plupart des jeunes et des gens qu'ils fréquentent connaissent les mêmes difficultés qu'eux, les jeunes issus de l'immigration et ayant connu une ascension socioéconomique notable – les « dérouilleurs » pour reprendre l'expression d'Azouz Begag¹³¹ – tendent à quitter les banlieues.

« C'est la réalité, dès qu'un de ces jeunes réussit, il part de là. (...) C'est dans un sens triste, mais ce qu'il veut, c'est aussi que ces enfants ne grandissent pas là vu qu'il a maintenant le choix. Finalement, ce qu'il reste comme modèle, c'est des jeunes comme eux, sans emploi, sans qualification, qui ne sait pas trop quoi faire non plus de ces journées. (...) Oui, Di Rupo et les deux aussi à Bruxelles, Kir et Lanaan. Bon, oui, ce sont des exemples de réussite... Maintenant, je ne sais pas vraiment, quand on voit la confiance qu'ils ont dans la politique... Non, je pense que c'est un réel problème dans certains quartiers immigrés ici. » (focus group « professionnels » Charleroi)

Des propos tenus par les professionnels, il ressort également qu'ils ont le sentiment que la ségrégation spatiale accentue fortement la distance entre le « Eux » et le « Nous ». Azouz Begag a notamment montré que les jeunes issus de l'immigration et résidant dans les banlieues françaises se sentent souvent exclus et peuvent avoir le sentiment de faire « ville à part »¹³².

c) Pauvreté

Fortement liée au point précédent, la pauvreté que connaissent de nombreuses familles immigrées en Région wallonne est un élément important à prendre en compte pour comprendre le processus de désaffiliation de la jeunesse issue de l'immigration. D'ailleurs, la situation socio-économique du milieu familial de ces jeunes est sans aucun doute le principal facteur identifié par les professionnels

¹³⁰ DUBET, François et LAPEYRONNIE, Didier (1992), *Quartiers d'exil* (Paris : Seuil).

¹³¹ BEGAG, Azouz (2002), *Les dérouilleurs. Ces Français de banlieue qui ont réussi* (Paris : Les Editions Mille et une nuits).

¹³² *Ibidem*.

invités aux focus groups. Ils insistent sur le fait que la problématique de la désaffiliation abordée dans le cadre de cette étude n'est en aucun cas un phénomène qui ne concerne que les populations d'origine immigrée. C'est au contraire un problème qu'ils rencontrent fréquemment parmi la jeunesse issue de milieux défavorisés dans son ensemble, quelle que soit l'origine ethnique.

« Sincèrement, cette désaffiliation dont vous parlez, ce n'est pas un problème lié aux immigrés. Moi, quand vous parlez de cela, je pense surtout à plein de jeunes dans mon portefeuille qui viennent de familles très défavorisées, avec très peu de ressources. Moi, je pense que la désaffiliation, c'est d'abord cela qu'il faut étudier, c'est d'abord une question de pauvreté. » (focus group « professionnels » Namur)

Pour R. Castel, il est incontestable que « le dénuement économique est à la base de la plupart des situations de grande marginalité sinon de toutes »¹³³. Si les jeunes adultes sont, d'après les données de Katrien Steenssens et al.¹³⁴, un groupe à risque lorsque l'on parle de pauvreté, d'autres recherches menées en Belgique ont mis en évidence la grande vulnérabilité socio-économique des personnes d'origine immigrée en Belgique.¹³⁵ Une recherche commanditée par la Fondation Roi Baudouin et menée en 2006-2007 a montré que les personnes d'origine étrangère, et plus particulièrement les non Européens, couraient plus de risques de vivre dans la pauvreté que les personnes belges d'origine. Ainsi, si seulement 10 % des Belges (définis comme des personnes ayant la nationalité belge tout comme leurs parents à leur naissance) et 15 % des Européens vivaient sous le seuil de pauvreté en Belgique en 2001, ces taux atteignaient 30 % pour les non-Européens et, par exemple, respectivement 56 % et 59 % pour les personnes d'origine marocaine et turque.¹³⁶

Une autre recherche menée au niveau européen¹³⁷ a montré que le risque de pauvreté pour les mineurs issus de familles d'immigrés était particulièrement interpellant en Belgique : le risque de pauvreté des enfants qui vivent dans un « ménage d'immigrés »¹³⁸ est de plus de 60% et est ainsi cinq fois plus élevé que le risque de pauvreté que courent les enfants dont les parents sont nés en Belgique. Ces mêmes données indiquent que la forte augmentation du risque de pauvreté des enfants de familles d'immigrées peut être expliquée par la basse participation au travail de ces ménages. Le taux d'enfants vivant dans un ménage constitué de personnes immigrées et sans emploi rémunéré oscille en Belgique entre 45 et 50%.¹³⁹

¹³³ CASTEL, Robert (1994), *op cit*, p. 11.

¹³⁴ STEENSSENS, Katrien et al. (2008), *Enfants en pauvreté. Situation de la recherche scientifique en Belgique* (rapport de recherche) (Bruxelles : SPP Intégration sociale), p. 88.

¹³⁵ DEFAYS, Daniel et CORNET, Annie (2008), *Les facteurs de précarité : Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie* (Namur : IWEPS), pp. 15-22.

¹³⁶ PERRIN, Nathalie et al. (2008), *op cit*, p. 26.

¹³⁷ Direction Générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion (2009), *Child poverty and well-being in the EU. Current status and way forward* (Luxembourg : Communautés européennes).

¹³⁸ Défini dans le cadre de cette recherche par un ménage dont au moins un des parents est né à l'étranger.

¹³⁹ Direction Générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion (2009), *op cit*.

Les jeunes issus de l'immigration, et plus particulièrement les troisièmes générations et suivantes, ressentent très durement l'écart avec le « standard de vie belge » tout comme les différences de traitement.

« On nous traite tout le temps de voleur, de magouilleur mais, franchement, vous avez dit que vous connaissez bien x [un quartier], vous avez déjà vu une belle baraque là-bas ! Faut pas croire, nous, on s'y est fait, on a nos habitudes mais il y a personne qui emménage là s'il veut. C'est pas ceux qui travaillent dans les banques chez les Lulus qui habitent x [un quartier] ! (...) Oui, que des immigrés comme vous disez. Les Belges et les Français, ils habitent x, y, z [noms de quartier et de villages avoisinants]. Et les Lulus, eh bien qu'ils restent chez eux avec leur fric qui (...) » (focus group « jeunes » Arlon)

Comme l'ont par ailleurs souligné certains professionnels, leurs cadres de référence ne sont pas les mêmes que ceux de la première génération et de la deuxième – souvent considérée par les professionnels comme étant la génération sacrifiée : si la première génération a nourri des attentes très modestes vis-à-vis de l'immigration, les plus jeunes générations ressentent une forte tension entre ce à quoi elles aspirent et les moyens dont elles disposent réellement pour cela. Socialisée dans un contexte d'attentes plus fortes, la jeunesse issue de l'immigration ressent très fortement ces insuffisances matérielles et se sent défavorisée par rapport au monde qui l'entoure.¹⁴⁰

Même si le manque de ressources matérielles ne suffit pas à expliquer les trajectoires que prennent les jeunes issus de ces familles, l'expérience de la pauvreté pendant l'enfance et l'adolescence influence à la fois les chances de réussite scolaire et de mobilité sociale et les attitudes des jeunes issus de l'immigration. Le statut professionnel des parents est également important lorsqu'il s'agit d'expliquer les trajectoires des jeunes puisque les parents ont toujours plus ou moins une fonction d'identification et d'orientation.¹⁴¹

« Parfois c'est ce que les parents ont vécu avant qui engendre un sentiment chez les jeunes. C'est ce que j'ai déjà entendu... Si les parents ou les frères n'ont pas pu trouver du travail. (...) Parfois les difficultés sont tellement présentes qu'on est arrivé à comprendre pourquoi finalement ils restaient entre eux – ce n'est pas péjoratif quand je dis cela, mais c'était parce que c'était rassurant pour eux de pouvoir parler du pays, de parler de certaines choses parce que sinon ils étaient totalement fermés sur eux-mêmes. Et s'il y a une colère dans la famille, ou une difficulté supplémentaire, le jeune il arrive déjà avec cela lorsqu'il sort de l'école. » (focus group « professionnels » Namur)

« Mon grand-père, il travaillait à la mine et ça a fini et puis plus rien. Mon père, il avait un magasin quand j'étais petit mais il a dû fermer à cause du Delhaize. (...) Non, ma mère ne travaille pas. Mes deux frères et ma sœur non plus. (...) Ils ont demandé un logement social mais ils attendent toujours. Moi,

¹⁴⁰ PERRIN, Nathalie et al. (2008), *op cit*, p. 102.

¹⁴¹ STEENSSENS, Katrien et al. (2008), *op cit* ; PERRIN, Nathalie et al. (2008), *op cit*.

je leur dit : « Vous pouvez toujours mourir, vous aurez rien avec vos têtes d'Arabes ! » (focus group « professionnels » Liège)

Les enfants qui font l'expérience indirecte du chômage ou de la précarité professionnelle au sein de leur famille auront encore plus tendance à se demander à quoi peut servir la réussite scolaire puisqu'ils ne voient pas de perspectives sur le marché du travail.¹⁴²

d) Parcours scolaire

Pour les professionnels invités aux focus groups, le parcours scolaire de nombreux jeunes issus de l'immigration est un élément explicatif majeur pour tous ceux qui veulent mieux comprendre le processus de désaffiliation.

Comme l'ont mis précédemment en évidence plusieurs chercheurs¹⁴³, les niveaux d'étude et de qualification sont déterminants dans les difficultés d'insertion rencontrées par les jeunes, notamment d'origine étrangère, sur le marché du travail. Si la scolarité des enfants d'origine immigrée a fortement évolué, comme en témoigne le nombre toujours plus important d'étudiants d'origine étrangère dans l'enseignement supérieur, elle reste toutefois marquée par un moindre taux de réussite comparativement à la population belge d'origine. Les indicateurs les plus fréquemment utilisés pour l'attester sont, d'une part, des taux de retard scolaire plus élevés et, d'autre part, l'orientation dans des filières de relégation de l'enseignement secondaire, essentiellement l'enseignement professionnel. L'école produit à présent de l'exclusion de l'intérieur.

Lors des focus groups, les professionnels ont mis à de nombreuses reprises en évidence ces problèmes. Certains estiment que les premières années de scolarisation contiennent déjà les germes d'une situation qui continuera de s'aggraver au fil des années.

« C'est ça, pour moi, le principal problème, l'enseignement. Le système scolaire, il est aveugle aux différences entre élèves... C'est comme s'il fonctionne sur base d'un modèle d'élève idéal. Mais ce n'est pas comme ça en réalité. Parfois, l'enfant ou le jeune, il ne comprend pas ce dont on parle... (...) Si, je parle bien des troisièmes générations aussi. Il y a parfois des termes qu'ils ne comprennent pas, qu'on n'utilise pas à la maison parce qu'on ne les connaît pas. (...) Et les parents, ce n'est pas qu'ils ne veulent pas aider leurs enfants, mais souvent ils ne le savent pas vraiment. Parce qu'eux-mêmes ils n'ont pas fait de grandes études et qu'ils ont eu encore plus de difficultés à l'école. » (focus group « professionnels » Liège)

¹⁴² TUCCI, Ingrid (2008), *op cit.*

¹⁴³ DARQUENNE, Raphaël et VAN HEMEL, Line (2009), *Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage : Recommandations et facteurs de réussite pour l'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés* (rapport de recherche) (Bruxelles: Fondation Roi Baudouin) ; MARTENS, Albert et al. (2005), *op cit.*, p. 45 ; VENDRAMIN, Patricia (2007), *Les jeunes, le travail et l'emploi : Enquête auprès des jeunes salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone* (Namur: Fondation Travail-Université asbl, centre de recherche Travail et Technologies), p. 23.

Pour ces professionnels, l'école, sous le couvert d'un traitement égalitaire entre élèves, accentue les difficultés éprouvées par certains enfants, non seulement ceux issus de l'immigration mais plus généralement ceux issus de milieux économiques défavorisés. Ils mettent notamment en évidence le faible niveau de formation de leurs parents, leur connaissance parfois encore imparfaite du français et leur connaissance lacunaire du système scolaire belge francophone. Ces parents, et ce même avec la meilleure volonté, ne peuvent aider efficacement leurs enfants lorsque ceux-ci rencontrent des difficultés dans certaines matières. Deux professionnels connaissant bien les écoles de devoir soulignent ce problème :

« C'est un fait qu'on a plein d'enfants qui ont des difficultés. L'école de devoir leur permet de reprendre dans un autre rythme, un autre contexte, les différentes matières qui leur posent problème. Et c'est vraiment important. Sans l'école de devoir, beaucoup de ces enfants connaîtraient encore plus de problèmes. C'est souvent comme cela, l'école de devoir aide vraiment l'enfant à reprendre un peu confiance en lui car ce n'est pas à la maison, malheureusement, qu'il peut avoir cette aide. » (focus group « professionnels » Liège)

La relégation scolaire mise en évidence par de nombreux chercheurs a également été pointée du doigt par quelques professionnels comme une des raisons expliquant le processus de désaffiliation d'une part de cette jeunesse.

« Ce n'est même plus un tabou aujourd'hui ici ! Il y a un problème de ce qu'on appelle la relégation scolaire. Le plus choquant, pour moi, c'est que même si tout le monde le sait, on ne fait rien pour changer cela ! On a des milliers de jeunes qui sont dirigés chaque année vers les filières professionnelles et techniques et, en parallèle, on dévalorise tout le temps en même temps ces études et ces métiers. Cela ne va pas ! » (focus group « professionnels » Namur)

De nombreux professionnels invités au focus group ont également souligné les effets pervers du système d'enseignement spécialisé. Pour eux, ces écoles ne font que de l'occupationnel. Le jeune y est soi-disant formé, y apprend un métier, ce que contestent les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle. Tandis que l'exemple des formations de couture a été donné dans de nombreux focus groups, une conseillère-référente d'Arlon fait remarquer cyniquement à ses collègues :

« Vous avez vu dans les annonces ? Ils cherchent un professeur de couture pour [nom de l'école]. Cela ne manque pas de piquant non ? Il n'y a pas moyen de placer les jeunes filles qui sortent de là avec un diplôme de couture mais ils ont encore besoin d'un prof. » (focus group « professionnels » Arlon)

Un autre intervenant aura également des mots très durs pour qualifier le travail de ces écoles :

« C'est de l'occupationnel, c'est tout ! On ne fait rien d'autre avec ces gosses que de les obliger à rester calmes autour d'une table et d'attendre d'avoir 18 ans ! » (focus group « professionnels » Charleroi)

En fait, pour ces professionnels, l'école est souvent la première institution venant sanctionner négativement ces jeunes. C'est aussi en son sein qu'ils expérimentent pour la première fois à la fois la disqualification du stigmaté ethnique, et celui d'être un « mauvais élève ». ¹⁴⁴ Un profond sentiment d'injustice peut alors être ressenti par ces jeunes. ¹⁴⁵

« Souvent, l'école, c'est un lieu d'apprentissage, mais c'est également généralement un lieu d'exclusion. On n'est pas là pour refaire le système scolaire mais il y a beaucoup de racisme entre les élèves, d'exclusion entre les élèves. C'est corrigé au bic rouge, c'est extrêmement codifié et on se retrouve vite en décrochage par rapport à l'école si les parents ne font pas le suivi scolaire, s'ils n'ont pas les acquis pour pouvoir retravailler la motivation et le projet scolaire. » (focus group « professionnels » Liège)

L'expérience scolaire est ressentie d'autant plus durement que ces jeunes peuvent voir que leurs grands frères ou grandes sœurs, un autre membre de leur famille ou leurs voisin(e)s ayant acquis un diplôme, peinent à le valoriser et à s'insérer durablement sur le marché de l'emploi. Ce constat des professionnels est renforcé par les conclusions de A. Martens : « Si cet investissement scolaire ne se traduit pas par une insertion professionnelle positive, elle entraîne une frustration, voire une perte de crédibilité à l'égard des pairs, qui finissent par voir les études comme un investissement inutile » ¹⁴⁶.

Pour conclure, nous faisons nôtre le commentaire d'un professionnel ayant une très longue expérience dans l'insertion socioprofessionnelle – et visiblement très au fait des théories sociologiques – qui a insisté sur l'importance de plus en plus accrue d'acquérir un certain capital culturel dans une société reposant sur une solidarité organique.

e) Réseaux de sociabilité

Pour R. Castel, la transformation du marché de l'emploi dans le sens de sa précarisation est accompagnée d'une dégradation des soutiens sociaux relationnels qui assurent une 'protection rapprochée' des individus. Il reconnaît qu'une telle vulnérabilisation est plus difficile à mettre en évidence, car elle repose sur plusieurs variables. L'insertion d'un individu dépend en effet à la fois de son inscription dans la famille et dans un réseau relationnel plus large. ¹⁴⁷ Dans *Les métamorphoses de la question sociale*, l'auteur souligne que la désaffiliation n'équivaut pas à une absence complète de liens mais plutôt à l'absence d'inscription de l'individu dans des structures qui ont ou qui portent un sens ¹⁴⁸, notamment dans des relations intersubjectives stables et valorisantes. Ainsi, dans cet ouvrage plus récent, il insiste sur le fait que les jeunes issus de l'immigration et résidant dans les banlieues

¹⁴⁴ SIROUX, Jean-Louis (2011), *op cit*, pp. 23 et 46.

¹⁴⁵ VIENNE, Philippe (2005), « Carrière morale et itinéraire moral dans les écoles 'de dernière chance' : les identités vacillantes », *Lien social et Politiques* 53, pp. 67-80.

¹⁴⁶ MARTENS, Albert et al. (2005), *op cit*, p. 63.

¹⁴⁷ CASTEL, Robert (1995), *op cit*, p. 52.

¹⁴⁸ *Ibidem*, p. 673.

françaises auxquels il s'intéresse particulièrement, sont insérés dans des systèmes relationnels. Il questionne toutefois la densité et la variété de leurs liens sociaux qui déterminent selon lui le niveau d'intégration sociale.

Les intervenants des focus groups n'ont, à aucune reprise, mis en évidence un délitement du lien familial en ce qui concerne les jeunes issus de l'immigration. *A contrario*, et ce souvent en opposition avec les situations qu'ils constatent pour les jeunes 'd'origine belge' également désaffiliés, ils ont le sentiment que la valeur « famille » reste importante pour eux et qu'ils peuvent réellement y trouver un soutien.

En fait, c'est principalement la communauté¹⁴⁹ d'origine qui a attiré l'attention des professionnels invités aux focus groups. A travers celle-ci, c'est la question de la variété des liens sociaux de ces jeunes et de ses éventuels effets pervers qui ont été questionnés.

« Il ne faut pas avoir peur de le dire, la solidarité communautaire, c'est une réalité et je pense que c'est bien dans certains cas. Mais il y a aussi la question du repli. Et ça, c'est aussi un vrai problème. Et ce n'est pas seulement valable pour les plus âgés, mais aussi pour les jeunes. On pourrait s'attendre à ce que ce soit moins le cas, mais dans la réalité, c'est différent. » (focus group « professionnels » Charleroi)

Les effets de la ségrégation spatiale et les conséquences que peuvent avoir les différentes formes de discrimination dont ces jeunes sont victimes ont déjà été explicités dans les points précédents. Il s'agit pour nos intervenants des principales raisons expliquant le réseau relativement homogène de nombreux jeunes issus de l'immigration. Beaucoup rejoignent, dans leurs commentaires à ce sujet, les conclusions de A. Martens et al. : « le repli identitaire ou le recentrage sur la famille ou le groupe d'origine ne devraient pas être assimilés à un repli communautaire (en particulier pour les personnes d'origine étrangère de confession musulmane) car, dans ces cas, la famille ou le groupe constituent les seuls lieux stables et sécurisants face à une société d'exclusion et de rejet. »

Il est intéressant de faire remarquer que la grande majorité des professionnels conviés aux focus groups ont mis en évidence – ou ont à tout le moins souscrit aux propos à ce sujet de leurs collègues – des répercussions négatives que pouvait représenter l'attachement à la communauté d'origine, alors que, dans un même temps, ils lui reconnaissent également certains points positifs (notamment la question de la solidarité au sein des différentes communautés étrangères).

¹⁴⁹ Le terme « communauté » doit ici être compris dans le sens qu'en donne T. Faist : « Communities constitute the cement that integrates the members of concrete communities into values of trust, reciprocity, loyalty, and solidarity, bounded by rights and obligations of members toward each other. Rights and duties delimit the boundaries of communities, which may rest on diverse mechanisms such as kinship lineage, shared knowledge and values, belief in common institutions, or religious. » Dans un même temps, nous restons pleinement conscients des nombreuses lignes de fractions qui façonnent également ces groupes de populations. (FAIST, Thomas (2007), « Transstate Social Spaces and Development: Exploring the Changing Balance between Communities, States and Markets » *Discussion paper* 169 (Genève : International Institute for Labour Studies), p. 6.

Pour D. Giorgias¹⁵⁰, la communauté remplit un nombre de fonctions importantes : la connaissance au sujet des offres de travail, à côté d'autres formes de transition d'informations et d'aide comme en matière de logement. Il souligne le fait que les communautés se prévalant d'une importance numérique et d'une longue résidence ont souvent développé leurs propres structures d'aides. Selon A. Portes et M. Zhou, les ressources que peuvent offrir les communautés ethniques sont cruciales pour améliorer les chances de mobilité ascendante : « through creation of a capitalism of their own, some immigrant groups have thus been able to circumvent outside discrimination and the threat of vanishing mobility ladders »¹⁵¹. Dans cette optique, la communauté peut être considérée, en référence à Cohen, comme étant « l'idéal-type de la protection rapprochée »¹⁵².

En fait, la solidarité communautaire si souvent soulignée par les professionnels a ses propres limites. Dans leur recherche sur la pauvreté au sein de la population étrangère, N. Perrin et al. ont mis en évidence plusieurs lignes de fracture au sein de cette solidarité. Surtout, ils ont montré que les personnes les plus démunies en étaient souvent exclues.¹⁵³ Par ailleurs, comme l'ont mis en évidence plusieurs professionnels, les opportunités en termes professionnels ouvertes par le réseau communautaire se bornent souvent à certaines niches dites ethniques avec des emplois souvent instables et peu valorisants.¹⁵⁴

En outre, la communauté peut exercer un véritable contrôle social sur ses membres, *a fortiori* s'ils sont fort dépendants d'elle. J. Field¹⁵⁵ met en exergue que les groupes à très forte densité de connexions sont susceptibles d'exercer sur leurs membres des pressions normatives importantes et potentiellement destructrices. La multiplication des connexions peut 'enfermer' les individus autant qu'elle leur offre des opportunités. J. Field¹⁵⁶ démontre ainsi que ceux qui fuient les sociétés à fort niveau de confiance interpersonnelle le font souvent parce que cette confiance s'accompagne d'un niveau de contrôle social étouffant.

En somme, pour reprendre la typologie élaborée par S. Paugam¹⁵⁷, c'est surtout au niveau du lien de citoyenneté et du lien de participation élective que les professionnels identifient des problèmes relatifs au réseau de sociabilisation des jeunes issus de l'immigration et en voie de désaffiliation. Ceux-ci sont en effet essentiels, comme nous le verrons dans le prochain point.

¹⁵⁰ GIORGIAS, Dimi (2000), « Social Capital within Ethnic Communities » (communication), *TASA 2000 Conference*, Flinders University, Adélaïde (Australie), 6-8 décembre 2000.

¹⁵¹ PORTES, Alejandro et ZHOU, Min (1993), « The New Second Generation: Segmented Assimilation and its Variants », *The ANNALS of the Academy of Political and Social Science* 530 (November), p. 87.

¹⁵² COHEN, Valérie (1997), *op cit*, p. 2.

¹⁵³ PERRIN, Nathalie et al. (2008), *op cit*.

¹⁵⁴ *Ibidem*, p. 138.

¹⁵⁵ FIELD, John (2003), *Social Capital* (London : Routledge), p. 79.

¹⁵⁶ *Ibidem*.

¹⁵⁷ PAUGAM, Serge (2005), *Les formes élémentaires de la pauvreté* (Paris : Presses Universitaires de France), pp. 78-93.

2.2. Conclusion sommaire

Les jeunes issus de l'immigration se trouvent souvent confrontés à un paradoxe qui peut leur sembler insoluble. De nationalité belge, élevés et éduqués la plupart du temps en terre wallonne, ils sont confrontés à ce que l'on pourrait qualifier de « négation de soi au motif de leur statut symbolique d'immigré »¹⁵⁸ dans la mesure où, trop souvent encore, ils ne bénéficient pas d'un traitement paritaire.

Cette forme de non-reconnaissance, voire même ce « déni de citoyenneté », par les groupes majoritaires de la société belge et wallonne peut s'avérer déstabilisante et douloureuse pour les jeunes issus de l'immigration. Comme le souligne M. Leclerq-Olive, « un monde d'identité en flux est un monde où la reconnaissance devient un enjeu de premier ordre. C'est notre sort actuel, et ça risque de l'être encore plus à l'avenir »¹⁵⁹. L'accumulation de sanctions négatives non appropriables conduit les jeunes à se tourner vers d'autres instances de légitimation disponibles, prêtes à lui envoyer une image plus positive de lui-même, et surtout capables de donner sens à son histoire personnelle.

Pour R. Castel, « leur drame tient à ce qu'ils ne sont ni « dehors », ni « dedans » : ils sont repoussés sur les marges du monde social. Mais ces marges sont moins un territoire exotique que la surdétermination de ce qui se joue au cœur de la société et des enjeux qui la traversent. »¹⁶⁰

¹⁵⁸ REA, Andrea (2001), *op cit*, p. 29.

¹⁵⁹ LECLERQ-OLIVE, Michèle (1997), « Jeunes d'origine maghrébine: entre frustration et reconnaissance », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 13 (2), p. 112.

¹⁶⁰ CASTEL, Robert (2007), *op cit*, p. 16.

3. Facteurs individuels et circonstances personnelles influant sur l'employabilité

Comme expliqué précédemment, la notion d'employabilité a fortement évolué ces dernières décennies et de nombreux auteurs insistent de plus en plus sur la nécessité de prendre en compte des facteurs exogènes pour mieux comprendre les possibilités d'insertion et de mobilité des individus sur le marché de l'emploi. La crise économique que connaissent de nombreux pays, et parmi ceux-ci la Belgique, a sans conteste influencé les besoins en main-d'œuvre des entreprises implantées en Région wallonne. Les évolutions technologiques ont en outre aggravé ce que beaucoup appellent la « fracture sociale », l'obligation de maîtriser plusieurs langues, la mobilité et la flexibilité qu'exigent de nombreuses professions qui débouchent sur un émiettement des lieux et des temps de travail, etc. Ces évolutions ont contribué à invalider les individus les plus vulnérables sur le marché du travail wallon, dont la jeunesse issue de l'immigration.

Dans la même optique, de nombreux chercheurs tels que J. Othmane¹⁶¹ et J. Adams et al.¹⁶², insistent également sur l'importance de mettre en œuvre une politique de lutte efficace contre les discriminations si l'on veut réellement améliorer l'employabilité de certaines catégories de travailleurs, et notamment les jeunes issus de l'immigration.

Ces différents facteurs exogènes ont été mis en évidence par les professionnels invités aux focus groups. Ils ont, par ailleurs, également souligné d'autres facteurs tels que de récentes évolutions législatives ayant un impact négatif sur les possibilités d'insertion des jeunes peu qualifiés sur le marché de l'emploi wallon. Il s'agit, par exemple, de la nouvelle législation relative au travail étudiant entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Ils ont ainsi mis en évidence le fait que de plus en plus d'emplois auparavant assurés par des personnes ayant de basses qualifications sont aujourd'hui assumés par des étudiants.¹⁶³

Le présent chapitre s'intéresse plus particulièrement aux facteurs endogènes permettant d'expliquer les difficultés que rencontrent les jeunes issus de l'immigration désaffiliés pour s'insérer sur le marché du travail wallon. Il s'appuie plus particulièrement sur la typologie développée par Ronald W. McQuaid et Colin Lindsay. Ces auteurs, dans un article paru en 2005, ont élaboré une typologie très détaillée des facteurs influençant l'employabilité.¹⁶⁴ A côté des facteurs qu'ils qualifient d'« externes » – et qui correspondent aux facteurs exogènes cités précédemment –, ils mettent en évidence une série de « facteurs individuels » et « de circonstances personnelles ». Les facteurs individuels couvrent une grande partie des

¹⁶¹ OTHMANE, Jamel (2011), *L'employabilité : Définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants* (thèse de doctorat) (Lyon : Université de Lyon 3).

¹⁶² ADAMS, John et al. (2000), *op cit*.

¹⁶³ Il est à noter que les statistiques de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) donnent raison aux intervenants des focus groups (voir : « Le travail des étudiants en forte augmentation lors du premier trimestre 2012 », <http://www.rsz.fgov.be/fr/news/487/le-travail-des-etudiants-en-forte-augmentation-lors-du-premier-trimestre-2012>).

¹⁶⁴ McQUAID, Ronald W. et LINDSAY, Colin (2005), *op cit*, pp. 209-210.

aspects retenus dans la conception 'étroite' de l'employabilité. Il s'agit donc à la fois des aptitudes et compétences des individus, les caractéristiques démographiques telles que l'origine ethnique ou le genre, ou encore l'adaptabilité. Les circonstances personnelles se concentrent, quant à elles, sur l'environnement des individus, notamment sur la culture du travail qui prévaut dans leur entourage et leur accès aux différentes ressources, notamment en termes de capital social. Ces auteurs insistent sur le fait que ces éléments ne peuvent en aucun cas être hiérarchisés, ils soulignent par contre qu'ils interagissent souvent les uns avec les autres.

3.1. Facteurs individuels

Les facteurs individuels mis en évidence par R.W. McQuaid et C. Lindsay sont très nombreux (67 items repris sous 13 rubriques différentes). Ce point se concentre sur ceux plus particulièrement liés à la problématique étudiée et mis en évidence par les professionnels ou soulevés par les jeunes lors des focus groups.

a) Qualifications et formations professionnelles

La question du niveau de qualification est une thématique primordiale lorsqu'il est question d'employabilité. A travers celui-ci est également sous-entendue la capacité des individus à intégrer de nouvelles informations et à les utiliser.

Les professionnels ont mis en évidence le problème de sous-qualification des jeunes en voie de désaffiliation. Selon eux, au sein de leur clientèle « jeunes », nombreux sont sous-qualifiés et ce sont justement ceux-ci qui rencontrent le plus de difficultés à décrocher un premier emploi et à le garder. Ainsi, la majorité des conseillers-référents ont dans leur portefeuille de clients¹⁶⁵ des jeunes issus de l'immigration ne disposant pas d'un certificat d'enseignement de secondaire inférieur (CESI). Ils estiment par ailleurs que beaucoup des jeunes qu'ils suivent sortent des filières professionnelles (sans pour autant se prononcer quant à une éventuelle surreprésentation de la jeunesse issue de l'immigration).

La question d'une formation qualifiante ou d'une remise à niveau est donc parfois débattue entre les conseillers-référents et ces jeunes. Or de nombreux professionnels ont fait part de la difficulté qu'ils éprouvent à convaincre certains jeunes de la plus-value que représentent de tels cours ou formations.

« Ils offrent vraiment une remise à niveau. On a de très bons résultats. Maintenant, il faut qu'ils acceptent d'intégrer le programme et ce n'est pas le plus évident. Cela prend du temps, cela demande quand même de réintégrer en quelque sorte quelque chose qui s'apparente à l'environnement scolaire. Et ça, non, ce n'est pas évident. Ils ont conscience qu'ils ont un problème de qualification, ils en ont marre d'être convoqués, ils voudraient avoir un travail et gagner de l'argent mais aller à l'école pendant quelques mois, cela non ! » (focus group « professionnels » Arlon)

¹⁶⁵ Nous reprenons ici le vocabulaire utilisé par les conseillers-référents du FOREM. Le portefeuille désigne les dossiers dont ils ont la charge ; les jeunes qu'ils suivent dans leurs démarches sont quant à eux des clients.

Outre un ras-le-bol par rapport à l'école et/ou la peur de l'échec - et donc d'une nouvelle sanction négative - mis en avant par certains professionnels, la notion de « schéma de gratification différée » (« deferred gratification pattern »)¹⁶⁶ développée par certains sociologues semble également pertinente pour mieux comprendre cette attitude de certains jeunes.

« C'est difficile de leur faire comprendre qu'il faut s'investir aussi un peu. Mais c'est tout de suite et sinon, ben, on ne sait pas, mais non... Bon, nous, on fait ce qu'on peut mais... (...) Oui, c'est ça ! Faut leur faire comprendre qu'une langue, cela ne s'apprend pas en 2 jours, 1 mois ou même en 6 ! Mais il y a quand même tout à y gagner. Mais ça, c'est vraiment dur à leur faire comprendre. Et puis non, on ne gagnera pas des millions tout de suite ! On va construire étape par étape une carrière. » (focus group « professionnels » Namur)

En effet, pour élaborer une stratégie permettant d'atteindre le but fixé, il faut être capable de (ou avoir appris à) renoncer aujourd'hui à certaines choses pour pouvoir obtenir davantage à plus long terme. Ainsi, faire des études à dix-huit ans (et renoncer à un salaire immédiat) est une stratégie importante pour pouvoir gagner plus d'argent plus tard. Ce « schéma de gratification différée » est considéré comme un important mécanisme expliquant le 'succès' de la classe moyenne. On constate qu'il fait souvent défaut dans les ménages pauvres, notamment parce qu'on a tendance à n'utiliser ce mécanisme que lorsqu'on voit qu'il fonctionne dans son entourage. Or, ceci n'est pas évident pour les jeunes issus de l'immigration en raison des expériences négatives qu'ils ont vécues antérieurement et/ou de l'absence de modèles positifs dans leurs groupes de référence.

b) Aptitudes sociales de base

Les aptitudes sociales de base ne sont pas à négliger selon les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle lorsqu'il est question d'employabilité. Il s'agit, en fait, des normes de la vie courante telles que la ponctualité, la politesse ou encore le respect des règles et des hiérarchies.

« On a l'impression que la plupart des jeunes d'origine étrangère ont une plus forte méconnaissance des codes du marché du travail. Il y a quand même des codes du comportement qui ne sont pas intégrés, qui ne sont pas appris. Moi, je n'ai pas de prétention, mais je pense qu'il y a des codes (...) Le marché de l'emploi attend des comportements et des attitudes, des codes culturels, pas de la culture, mais de l'endroit où l'on vit. Qu'on travaille dans un bureau, à Liège ou à Molenbeek, il y a des attitudes, des codes vestimentaires... Et on sait que le marché de l'emploi est assez strict sur les codes ! Il y a parfois des freins qui sont visibles... On ne va pas faire un grand débat sur le voile mais... » (focus group « professionnels » Liège)

¹⁶⁶ VRANKEN, Jan et HENDERICKX, Erik (2004), *Het speelveld en de spelregels. Een inleiding tot de sociologie* (Leuven : Acco), p. 111.

Dans leurs études respectives, B. Van Asbrouck¹⁶⁷ ainsi que R. Darquenne et L. Van Hemel mettent également en exergue ce problème. Ces derniers l'identifient comme un « manque d'adaptation aux normes sociales en vigueur dans la société »¹⁶⁸. Certains professionnels voient, par exemple dans la question de la ponctualité, une question de référent culturel. Un formateur, en faisant référence à certains jeunes d'origine africaine qui fréquentent ou ont fréquenté ses formations, fait sien un préjugé :

« Comme on dit ici, ils n'ont pas l'heure, ils ont le temps ! » (focus group « professionnels » Liège)

D'autres intervenants des focus groups donnent comme facteur explicatif à ces manques d'aptitudes sociales de base le parcours scolaire chaotique de ces jeunes.

« Depuis qu'ils ont quitté l'école, ils vaquent à leur popote, sans horaire, sans contrainte, livrés à eux-mêmes. Et non, ils ne voient pas en quoi c'est un problème qu'ils arrivent une heure en retard. Ils ont tout le temps. » (focus group « professionnels » Charleroi)

Dans ces propos transparaît également une autre question qui est souvent apparue : la question du respect, et notamment à travers les règles de base de la société, des autres individus qui eux respectent ces normes en vigueur. Les conseillers-référents rencontrés ont à maintes reprises fait état du manque de respect qu'ils ressentaient, particulièrement face aux jeunes désaffiliés, toute origine confondue.

« Certains, cela fait 3-4 ans qu'ils ne vont plus à l'école, qu'ils flânent toute la journée. Ils ont totalement décroché et ils n'ont plus aucune structure depuis des années. Souvent, les parents, cela fait aussi belle lurette qu'ils ne savent plus leur imposer un quelconque cadre. Et donc, vous avez ces jeunes déconnectés de tout cadre et, après, vous leur demandez de s'intégrer dans un schéma 9h-17h ! C'est quasi impossible ! Faut arrêter de rêver ! » (focus group « professionnels » Charleroi).

Plusieurs ont par ailleurs fait mention d'une certaine attitude agressive ou, au contraire, d'un je-m'en-foutisme de la part de certains jeunes.

c) Motivation

Pour les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle, la motivation est un facteur essentiel de l'employabilité. Ils rejoignent ainsi les conclusions de plusieurs auteurs qui soulignent que la volonté personnelle de l'employé est une condition essentielle pour le développement de son employabilité.¹⁶⁹ Selon G. Le Bortef¹⁷⁰, la construction

¹⁶⁷ VAN ASBROUCK, Bernard (2012), *L'acteur sans appartenance. Un défi pour le service public de l'emploi et de la formation – Rapport de problématisation* (rapport de recherche – version provisoire) (FOREM).

¹⁶⁸ DARQUENNE, Raphaël et VAN HEMEL, Line (2009), *op cit*, p. 62.

¹⁶⁹ THIERRY, Dominique (1995), « Métier, mobilité, employabilité: Questionnement » in : D'ARCIMOLES, Charles-Henri (coord.), *Transversalité de la GRH. Actes du VIe congrès de l'AGRH*, pp. 778-788. Disponible à l'adresse : <http://www.reims-ms.fr/agrh/docs/actes-agrh/pdf-des-actes/1995thierry083.pdf>, consulté le 27 décembre 2012.

et la mise en œuvre des compétences ne dépendent pas seulement du « savoir agir », et du « pouvoir agir », elle est fortement conditionnée par le « vouloir agir ». En se basant sur les recherches en psychologie sociale, D. Ferrieux et D. Carayon¹⁷¹ suggèrent que le projet professionnel et, par conséquent, l'employabilité psychologique (l'origine de l'activation et de l'employabilité sociale) dépendent fortement de soi. C'est ainsi qu'une image de soi défavorisée, couplée à une employabilité sociale faible, renforcent le risque de non-insertion.

Selon de nombreux conseillers-référents, le manque de motivation caractérise le public étudié. Certains professionnels estiment qu'au-delà des jeunes issus de l'immigration, ce manque de motivation est particulièrement caractéristique de leurs jeunes clients avec de faibles qualifications.

Si la thématique de la motivation est revenue dans les focus groups tel un leitmotiv, certains professionnels avaient déjà particulièrement réfléchi à cette question au cours de leur carrière professionnelle. Certains d'entre eux y voient en fait une forme de fatalisme. Les constats et réflexions de ces professionnels rejoignent les conclusions de R. Darquenne et L. Van Hemel : « Il serait (...) expéditif de lier faible qualification et démotivation, dans une logique essentialiste. La démotivation semble plutôt résulter de la succession d'échecs précoces sur le marché du travail. Cependant, les opérateurs soulignent le fait que ces découragements sont accélérés dans le cas des peu qualifiés. En particulier, l'absence de modèles à suivre, de référents qui dans l'environnement familial pourraient tirer les plus jeunes vers le haut, joue un rôle négatif dans ce contexte. En d'autres mots, une sorte de fatalisme acquis semble bien présente chez les jeunes peu qualifiés. Il n'y a pas, pour eux, d'accroche motivationnelle. »¹⁷²

Les sanctions négatives qui ont émaillé la trajectoire de vie de ces jeunes ont sérieusement entamé leur confiance en soi, ce que Gelderblom et al. nomment le « capital psychologique »¹⁷³. Or, pour décrocher un emploi, il faut, pour le dire communément, savoir se vendre, prouver qu'on estime être le meilleur pour décrocher l'emploi convoité. Ce manque de confiance en soi, souligné par A. Rea¹⁷⁴ ainsi que par A. Martens et al.¹⁷⁵ dans leurs recherches respectives, transparaît dans les propos de plusieurs jeunes rencontrés.

« Oui, faut y aller, bien parler, bien s'habiller, deviner ce que l'autre veut... Je sais pas, c'est pas si facile. Je sais pas ce qu'ils veulent moi ! Oui, c'est moi, X,

¹⁷⁰ LE BORTEF, Guy (1998), « Evaluer les compétences. Quels jugements ? Quels critères ? Quelles instances ? », *Education permanente* 2 (135), p. 150.

¹⁷¹ FERRIEUX, Dominique et CARRAYON, Danielle (1992), « Impacts du bilan de compétences sur le positionnement personnel et professionnel : étude réalisée auprès des chômeurs de longue durée », *Carriéologie* 6 (2), pp. 45-69.

¹⁷² DARQUENNE, Raphaël et VAN HEMEL, Line (2009), *op cit*, p. 318.

¹⁷³ GELDERBLOM, Arie et al. (2007), *Effecten van 'zachte' kenmerken op de reïntegratie van WWB, WW en AO populatie : Een literatuurstudie* (Rotterdam : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Disponible à l'adresse : http://www.interventiesnaarwerk.nl/sites/default/files/200707_Effecten_van_zachte_kenmerken_SE_OR.pdf, consulté le 2 janvier 2013.

¹⁷⁴ REA, Andrea (2001), *op cit*.

¹⁷⁵ MARTENS, Albert et al. (2005), *op cit*, p. 62.

j'ai pas de diplôme, je comprends pas la moitié des mots que t'emploies, mais prends-moi! Tu verras, je suis le travailleur modèle!» (focus group « jeunes » Arlon)

Pour certains professionnels, ce fatalisme est surtout à lire comme un mécanisme d'autodéfense. Ainsi, un intervenant ayant une longue expérience avec le public étudié ajoute :

« Ne pas essayer, c'est ne pas prendre de risque de se confronter à un nouvel échec. C'est parfois aussi simple que cela. Il vaut mieux le statu quo que de se faire rabaisser une fois de plus. C'est de l'autopréservation si on veut. » (focus group « professionnels » Liège)

Dans le même ordre d'idée, et même si la réalité de la discrimination dont sont victimes de nombreux jeunes issus de l'immigration a été maintes fois soulignée, le recours à d'éventuelles discriminations pour justifier le manque de motivation est également une réalité à laquelle sont confrontés de nombreux conseillers-référents.

« Parfois, on se fait accuser de racistes alors que la personne qui est en face de nous a ce préjugé et cette excuse-là parfois derrière la tête pour ne pas s'intégrer. Ou on entend d'avance, lors du premier contact : « Avec mon nom, on ne me prendra jamais. » Et donc, quelque part, c'est une excuse pour ne pas en chercher. Et ça, je trouve parfois que ce n'est pas correct non plus! Mais cela fait peut-être partie aussi du culturel. (...) Même quelqu'un de peu qualifié peut se cacher derrière cette excuse, je n'ai pas de diplôme, je ne trouverai pas de travail. » (focus group « professionnels » Charleroi)

d) Les compétences transférables

Au cours des focus groups, les professionnels ont mentionné certains déficits de compétences transférables qu'ils ont pu remarquer dans leurs contacts avec des jeunes issus de l'immigration en voie de désaffiliation. Il s'agissait notamment de la gestion du temps ou encore des compétences communicationnelles.

Toutefois, c'est un tout autre type qui a plus particulièrement marqué les professionnels invités, celui des « aptitudes de service esthétiques » (« aesthetic customer service skills »). En effet, lors de chaque focus group conviant des professionnels, la thématique du *hijab* a été le premier élément avancé comme problème spécifique relatif à l'employabilité des jeunes issus de l'immigration, et ce sans même que la question du genre ait été préalablement abordée.

« Pour moi, le premier problème, c'est le voile. J'ai eu plusieurs jeunes filles voilées dans mon portefeuille. Plusieurs n'avaient pas de hautes qualifications. Bon, c'est une chose mais elles veulent travailler dans des magasins de vêtements par exemple. Cela, avec le voile, cela ne va pas. C'est clair, elles ne vont rencontrer que des refus. Et cela va être comme cela dans tous les boulots qui demandent une certaine représentation. On essaie bien sûr de leur expliquer qu'il va falloir retirer le foulard dans le cadre du lieu de travail. Mais, ça, elles ne veulent pas l'entendre, c'est leur droit. Moi, je sais

que c'est leur droit ! Mais l'employeur a également le droit de ne pas les engager ! » (focus group « professionnels » Charleroi)

Au-delà de la discrimination éventuelle pour des motifs religieux mis en exergue par certains intervenants des focus groups, les conseillers-référents du FOREM ont souligné à maintes reprises que les aptitudes qualifiées d'«esthétiques» jouent également un rôle important sur le marché de l'emploi, plus particulièrement quand le contact direct avec les clients est une des spécificités de l'emploi. Ils rejoignent dans cette assertion les conclusions de nombreux auteurs¹⁷⁶ qui estiment que ces 'aptitudes' sont de plus demandées par les employeurs. Dans le même ordre d'idée, il a souvent été fait référence à d'autres habitudes vestimentaires considérées comme 'problématiques' pour trouver un emploi. Citons, entre autres, les casquettes que certains jeunes ne veulent pas retirer, les jeans troués, délavés ou encore reposant sur le milieu des hanches...

e) Adaptabilité et mobilité

L'adaptabilité et la mobilité sont des facteurs de plus en plus pris en compte par les employeurs.¹⁷⁷ Au-delà des questions de compétences en tant que telles, les capacités de mobilité des jeunes issus de l'immigration en voie de désaffiliation sont fortement questionnées par les professionnels. Pour beaucoup, il semble en effet que ce soit déjà un challenge en tant que tel que de sortir de son propre quartier. L'éventualité de devoir se rendre dans une autre ville devient une source importante de stress pour certains tandis que d'autres rejettent tout bonnement cette simple idée.

« Déjà, on a l'impression que c'est une excursion pour venir jusqu'à nos bureaux... » (focus group « professionnels » Charleroi)

Il est intéressant de souligner que pour deux professionnels rencontrés, l'évolution des politiques dites de proximité a fortement contribué à renforcer ce problème.

« Moi, j'ai aussi rencontré un phénomène qui est quand même relativement fréquent, c'est ce que j'appelle la méconnaissance de la forêt. On parlait de codes tout à l'heure... La méconnaissance de la forêt est, me semble-t-il, une espèce d'enracinement obligé, quelque part, par toute une série de variables, dans le quartier. A un tel point - moi j'ai aussi travaillé dans les AMOs - que j'étais obligé à ce moment-là d'aller à la rencontre des gens dans les quartiers et de créer ces associations autour du quartier. Et on retrouve dans les quartiers dits « à risque » ou, peu importe le terme qu'on va utiliser, à Liège on les connaît. (...) Dans ces quartiers, il y a l'émergence de toute une série d'associations, sur le terrain du quartier. Quand on sort de là, moi j'ai l'impression en tout cas, en discutant, en faisant un peu l'évaluation au niveau du bilan personnel de la personne. C'est loin d'aller ailleurs quelque

¹⁷⁶ WITZ, Anne, WARHURST, Chris et NICKSON, Denis (2003), « The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization », *Organization* 10 (1), pp. 33-54.

¹⁷⁷ PERILLEUX, Thomas (2005), « Se rendre désirable. L'employabilité dans l'Etat social actif et l'idéologie managériale » in : CASSIER, Isabelle, POCHET, Philippe et VIELLE, Pascal (dirs.), *L'Etat social actif: vers un changement de paradigme ?* (Bruxelles : PIE-Peter Lang), pp. 301-322.

part, c'est très loin. Seraing, je ne sais pas où c'est... Verviers, je n'y ai jamais été... Au-delà peut-être de la Place Saint-Lambert, si on parle d'une autre rue, je ne sais pas. IL y a toute une série de raisons... Il y a des jeunes filles qui ne peuvent pas sortir de chez elles et sortir suivre des cours de promotion sociale en soirée. (...) Je ne dis pas le ghetto, ce n'est pas cela, mais en tout cas ce regroupement. Je pense que la population... En tout cas, les dernières générations de l'immigration vivent encore cela. (...) Finalement, comme conséquence, qu'il n'y avait plus besoin de sortir du quartier. Il y a plus juste qu'à attendre. On a voulu favoriser la participation, mais finalement il y a beaucoup d'effets pervers. Pour connaître les choses, faut les avoir vues au minimum. Et maintenant on a des gens qui ne connaissent rien de leur environnement. » (focus group « professionnels » Liège)

Ce que ces professionnels mettent en évidence n'est pas tant de la mauvaise volonté qu'une méconnaissance d'un au-delà qui en fait semble déjà commencer pour certains au coin de la rue. L'inconnu fait peur et cela fait très longtemps que certains n'ont pas eu besoin de s'y risquer. Dans le même ordre d'idée, les professionnels invités émettent de nombreux doutes quant à la faculté d'adaptation de nombreux jeunes désaffiliés.

3.2. Circonstances personnelles

Les « circonstances personnelles » comprennent un ensemble de facteurs contextuels de nature socioéconomique liés aux spécificités sociales et familiales des individus. Selon R.W. McQuaid et C. Lindsay, ceux-ci peuvent notablement affecter tant la capacité que la volonté et la pression sociale pour un individu de rechercher activement un emploi et s'y investir.

a) Culture du travail

La « culture du travail » mise en exergue par R.W. McQuaid and C. Lindsay¹⁷⁸ fait référence à une culture au sein de laquelle le travail est encouragé par la famille, par les pairs et par la communauté comprise au sens large du terme. Cette notion, souvent mise en évidence dans les années 80 et 90 dans le monde anglo-saxon, a été fortement remise en question ces deux dernières décennies par certains scientifiques qui ont montré le caractère non-prédictif de l'inscription dans un environnement défavorisé lors des reprises économiques.¹⁷⁹

S'il est important de garder à l'esprit l'importance des facteurs exogènes quand on aborde cette question, la question de la « culture du travail » a été abordée indirectement à plusieurs reprises et a même été particulièrement débattue lors d'un focus group à Liège.

« Ces jeunes, ils sont dans leurs quartiers, avec leurs potes qui sont dans la même situation qu'eux. (...) Trouver un travail, finalement, cela équivaut à

¹⁷⁸ McQUAID, Ronald W. et LINDSAY, Colin (2005), *op cit*, p. 209.

¹⁷⁹ Lire notamment : FREEMAN, Richard B. (2000), « The US 'underclass' in a booming economy », *World Economics* 1, pp. 89-100.

être mis au ban de la communauté de ses pairs. Cela peut paraître absurde, mais c'est une réalité ! » (focus group « professionnels » Liège)

Les professionnels rencontrés rejoignent ainsi les constatations de R. Darquenne et L. Van Hemel lorsque ceux-ci avancent que « de invloed van motivatie kan overigens moeilijk los gezien worden van de sociale omgeving. »¹⁸⁰ Ils constatent dans certains quartiers le développement de systèmes de valorisation qui n'entrent pas en congruence avec les normes sociales classiques et celles du marché du travail. Ils en concluent donc que l'attachement à un milieu qui est en décalage avec le système classique d'insertion peut donc agir comme frein à l'insertion.

Il importe toutefois de préciser que, pour ces mêmes auteurs, la valeur « travail » reste importante pour les jeunes, même pour ceux enlisés dans le chômage depuis plusieurs années. Si la sortie de l'école est bien causée par un 'ras-le-bol', les jeunes qui la quittent souhaitent tous, à l'exception de celles qui souhaitent fonder une famille, trouver du travail.¹⁸¹ C'est l'avis d'un grand nombre de professionnels conviés aux focus groups. En effet, si quelques-uns estiment que nombre de ces jeunes veulent uniquement profiter du système de sécurité sociale belge, d'autres estiment au contraire que le travail est toujours considéré par la jeunesse, même celle issue de l'immigration et désaffiliée, comme un moyen de se projeter dans l'avenir et d'améliorer son existence. Ce qu'ils remettent en cause, c'est, dans un marché de l'emploi de plus en plus compétitif, la qualité des emplois auxquels ces jeunes peuvent prétendre. B. Van Asbrouck résume ainsi la question : « En quoi l'emploi est-il garant d'un plus grand bonheur ? Pour certains niveaux de qualifications, c'est loin d'être évident et les gens le savent. »¹⁸²

b) Capital social

De très nombreux auteurs ont mis en évidence l'importance du capital social dans la recherche d'un emploi.¹⁸³ Pour M. Lévesque et D. White¹⁸⁴, celui-ci se révèle également primordial pour sortir de longues périodes d'inactivité. Une étude réalisée par le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) s'avère ici très intéressante. Elle montre que si elle reste, pour les jeunes faiblement qualifiés, le principal canal de recherche d'emploi (68,4 %), elle n'est qu'à la sixième position quand on analyse les canaux effectifs grâce auxquels ces individus ont trouvé un emploi. Les réseaux personnels (21,4 %) et les candidatures spontanées (15,9 %) tiennent le haut de ce classement.¹⁸⁵

A de nombreuses reprises, les professionnels ont fait référence à la faiblesse du réseau social des jeunes issus de l'immigration et en voie de désaffiliation pour

¹⁸⁰ DARQUENNE, Raphaël et VAN HEMEL, Line (2009), *op cit*, p. 59.

¹⁸¹ *Ibidem*, pp. 229 et 314.

¹⁸² VAN ASBROUCK, Bernard (2012), *op cit*, p. 24.

¹⁸³ GELDERBLOM, Arie et al. (2007), *op cit*, pp. 28-31 ; McQUAID, Ronald W. et LINDSAY, C. (2005), *op cit*, p. 212 ; SMITH, Vicky (2010), *op cit*.

¹⁸⁴ LEVESQUE, Maurice et WHITE, Deena (2001), « Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour des prestataires de longue durée », *Canadian Journal of Sociology* 26, pp. 167-192.

¹⁸⁵ SALIEN, Kim et DE RICK, Katleen (2007), *Participatie aan leeractiviteiten na het initieel onderwijs met een focus op jongvolwassenen met beperkte kwalificaties* (Leuven : Steunpuntloopbanen).

décrocher un emploi 'de qualité'. Ils ont mis notamment en évidence la difficulté pour les parents de ces jeunes – parents étant souvent eux-mêmes inoccupés ou insérés dans des secteurs 'ingrats' du marché du travail – d'aider leurs enfants en les mettant en relation avec des (anciens) collègues ou des connaissances occupant une bonne position dans une entreprise.

« C'est quelque chose qui reste vrai. Le fait que les parents aient eux-mêmes fait carrière est quelque chose d'important pour un jeune qui se lance dans la vie active. Et ça, c'est quelque chose qu'on voit. Les jeunes immigrés, mais aussi les autres qui sont aussi défavorisés, ils ne peuvent pas compter sur les connaissances du papa pour trouver un emploi. Tu sais... Donner en main propre un cv, glisser un mot au copain... Faut pas fermer les yeux, ça aide ! Et là, on voit que souvent les parents connaissent les mêmes difficultés. Vraiment, c'est quelque chose d'important. » (focus groups « professionnels » Arlon)

Toutefois, c'est surtout lorsqu'il a été question du réseau social compris dans son acceptation plus large que les commentaires des intervenants ont été les plus abondants et les plus critiques. La question de la pression de la communauté sur les jeunes, et particulièrement les jeunes femmes, a été plusieurs fois mise en évidence.

« Moi, je pense qu'il y a un vrai poids pour certains jeunes, et surtout les jeunes filles. Moi, j'ai l'impression que certaines sont totalement enfermées dans un système et je ne sais vraiment pas parfois quoi leur dire. C'est difficile. » (focus group « professionnels » Charleroi)

Plusieurs professionnels invités aux focus groups pensent que le contrôle social exercé par la communauté empêche toute émancipation, notamment par le travail, de certaines jeunes femmes. Ils ont premièrement le sentiment que pour plusieurs d'entre elles l'avenir est déjà tout tracé : se marier et avoir des enfants. Elles sont inscrites au chômage non pour réellement trouver un travail, mais parce que cela leur permet de toucher un certain revenu qui aidera leur ménage ou celui de leurs parents. D'autre part, ils mettent en évidence que certaines d'entre elles qui cherchent vraiment à intégrer le marché du travail sont en quelque sorte conditionnées par certains schémas de pensée définis comme culturels qui nuisent à leur employabilité : refus d'horaires flexibles ou propositions d'horaires irréalistes, possibilité d'amener leurs enfants sur le lieu de travail, possibilité que le mari puisse vérifier la probité des collègues, particulièrement masculins... Quand ils soulignent que cela n'est pas réaliste, ces jeunes femmes leur répondent que c'est comme cela dans leur communauté, que ce sont des exigences du mari ou des parents.

Lors des focus groups, la faculté du réseau communautaire pour s'insérer (qualitativement) dans le marché du travail a souvent été mise en doute.

« L'entraide entre immigrés, c'est bien mais cela pose quand même des questions. Et puis, faut aussi voir ce qu'on propose à ces jeunes. (...) Pour moi, c'est plus de la débrouille qu'autre chose, une sorte de pis-aller. Et sur le long terme, ce n'est pas le mieux. (...) Donc, je disais qu'il y a certainement plein de points positifs mais il y a surtout des limites. » (focus group « professionnels » Liège)

Si les professionnels invités aux focus groups entendent bien que les jeunes issus de l'immigration, qu'ils soient en voie de désaffiliation ou d'ores et déjà désaffiliés, sont insérés dans des systèmes relationnels, c'est indirectement la question de la valeur de ces relations, et plus particulièrement pour intégrer le marché de l'emploi, qui est critiquée.

Cette question va donc bien au-delà de la question du réseau social et permet d'aborder celle du capital social, la différence étant que cette dernière ne repose pas uniquement sur l'interconnaissance mais sur l'interreconnaissance.¹⁸⁶ « Le capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance ; ou, en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe, comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes (susceptibles d'être perçues par l'observateur, par les autres ou par eux-mêmes) mais sont aussi unis par des liaisons permanentes et utiles »¹⁸⁷. Le capital social comprend le réseau relationnel d'un individu, mais aussi les ressources potentielles que peut mobiliser chacun des membres du réseau. C'est donc « la somme des capitaux et des pouvoirs qu'un réseau permet de mobiliser »¹⁸⁸.

¹⁸⁶ DESCHEAUX, Frédéric et LAFLAMME, Claude (2009), « Réseau social et capital social : une distinction conceptuelle nécessaire illustrée à l'aide d'une enquête sur l'insertion professionnelle de jeunes Québécois », *SociologieS*. Disponible à l'adresse : <http://sociologies.revues.org/2902>, consulté le 26 décembre 2012.

¹⁸⁷ BOURDIEU, Pierre (1980), « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la Recherche en sciences sociales* 31, p. 2.

¹⁸⁸ *Ibidem*, p. 3.

VII. Les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle face à la désaffiliation : Défis, effets pervers et stratégies

Tandis que le précédent chapitre mettait en exergue les conséquences de la désaffiliation de certains jeunes issus de l'immigration sur leur employabilité, celui-ci porte sur les challenges posés par ce public particulier et auxquels sont confrontés les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle, et plus particulièrement un service public de l'emploi tel que le FOREM. En effet, cette étude exploratoire, par le biais des focus groups, a fourni l'opportunité de mieux comprendre dans quelle mesure la désaffiliation d'une partie de la jeunesse issue de l'immigration interpelle une institution telle que le FOREM ; comment est-elle capable de répondre aux besoins de cette population spécifique ; la désaffiliation de cette jeunesse a-t-elle des répercussions sur les pratiques des agents du FOREM, et plus particulièrement sur celles des conseillers-référents. Ce point offre également l'occasion de s'interroger sur d'éventuelles pratiques discriminatoires de cet organisme. Dans un même temps, ce chapitre met en exergue les solutions proposées par les professionnels pour y faire face. En somme, il s'agissait de voir comment un service public tel que le FOREM est capable de se réinventer dans un marché de l'emploi et du travail de plus en plus invalidant pour les individus les plus vulnérables.

Avant d'aborder ces différentes questions, un bref rappel des récentes évolutions du FOREM, et plus particulièrement des programmes d'accompagnement des demandeurs d'emploi, semble nécessaire. En effet, comme le met en évidence John Cultiaux, « questionner les pratiques d'accompagnement implique certes d'en comprendre le sens (c'est-à-dire la signification et la direction stratégique) mais également, et avant tout, d'identifier le cadre de contraintes ainsi que les tensions et contradictions qui risquent d'induire le passage de ces principes aux pratiques. »¹⁸⁹

1. Evolution du FOREM

C'est dans un contexte de persistance de la crise économique et de chômage de masse que le Plan d'Accompagnement des Chômeurs (PAC) a vu le jour, et ce sous l'impulsion de la ministre de l'emploi de l'époque, Miet Smet. Ce plan vise à déjouer les mécanismes d'enlèvement de plus en plus décriés par une prise en charge des demandeurs d'emploi de moins de 46 ans entrant dans leur dixième mois de chômage¹⁹⁰. Derrière ce choix, il y a la conviction selon laquelle l'allongement de la durée d'inoccupation pénalise le chômeur au niveau de ses perspectives de

¹⁸⁹ CULTIAUX, John (2010), « L'employabilité : des principes aux pratiques » (communication), colloque *Employabilité : Un défi pour les plus éloignés de l'emploi ?* organisé par le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation, Charleroi, 10 décembre 2010.

¹⁹⁰ Stage d'attente y compris en ce qui concerne les jeunes de moins de 26 ans

réinsertion professionnelle. Il a depuis lors évolué et profondément modifié la structure du FOREM.

Au 1^{er} janvier 1999, un nouvel accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés¹⁹¹ est entré en vigueur. Ce plan d'accompagnement s'adresse aux jeunes peu qualifiés de 25 ans au plus et au chômage (ou en période d'attente) depuis six mois. Pour ceux sans expérience professionnelle, l'accord de coopération précise les actions à mener : la formation et les modules de recherche active d'emploi.

En 2000, suite à un nouvel accord de coopération entre les entités fédérales¹⁹², le plan d'accompagnement devient « parcours d'insertion ». En conformité avec les orientations européennes, il cible de manière obligatoire les jeunes peu qualifiés de moins de 25 ans et sortis de l'école depuis moins de trois mois. Le parcours d'insertion est vu comme un passage vers la convention de premier emploi. Dans le contexte de la mise en place de cette convention, le public peut être étendu à d'autres demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, voire de moins de 30 ans. Le parcours d'insertion ne se distingue pas de la formule de 1999 que par le public visé. On assiste aussi à un élargissement du champ des actions prévues pour les jeunes chômeurs, qui ne doivent plus se limiter à la formation ou à la recherche active d'emploi.

En 2004, le plan d'accompagnement et de suivi (PAS)¹⁹³ des chômeurs est mis en œuvre. Celui-ci implique, d'une part, un contrôle effectué par l'Office National de l'Emploi (ONEM) des efforts de recherche d'emploi par les bénéficiaires des allocations de chômage et, d'autre part, un accompagnement effectué par les trois organismes régionaux, dont le FOREM en ce qui concerne la Région wallonne. L'article 2 de l'accord de coopération du 30 avril 2004¹⁹⁴ définit l'action d'accompagnement comme « l'action émanant des Régions ou de la Communauté germanophone par laquelle un nouveau départ est offert aux chômeurs sous la forme d'un accompagnement individuel à l'orientation professionnelle en vue d'une intégration effective sur le marché du travail ».

Cette « activation » signifie que la perception d'une allocation de chômage est liée de façon indissociable à la recherche 'active' d'un emploi. Les nouvelles mesures visent en premier lieu à garantir à toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail un accompagnement plus intensif lors de la recherche de l'emploi.¹⁹⁵ En 2010, toujours en vue d'améliorer l'accompagnement des chômeurs, la multitude

¹⁹¹ Accord de coopération du 3 mai 1999 entre l'Etat, les Communautés et les Régions concernant le plan d'accompagnement des chômeurs (*Moniteur belge*, 7 septembre 1999)

¹⁹² Accord de coopération du 30 mars 2000 entre l'Etat, les Communautés et les Régions concernant l'insertion des demandeurs d'emploi vers la convention de premier emploi (*Moniteur belge*, 9 décembre 2000).

¹⁹³ Arrêté royal du 4 juillet 2004 portant modification de la réglementation du chômage à l'égard des chômeurs complets qui doivent rechercher activement un emploi (*Moniteur belge*, 9 juillet 2004, 2^{ème} éd.).

¹⁹⁴ Accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs (*Moniteur belge*, 25 juillet 2004).

¹⁹⁵ Ministère de l'Emploi et du Travail (1995), *La politique fédérale de l'emploi. Rapport d'évaluation* (Bruxelles : Ministère de l'Emploi et du Travail), pp 41-42.

d'intermédiaires laisse la place à une seule personne 'référente' pour toutes les démarches effectuées par les demandeurs d'emploi auprès du FOREM. La profession de conseiller-référent fait ainsi son apparition au sein de l'organigramme du FOREM. Le conseiller-référent a pour fonction d'accueillir, d'informer, d'accompagner, de coacher, de manière proactive et individualisée, les personnes activement à la recherche d'un emploi et inscrites au FOREM. Plusieurs programmes d'aide à l'emploi ont également été créés pour aider les demandeurs d'emploi. Certains s'adressent plus spécifiquement aux jeunes peu qualifiés et inscrits comme demandeurs d'emploi : « APE-jeunes » « Activa-Start », « Convention Premier Emploi (CPE) » ou encore « Plan Formation Insertion (PFI)-jeunes ».

Notons que le repositionnement du FOREM ces dernières années, et plus particulièrement du FOREM Conseil comme « Régisseur-Ensembleur »¹⁹⁶, s'inscrit dans le cadre de la ratification de la Convention 181 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)¹⁹⁷ qui autorise les opérateurs privés à offrir des services en matière de placement des travailleurs. Le FOREM a ainsi conclu de nombreux accords de collaboration avec différents organismes. En 2012, un décret¹⁹⁸ a clarifié les termes de la coopération entre le FOREM et les différents opérateurs.

Un organisme comme le FOREM se présente aujourd'hui comme une administration en constante évolution. La mise en œuvre des politiques actives a transformé en profondeur tant les cadres institutionnels que les missions du FOREM.

2. Défis posés et stratégies

Dans l'hypothèse que la désaffiliation d'une partie de la jeunesse issue de l'immigration avait des conséquences en termes d'employabilité pour cette frange de la population belge, nous nous sommes également intéressés à l'éventuel impact que la désaffiliation de ces jeunes pouvait avoir sur le travail des personnes ayant pour mission de les accompagner dans leur recherche d'emploi, c'est-à-dire non seulement les agents d'une institution telle que le FOREM qui se trouve au cœur du dispositif d'activation des demandeurs d'emploi, mais aussi plus largement les travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle. C'est pourquoi, lors des focus groups, les professionnels ont été invités à débattre notamment sur deux questions : (1) « La désaffiliation de certains jeunes d'origine immigrée a-t-elle une influence sur votre manière de travailler avec eux ? Si oui, dans quelle mesure ? » et (2) « Quelles sont les mesures à préconiser pour renforcer l'employabilité de ces jeunes ? ». Dans un même temps, il a été demandé aux jeunes quelles étaient, selon eux, les solutions à préconiser auprès d'un service public tel que le FOREM pour les aider à s'insérer sur le marché du travail. Sur base des résultats préliminaires obtenus, les professionnels ont été invités lors des workshops à approfondir ces premières analyses.

¹⁹⁶ Contrat de gestion 2001-2005 du SPE.

¹⁹⁷ Convention concernant les agences d'emploi privées, C181, Genève, 85^{ème} session CIT, 19 juin 1997.

¹⁹⁸ Décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion (*Moniteur belge*, le 23 janvier 2012).

Les points suivants détaillent donc les principaux problèmes et défis identifiés par les professionnels et les jeunes rencontrés ainsi que les pistes qu'ils ont éventuellement suggérées pour y remédier.

Précisons d'emblée que bien plus de problèmes ont été soulevés que de solutions proposées. Ainsi, pour certains points, aucune stratégie n'est clairement explicitée. *A contrario*, plusieurs le sont pour d'autres défis identifiés. En outre, les challenges posés à l'institution et à ses agents, et explicités dans les points suivants, ne concernent pas spécifiquement, dans la plupart des cas, le public particulier au centre de cette étude, la jeunesse désaffiliée issue de l'immigration. Premièrement, comme nous l'avons vu précédemment, la désaffiliation d'une frange de la jeunesse ne concerne pas uniquement celle issue de l'immigration. Deuxièmement, encore plus que pour les autres thématiques abordées durant ces focus groups, les agents du FOREM, et en particulier les conseillers-référents invités aux focus groups, se sont montrés très frileux lorsqu'il a été question de traitement éventuellement différencié en raison d'une origine ethnique. Il s'agit donc souvent de défis posés à l'institution par ses usagers les plus vulnérables. Nous les reprenons dans la mesure où, sans conteste, ceux-ci concernent certainement, et avec peut-être encore plus d'acuité, les jeunes issus de l'immigration désaffiliés.

2.1. Contractualisation avec des jeunes en rupture avec la société

Les programmes d'activation reposent sur l'établissement d'un contrat entre l'organisme concerné, ici le FOREM, et le bénéficiaire de l'allocation de chômage. Cette contractualisation a profondément changé la logique de la relation entre les conseillers-référents du FOREM et les demandeurs d'emploi.¹⁹⁹ En effet, comme le souligne M. Hamzaoui, « le recours à des modalités techniques de contractualisation (...), au détriment d'une conception de l'égalité de traitement des usagers d'une même catégorie, transforme l'administré ou 'l'ayant droit' en 'citoyen responsable' et en 'usager-client' des administrations et des services sociaux. »²⁰⁰

Dès le début de l'accompagnement, et ce sur base d'un bilan établi préalablement par le conseiller-référent, un « plan d'actions » – compris comme « un document évolutif (...) reprenant le ou les objectifs professionnels à atteindre ainsi que les actions y contribuant en vue de l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi, et adapté en fonction des résultats des actions réalisées et des propositions d'ajustement »²⁰¹ – est signé par le demandeur d'emploi. Ce plan, conçu comme un contrat avec l'ONEM, constitue en fait l'outil par lequel la responsabilité du demandeur d'emploi à chercher activement un travail est engagée.

¹⁹⁹ VRANCKEN, Didier (2010a), *Social barbare* (Bruxelles : Couleur livres asbl, coll. « Question de société »), pp. 67-68.

²⁰⁰ HAMZAOU, Mejed (2009), « La démocratie à l'épreuve de l'implication des personnes en difficulté : illustrations en Belgique francophone », *Nouvelles pratiques sociales* 22(1), p. 58.

²⁰¹ Article 2, alinéa 10, du Décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion (*Moniteur belge*, 23 janvier 2012).

La problématique de la contractualisation et de l'implication des personnes désaffiliées a notamment été étudiée par M. Hamzaoui. Selon lui, la rationalité économique néolibérale qui sous-tend la refonte de nombreuses institutions sociales fait fi qu'une grande partie de la population visée par le travail social est en situation de grande précarité ou désaffiliée.²⁰² Ce chercheur s'interroge ainsi sur le sens de ces politiques. Il constate en effet que « ces individus concrets en situation de précarité ou en cours de désaffiliation sont le plus souvent mal placés pour s'impliquer, participer à des projets d'activation et être citoyens responsables 'alors qu'on leur dénie le plus souvent le minimum de reconnaissance dans la vie de tous les jours' »²⁰³.

Cette thématique de la contractualisation dans le cadre des politiques d'activation semble interpeler plus particulièrement les professionnels hors FOREM. Pour plusieurs d'entre eux, il s'agit en effet d'une « aberration », d'un « non-sens », d'une « hypocrisie sans nom », expressions qu'ils ont utilisées à maintes reprises lors des focus groups.

« Un contrat, déjà, c'est entre deux parties qui veulent en conclure un. Deux, il n'y a pas d'égalité dans cette relation : il y a d'un côté une institution toute puissante et de l'autre des gens en situation de fragilité. Parce que, quand même, être sans travail, c'est extrêmement fragilisant. Et dans ce cas, ce sont des jeunes adultes d'origine étrangère, désaffiliés de surcroît... On a David contre Goliath, sauf qu'on sait que David ne va jamais gagner... (...) Trois, j'ai quand même le sentiment que tout est cloisonné d'avance. Enfin, je veux dire que je ne pense pas que le jeune ait vraiment quelque chose à dire, pour peu qu'il comprenne et qu'il ose même dire quelque chose ! » (focus group « professionnels » Liège)

La dissymétrie de la contractualisation soulignée ci-dessus par un intervenant a déjà été dénoncée par de nombreux chercheurs.²⁰⁴ Celle-ci est d'autant plus critiquée par certains professionnels qu'elle implique une population considérée par beaucoup comme très démunie pour lire la 'carte sociale' et s'y retrouver, et ce en raison de son origine socioéconomique, étrangère²⁰⁵ ou encore son jeune âge.

« Il est quand même important de garder à l'esprit que c'est souvent la première fois qu'ils s'engagent, enfin, le premier contrat. » (focus group « professionnels » Namur)

« On en a fait mention plusieurs fois. (...) Il y a un véritable problème pour ces jeunes pour lire la 'carte sociale' et s'y retrouver. En même temps, on constate un manque de conscience de la réalité. Je pense que le cadre en soi [des

²⁰² HAMZAOU, Mejed (2003), « La politique sociale différenciée et territorialisée : activation ou ébranlement du social », *tef-Travail-Emploi-Formation* 4, pp. 11-25.

²⁰³ HAMZAOU, Mejed (2009), *op cit*, p. 60.

²⁰⁴ GENARD, Jean-Louis, « Responsabilisation individuelle ou déresponsabilisation collective ? », *La Revue nouvelle* 12, pp. 63-69 ; ORIANNE, Jean-François et MAROY, Christian (2008), « Esquisse d'une profession consultante : les intermédiaires du marché du travail en Wallonie », *Formation-Emploi* 102, pp. 21-39 ; HERMAN, Ginette et LIENARD, Georges, « Conclusion »

²⁰⁵ Dans ce cas, les intervenants se réfèrent plus particulièrement aux deuxièmes générations et/ou font référence à la mauvaise connaissance de leurs parents du système social belge.

activités proposées par le FOREM] ne tient pas la route.» (focus group « professionnels » Liège)

Dans le même ordre d'idée, la problématique des objectifs dits 'négociés' a été fortement remise en question, tant à l'occasion des workshops que des focus groups, et ce notamment par de nombreux jeunes n'ayant vraisemblablement pas le sentiment qu'ils avaient été entendus dans l'expression de leurs attentes et ambitions :

« J'ai parlé avec la dame sur ce que je voulais faire. Parce que j'ai quand même plein d'idées. (...) Garde du corps... pour les personnalités... Ou éleveur de chiens de garde... Mais ça ne va pas. Elle m'a dit un truc... Je ne m'en souviens même pas... C'est quoi encore... (...) Non, je vais aller à une formation pour chauffeurs routiers. » (focus group « jeunes » Liège)

« On te demande de dire ce que tu veux faire et après on te donne une liste de formation, et rien à voir ! » (focus group « jeunes » Charleroi)

Pour d'autres intervenants, la contractualisation et la responsabilisation des demandeurs d'emploi qui en découle sont remises en question d'autant plus qu'elles laissent supposer qu'il ne dépend que des chômeurs pour trouver un emploi. Cette assertion a été très souvent contestée par les participants aux focus groups et aux workshops, agents du FOREM y compris.

« Comme je vous l'ai dit, c'est la crise, et c'est ça le principal problème. C'est dur pour tout le monde, et encore plus pour certains : les jeunes, les peu qualifiés, les immigrés... » (focus group « professionnels » Namur)

« C'est une ineptie que de dire : « Regarder, il y a plein de jobs non pourvus ! » [L'intervenant fait référence la liste des métiers en pénurie] Ce n'est pas aussi simple, loin de là ! » (focus group « professionnels » Charleroi)

« C'est malsain. Il n'y a pas du travail pour tout le monde. (...) Il faut être honnête avec les gens et leur dire que l'emploi n'est pas garanti, même après une formation » (workshop FOREM)

Ces propos rejoignent une réalité dénoncée par de nombreux auteurs qui mettent également en question les possibilités réelles pour tout à chacun de s'insérer sur le marché de l'emploi.²⁰⁶ Ainsi, pour J.-F. Oriane, « si l'individu souffre de troubles de l'employabilité, c'est parce que le marché du travail est 'malade' »²⁰⁷. En somme, ces auteurs mettent en évidence le fait que c'est surtout un moyen pour l'Etat de se décharger de toute responsabilité. Un professionnel exerçant son activité au sein d'une MIRE est particulièrement conscient de ce phénomène :

²⁰⁶ DEJEMEPPE, Muriel et al. (2002), « Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique » in : DE LA CROIX, David et al. (dirs), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail* (Bruxelles : De Boeck-Larcier), pp.219-238 ; BOURGUIGNON, David et HERMAN, Ginette (2007), *op cit*, pp. 145-176 ; ALALUF, Mateo (2000), *Dictionnaire du prêt-à-penser. Emploi, protection sociale et immigration. Les mots du pouvoir* (Bruxelles : Editions Vie Ouvrière).

²⁰⁷ ORIANNE, Jean-François (2006), *op cit*, p. 87.

« Les politiques d'activation ont pour conséquence le transfert de responsabilité, non pas sur les opérateurs qui avaient cela comme mandat, mais sur les demandeurs d'emploi. » (workshop MIRE)

Nous aurons deviné que pour de nombreux intervenants, et plus particulièrement ceux des focus groups, le système d'activation des chômeurs est foncièrement à revoir. Une seule alternative précise a été avancée, mais elle l'a été à plusieurs reprises, et même lors de deux focus groups rassemblant des jeunes (même si les appellations étaient un peu moins précises), c'est l'allocation universelle entrevue comme un moyen de sécuriser tout à chacun, de manière équitable.

Enfin, les propos tenus par un agent du FOREM à l'occasion des workshops ouvre d'autres pistes de réflexion. Partant du postulat partagé par nombre de professionnels que les jeunes sont loin d'être rebutés par le monde du travail mais au contraire aspirent à s'y insérer harmonieusement, il entend mettre l'accent non pas tant sur un système contraignant qu'il considère comme contre-productif, et plus particulièrement avec ce public, mais sur la concentration des efforts par les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle en vue d'une meilleure communication avec les jeunes.

« L'imposition, si pas morale, mais contractuelle, comme quoi si tu veux faire bien, il faut faire comme cela. Alors que tout le monde sait bien qu'ils sont sourds à ce genre de discours ! D'autant plus que leur capacité à se différer dans le temps est faible. Moi, je pense qu'aujourd'hui il faudrait moins s'intéresser aux études universitaires et plus s'intéresser aux campagnes de publicité (...) plus empreintes de leviers pour interpeller les jeunes et les faire réagir. » (workshop FOREM)

2.2. Pour quelle contrepartie ?

La question des contreparties offertes, notamment par le FOREM, dans le cadre de cet accompagnement a également été abordée. La qualité en soi des emplois auxquels bon nombre de ces jeunes peuvent prétendre a, à de multiples reprises, été dénoncée, que ce soit en termes de rémunération salariale, de rythme de travail, de pénibilité des conditions de travail, de stabilité dans l'emploi ou encore de possibilités d'épanouissement professionnel.

Certains intervenants hors FOREM estiment également que le service public ne répond pas aux attentes des jeunes et ne les aide pas réellement à trouver un travail de qualité grâce auquel ils pourront s'insérer durablement sur le marché de l'emploi et réellement faire carrière.

« On en arrive vraiment à des situations paradoxales avec des jeunes qui font de longues études, se spécialisent. Ils ont dans l'idée, et c'est parce que NOUS on le leur a dit, que par une bonne formation ils vont pouvoir décrocher un bon travail. Et c'est jeunes-là, après 1 mois, on commence déjà à leur mettre la pression parce qu'ils n'ont pas encore de travail. Et puis, on leur dit qu'ils sont trop prétentieux, qu'ils doivent absolument avoir un travail... Puis, il y a ceux qui n'ont pas fait d'études. Et, à ceux-là, on leur dit qu'ils ne sont pas

assez formés et qu'ils doivent faire une formation. Et pour avoir quoi au final... Franchement, quel est le message pour ces jeunes ?» (focus group « professionnels » Charleroi)

« On parle de boulots précaires, de conditions de travail inhumaines, d'exploitation même dans certains cas... C'est bien beau, mais qu'est-ce qu'on leur laisse vraiment comme option à ces jeunes immigrés ! Ils n'ont pas le choix, c'est travail ou crève ! » (focus group « professionnels » Liège)

C'est également un sentiment partagé par de nombreux jeunes. Ceux-ci se sont révélés très prolixes dans la critique des obligations auxquelles ils étaient soumis et qu'ils jugeaient pour certaines aberrantes. Ainsi, un jeune nous fait part de sa propre expérience. S'il reconnaît au cours de son intervention que l'écriture n'est pas en soi son fort, il s'interroge sur l'intérêt d'assister à plusieurs séances d'écriture de cv, d'autant que celui-ci a à chaque fois été relu et corrigé par le formateur du FOREM alors présent.

« Quatre fois ! Et des séances d'information, et des salons, tout le temps... Mon cv ! Il y a que mon école, mais il faut toujours le refaire ! Et puis les lettres... Et ils corrigent ! La blague ! Et puis deux mois plus tard, c'est reparti ! Il n'y a rien de changé, mais il faut le refaire. » (focus group « jeunes » Namur)

« J'ai été à l'école de remédiation et oui, j'ai trouvé ça une bonne expérience. (...) C'est pour les remises à niveau. Franchement, c'est pas mal. On rencontre plein de nouvelles têtes. Et puis même, point de vue école, moi j'ai trouvé ça bien. (...) Y a 3 mois. (...) Non, j'ai rien fait depuis. Mais bon, j'ai un peu la paix ! » (focus group « professionnels » Arlon)

Dans le même ordre d'idées, certains jeunes ne semblent pas comprendre pourquoi certaines activités d'insertion qu'ils ont, pour certains d'entre eux, vécues de manière positive, ne débouchent sur rien : non seulement ils n'ont pas un emploi à la clé, mais il n'y a aucune activité prévue pour se spécialiser ou à tout le moins pour les valoriser. Comme le souligne R. Darquenne et L. Van Hemel : « Lorsque l'insertion ne mène pas directement à un emploi stable, facteur principal de l'intégration, se pose la question de savoir ce que les jeunes font après les actions d'insertion »²⁰⁸.

Cette question a notamment été soulevée par Christiane Verniers. Dans le cadre d'une recherche menée à Charleroi²⁰⁹, elle dresse un aperçu intéressant des apports que représentent les formations pour les personnes particulièrement précarisées : estime de soi-même, sociabilité ou encore, entre autres, rupture identitaire. Cette auteure soulève toutefois un problème important : le risque du caractère éphémère de tous les apports positifs et dynamisant de la formation... Elle s'interroge sur les bienfaits à long terme de ces dispositifs si, à l'issue, la personne ne peut s'insérer professionnellement et se retrouve en quelque sorte à la case départ. Dans ce cas, elle en conclut que « la formation n'est plus projection vers un avenir, elle contribuerait à

²⁰⁸ DARQUENNE, Raphaël et VAN HEMEL, Line (2009), *op cit*, p. 293.

²⁰⁹ VERNIERS, Christiane (2010), « Formation-Insertion : Réflexions générales et analyse du public de la FUNOC. Confirmations scientifiques d'intuitions largement partagées », *Contradictions* 130-131, pp. 1-259.

suspendre le temps ». Et la situation de vide après la formation risquerait d'entraîner une nouvelle perte de lien social et une nouvelle fragilisation de l'identité.²¹⁰

Les professionnels invités aux workshops ont mis en évidence, en parlant du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, un système extrêmement dense et complexe, qualifié de « parcours du combattant », où se côtoient, sans toujours vraiment se (re)connaître, de très nombreux opérateurs issus de différents secteurs, offrant une multitude d'activités certes intéressantes, mais avec leurs logiques et objectifs propres, s'adressant à des types de public spécifiques, s'inscrivant dans des calendriers différents. Plusieurs de ces professionnels ont reconnu qu'ils auraient bien du mal à dresser une carte exhaustive et détaillée du secteur de l'insertion socioprofessionnelle. D'autres ont par ailleurs eu des propos relativement critiques pour expliciter leur ressenti par rapport à cette question.

« On peut à proprement parler de carrousel de l'insertion où les personnes sont souvent perdues. » (workshop CRIs)

« C'est une foire aux offres de formation et par rapport à un public relativement démuné par rapport à tout cela, comment voulez-vous qu'ils s'y retrouvent ! » (workshop MIREs)

Les mesures développées pour aider les jeunes à s'insérer sur le marché de l'emploi ne sont également pas en reste :

« Il faut mieux comprendre comment cela fonctionne : le FOREM, les aides à l'embauche, etc. Il y a des gens près de l'embauche, il ne leur manque pas grand chose, peut-être malheureusement, disons-le, peut-être un an de chômage en plus pour faire partie de l'Activa +++ » (workshop CRIs)

Les professionnels, bien conscients des problèmes esquissés plus haut, pensent que c'est toute la logique de l'accompagnement et la cohérence des activités proposées dans son cadre qui sont à revoir. Quelle est en effet l'utilité pour un jeune, déjà peu confiant dans le système, de l'obliger à suivre quatre fois une séance d'écriture de cv : est-ce juste pour l'occuper pendant quelques heures, est-ce un moyen de tester sa réactivité aux toutes-boîtes qu'il reçoit²¹¹ ou un aveu de faillite de la part de l'institution par rapport à la qualité de la formation qu'elle propose ? Quelle est, finalement, la plus-value pour ces jeunes ? L'intervention d'une participante d'un workshop, désillusionnée, nous livre un début de réponse :

« Avec certains, c'est malheureux à dire, mais on tente des choses, sans trop y croire nous mêmes. Juste peut-être mettre une nouvelle ligne dans son dossier, histoire qu'il n'ait pas plus de problèmes qu'il n'en a déjà » (workshop FOREM)

Pour les professionnels, il est obligatoire, si on ne veut pas verser ici encore dans l'occupationnel, d'offrir plus de logique mais aussi de possibilité de progressions, et par extension de possibilités d'épanouissement, dans les activités et formations proposées. Dans l'idée que les stagiaires ne perdent pas les bienfaits apportés par la

²¹⁰ *Ibidem.*

²¹¹ Ces séances ne sont pas liées à des convocations et ne sont pas nominatives.

formation en termes de connaissances et de liens sociaux, un formateur dit avoir déjà souvent pensé qu'il serait bénéfique d'organiser une après-midi par semaine ouverte aux anciens stagiaires où ils apprendraient une nouvelle technique et parleraient de leurs propres réalisations.

Les professionnels des MIREs et des CRIs ont par ailleurs mis en évidence les résultats obtenus dans le cadre de certaines initiatives qu'ils ont développées, plus particulièrement l'Intervention sur l'Offre et la Demande (IOD) et le job-coaching. Ces projets et les avantages qu'ils offrent en matière d'insertion des jeunes fragilisés, et notamment ceux issus de l'immigration désaffiliés, seront détaillés dans un prochain point.

2.3. Des sanctions contre-productives

En vertu du plan d'activation des demandeurs d'emploi, le conseiller-référent est tenu de signaler à l'ONEM les 'manquements' du demandeur d'emploi, tels que la non-présentation à une convocation, un refus ou un abandon de formation, un refus d'*outplacement*, l'arrêt d'un parcours d'insertion ou encore la non présentation à une offre d'emploi transmise par le Service Public Régional de l'Emploi (SPRE). Comme nous le verrons dans un prochain point, cette obligation ne facilite pas le travail des conseillers-référents dans la mesure où la distinction entre les missions du FOREM et de l'ONEM est souvent méconnue par les jeunes issus de l'immigration désaffiliés, comme par beaucoup d'autres demandeurs d'emploi par ailleurs.

Plusieurs intervenants se sont opposés au système de sanctionnement des demandeurs d'emploi en règle générale, et plus particulièrement des jeunes désaffiliés. Au-delà des aspects plus théoriques liés à la contractualisation explicités précédemment, ils mettent l'accent sur les préoccupations réelles et immédiates des jeunes qui fréquentent leurs services.

« Peut-être que ces jeunes-là, ils sont dans une phase de resocialisation... Cela veut dire qu'ils sont au début du parcours de l'insertion sociale et professionnelle. Cela veut dire quoi ? Cela veut dire que là ils sont peut-être inscrits (...) au CPAS, parce qu'ils ont besoin de se retrouver, parce qu'ils ont besoin de se reconstruire... Donc, c'est voir où ils se situent dans leur parcours, dans l'étape du parcours d'insertion. Où sont-ils ? Quelle est leur priorité ? C'est de tout de suite trouvé de l'emploi ou leur priorité c'est de trouver un logement... Ils ont peut-être un enfant derrière... » (workshop CRIs)

Si leur travail s'inscrit malgré tout dans une mission bien précise, l'accompagnement des demandeurs d'emploi, les professionnels ont mis en évidence l'importance de valoriser tous les efforts fournis, toutes les démarches entreprises par les jeunes, et même si ceux-ci ne mènent pas directement à l'emploi. D'autant, comme beaucoup le mettent en évidence, que le premier emploi est le plus difficile décrocher, et plus particulièrement en ce qui concerne les sujets de cette étude.

« Pour n'importe quel jeune (...), le premier boulot est le plus difficile à décrocher, parce qu'ils n'ont pas d'expérience et, pour cela, il n'y a rien à

faire, c'est un frein. Maintenant, s'il est en plus en rupture, désaffilié... Personnellement, quand il arrive, je lui dit : « Ecoute, cela va peut-être prendre un peu de temps... » (workshop MIREs)

Les professionnels préconisent l'adoption de mesures visant à renforcer chez ces jeunes leur estime de soi. Le jobcoaching développé tant par les MIREs que par les CRIs offrent l'opportunité de travailler différents aspects importants : non seulement la rédaction de cv, mais la manière de se présenter positivement face à un interlocuteur, les codes du marché du travail, etc. Suivant pas à pas les personnes accompagnées, ne reposant pas sur un système de sanctions mais s'adaptant à leurs facilités d'apprentissage, ce dispositif participe au développement de la confiance en soi.

« La mise à l'emploi ne doit pas être perçue comme le seul objectif, une fin en soi. Je pense qu'il y a beaucoup de jeunes qui se démènent plus qu'on ne le croit. Peut-être que cela ne nous semble pas grand chose mais... Comment dire... C'est un pied après l'autre et c'est bien souvent les premiers les plus difficiles. » (focus group « professionnels » Charleroi)

La sanction, dans le cas des jeunes désaffiliés qui n'ont déjà pas une grande confiance dans le système, et peut-être plus encore pour ceux issus de l'immigration, s'avère être un outil qui peut éloigner encore plus le jeune de l'institution. Selon les conclusions de R. Darquenne et L. Van Hemel, si le jeune ne perçoit déjà pas les institutions de façon positive, la sanction ne pourra qu'aggraver cet état de fait.²¹²

Les jeunes rencontrés ont en effet le sentiment que leurs efforts ne sont pas considérés à leur juste valeur par les conseillers-référents. Trop souvent, ils ont le sentiment d'être perçus par leurs conseillers-référents comme des « je-m'en-foutistes » ou des « fainéants », pour reprendre leurs termes.

« Je réponds à des petites annonces... Bon, ma mère achète le journal le samedi, je surfe, je vais aux salons, je fais plein de choses ! J'envoie mon cv et tout, mais ils ne répondent pas... Jamais ! Et je dois téléphoner après pour demander une preuve que je n'ai pas le boulot. C'est la galère ! Je vais encore avoir des problèmes... » (focus group « jeunes » Charleroi)

Une fois encore, c'est toute la logique de la politique d'activation des demandeurs d'emploi qui est questionnée par les professionnels. Ils s'insurgent non seulement par rapport aux idées préconçues qui semblent constituées la philosophie de cette politique, mais ils assimilent le système de sanctionnement à celui de la double peine tant décriée dans le secteur de l'intégration.

« Activer les personnes, c'est comme s'ils étaient tous en train de glander et tout à coup on va faire en sorte qu'ils deviennent actifs ! » (workshop FOREM)

« On a tous parfois l'idée arrêtée selon laquelle les demandeurs d'emploi sont tranquilles bien chez eux. Mais, en fait, c'est tout le contraire : ils ont tous

²¹² Lire, entre autres : HAMZAOU, Mejed (2009), *op cit* ; DARQUENNE, Raphaël et VAN HEMEL, L. (2009), *op cit*.

envie de travailler en règle générale, ils sont très rares ceux qui n'ont vraiment pas envie de travailler, ou alors ils n'ont pas envie de travailler pendant un petit temps parce qu'ils en ont marre, mais après ils ont envie de retravailler dans un secteur qu'ils aiment, dans une occupation qu'ils affectionnent, dans un secteur dans lequel ils ont étudié. En général, les gens veulent travailler, et ils sont déjà sanctionnés par le fait qu'ils ne travaillent pas. Donc, se retrouver face à une double sanction, c'est un peu l'histoire de la double peine ! » (workshop CRIs)

Le sanctionnement est d'autant plus décrié par nos intervenants qu'il ne fait que déplacer la question du non-emploi vers les Centres Publics d'Aide Sociale (CPASs), organismes qui ne sont certainement pas mieux outillés, selon les travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle, pour accompagner ces jeunes et inverser le mouvement qui les éloigne de plus en plus tant du monde du travail que de la société dans son ensemble.

Ils se posent donc au final la question de l'impact d'une telle sanction sur la désaffiliation de ces jeunes et sur les possibilités de les aider une fois sortis du giron de l'insertion socioprofessionnelle. Selon une étude portant sur la commune d'Anderlecht en Région bruxelloise, moins de 50% des personnes exclues du chômage s'inscrivent au CPAS. Les jeunes, qui sont particulièrement concernés par le phénomène, n'ont dès lors d'autres choix que de gonfler les rangs de l'économie parallèle.²¹³

Les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle plaident donc pour un système plus flexible, plus à l'écoute des besoins réels immédiats des jeunes, plus adapté aux facilités d'apprentissage des uns et des autres. Ils mettent en évidence l'importance de valoriser tous les nouveaux acquis obtenus par les jeunes lors de l'accompagnement, tant bien même s'ils ne permettent pas directement de déboucher sur un emploi.

2.4. Appréhension de l'échec et sentiment d'inutilité : des agents de l'insertion socioprofessionnelle également démotivés

Le chapitre précédent a mis en évidence que le manque de motivation des jeunes issus de l'immigration désaffiliés constituait une entrave importante dans leur insertion sur le marché du travail wallon. Au fil des focus groups, une autre réalité s'est également révélée : l'appréhension de l'échec, le sentiment d'inutilité et le manque de motivation qui en découle ne sont pas toujours uniquement dans le chef des jeunes en voie de désaffiliation !

« On est tout simplement dépassé. C'est vraiment un casse-tête dans ce cas-là, même simplement pour communiquer. On a quelqu'un qui n'est de toute façon pas là et on se demande vraiment quoi faire. » (focus group « professionnels » Charleroi)

²¹³ VAN ASBROUCK, Bernard (2012), op cit.

« C'est loin d'être toujours évident. (...) Honnêtement, avec certaines personnes, on ne sait plus quoi proposer. On doit faire quelque chose, mais quoi ? C'est toujours les mêmes problèmes. On a beau répéter de travailler le cv, rien. Un article ajouté au mieux ! Ils ne veulent pas se former. Ils nous racontent des cracks. Moi, finalement, ce n'est pas que je m'en fous, mais c'est pour eux, et je ne vois pas comment je peux faire mon travail avec eux. Ce sont vraiment des situations... Vraiment, avec certaines personnes, moi... Non, avec certaines personnes, c'est vraiment compliqué. (...) Ce n'est pas toujours facile. On ne va pas se plaindre, on a un travail avec quelques avantages, et on est bien placé pour savoir que cela a de la valeur, mais ce n'est pas toujours facile... » (focus group « professionnels » Arlon)

Les difficultés éprouvées par ces deux conseillères-référentes du FOREM semblent être partagées par beaucoup de leurs collègues et n'ont pas semblé étonner les participants des workshops. Cette situation est d'autant plus difficile à vivre qu'elle se répète de plus en plus fréquemment. L'évolution du marché du travail et des nouvelles technologies a sans conteste eu une influence sur la 'clientèle' d'un organisme tel que le FOREM. Alors que pendant longtemps le FOREM était au centre de la circulation des offres d'emploi et que ses agents rencontraient donc une multitude de personnes issues de tous les milieux, la situation a relativement changé : de nos jours, décrocher un emploi relève plus de la capacité des individus à gérer les différentes techniques et technologies de recherche d'emploi, de leur aptitude à se vendre ou à mobiliser un réseau de relations. Et la majorité des personnes avec lesquelles les conseillers-référents sont maintenant en relation sont justement celles qui n'y parviennent pas. Le profil type semble être le même dans les différentes villes où des focus groups ont été organisés : des « jeunes », « peu qualifiés », « issus de familles socioéconomiquement défavorisées », « résidant dans une agglomération urbaine », et plusieurs intervenants ont ajouté « issus de l'immigration ».

« Enfin, on doit quand même avoir des résultats. (...) Oui, c'est ça, vous avez tout compris. Et oui, avec certains, on n'a pas d'inquiétude, cela va aller tout seul et on sait qu'on ne les verra plus. Mais il y a surtout tous les autres... Et même s'ils trouvent quelque chose, tu sais que tu vas les revoir... » (focus group « professionnels » Namur)

« Oui, j'ai déjà dû faire de l'intérim, mais franchement ça me branche pas ! » (focus group « jeunes » Liège)

Les professionnels, et plus particulièrement les conseillers-référents avec une certaine ancienneté, ont en outre tous estimé que la situation s'était fortement dégradée ces dernières années en termes de nombre de jeunes désaffiliés et d'une augmentation des violences à leur encontre, verbales dans la plupart des cas mais également, même si elles sont beaucoup plus rares, physiques.

Les professionnels hors FOREM ont avancé une explication supplémentaire à la démotivation de nombreux conseillers-référents. Celle-ci découle, selon eux, de l'incapacité dans laquelle ils se trouvent de créer du lien avec les jeunes qu'ils sont censés accompagner. Le nombre important des dossiers qu'ils ont à traiter et l'externalisation toujours croissante des services par l'institution a fait en sorte que

les principales actions entreprises par les conseillers-référents consistent en des convocations pour évaluer les démarches faites par les jeunes et l'aiguillage vers des collègues de FOREM-Formation ou des opérateurs externes.

Il est important de souligner que la frustration ressentie par nombre de professionnels, tout secteur confondu, n'est pas uniquement due à des difficultés vécues dans le cadre de leurs pratiques avec les jeunes. En réalité, leurs autres 'clients', dans l'entreprise d'intermédiation que constitue l'accompagnement, peuvent s'avérer également des sources de frustration et de démotivation importantes. Les travailleurs, tous secteurs confondus, ont ainsi dénoncé les exigences toujours plus grandes imposées par de très nombreux employeurs.

« Ils [les employeurs] ont vraiment un double langage — « je n'ai besoin que de quelqu'un de courageux et qui sait se lever le matin ! » —, et il faut faire avec eux ! Effectivement, quand le conseiller-référent, lui, n'arrive pas à placer son gaillard alors qu'il avait un contrat avec lui et quand on voit que le formateur n'a pas su placer son stagiaire alors qu'il a mis toute son énergie pour le former, il y a une déception immense et elle fait que les gens se posent des questions. Alors, ils se disent : « Mais moi, finalement, je représente quoi ici ? (...) Qu'est-ce que je fais de mes journées ? On a discuté avec les conseillers-référents et ils ont les bras ballants ! Ils sont vraiment découragés. On a discuté avec des formateurs (...) et ils disent la même chose. Ils disent : « Mais moi, je ne comprends plus rien ! J'essaie vraiment d'adapter mon stagiaire aux exigences, aux leurs, mais il n'y a rien à faire ! » (workshop FOREM)

Ces exigences sont d'autant plus critiquées par les professionnels qu'ils s'interrogent parfois sur l'utilité de certaines d'entre elles par rapport aux postes à pourvoir. Plusieurs participants ont ainsi partagé avec l'assistance les motifs de leur étonnement à la lecture de certaines offres d'emploi qu'ils avaient lues récemment.

L'expérience du racisme à laquelle est parfois confrontée la jeunesse issue de l'immigration est également une source de frustration et de démotivation pour certains professionnels.

« On délègue au FOREM toute une série de responsabilités qui lui sont octroyées de manière injuste. Et parfois on demande de tout faire par rapport aux demandeurs d'emploi. Et moi, je l'ai déjà vu, dans certaines formations (...), on a parfois des personnes très éloignées de l'emploi quand même où les gens sont vraiment de bonne volonté et il se fait que c'est une black, et du coup l'employeur ne veut même pas lui serrer la main pour aller en stage... » (workshop FOREM)

Si plusieurs intervenants des workshops se sont montrés relativement satisfaits par rapport à la panoplie d'outils à leur disposition, certains ont mis en évidence la disponibilité limitée des places dans certaines formations qui, au final, réduit les possibilités d'aider de manière la plus pertinente certains jeunes.

« C'est la même chose pour les opérateurs externes et pour les conseillers qui ont des difficultés aussi, malgré qu'ils identifient un besoin chez le

demandeur, un bon levier d'action auquel ils adressent la personne, et puis la personne n'est pas retenue, et donc revient, mais sans avoir pu avancer. Et cela aussi, il n'a pas assez de places chez les partenaires non plus ! » (workshop FOREM)

Invités à partager leurs sentiments quant à la démotivation de certains de leurs collègues, les conseillers-référents et formateurs du FOREM présents au workshop qui leur était consacré estiment que cette démotivation découle surtout du fait que ces professionnels sont au final « jugés sur base de leurs résultats d'insertion » tandis que cette dernière est loin de ne reposer que sur les initiatives qu'ils ont eux-mêmes entreprises.

« On demande aux personnes, formateurs et conseillers, des résultats sur des éléments pour lesquels ils n'ont pas la maîtrise : l'insertion, ils n'ont pas la maîtrise. Ils n'ont pas la maîtrise parce que c'est vraiment le contexte qui fait que, soit on a réussi dans sa démarche de formateur ou de conseiller-référent parce qu'on a accompagné jusqu'à l'étape ultime qui est de trouver un boulot. Des fois, il n'y arrive pas. Pourquoi ? Parce que soit le contexte économique de sa région n'est pas favorable, ou c'est l'acteur, le demandeur d'emploi, qui n'est pas favorable. Et donc, les conseillers-référents ou les formateurs, ils sont là, ballotés entre des éléments qu'ils ne maîtrisent pas, et à la fin, on leur demande, on leur dit : « qu'est-ce que vous avez fait ? Vous n'êtes pas bon ! ». C'est cela surtout aussi. (...) One ne le dit peut-être pas comme ça, crûment, mais on le pense bien ! » (workshop FOREM)

Cet intervenant met en outre en évidence le fait que les travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle doivent faire face à une pression très forte. En effet, tandis que leur travail est par essence qualitatif, ils sont soumis à l'exigence de « faire du chiffre », pour reprendre les termes d'un intervenant d'un focus group, c'est-à-dire que la qualité de leur travail d'accompagnement est évaluée en grande partie par des critères quantitatifs qui en faussent en quelque sorte l'image et les mettent sous tension.²¹⁴

Comme ils l'ont eux-mêmes reconnus, l'obligation de résultats en termes quantitatifs est d'autant plus forte pour les professionnels qui travaillent dans des organismes d'insertion socioprofessionnelle comme les MIREs ou les CRIs pour lesquels le subventionnement de leurs activités dépend en très grande partie des résultats quantitatifs obtenus. Sur base de tels critères d'évaluation, ayant de telles implications possibles sur leur propre devenir, leur travail est d'autant plus compliqué.

« A l'heure actuelle, ces jeunes doivent faire attention à tout ! Et nous aussi, dans la mesure où on est dans des emplois subventionnés. En tant que travailleur social, ce n'est pas facile. (...) On a, même si ce n'est pas formulé, une sorte d'obligation de résultats en quelque sorte, au final. » (workshop CRIs)

²¹⁴ CULTIAUX, John (2010), *op cit*, p. 2.

Cette pression du chiffre a pour effet pervers la présélection des stagiaires dans les dispositifs d'insertion et de formation professionnelle pour arriver à un résultat satisfaisant d'insertion.

« Dans ce que l'on attend d'un formateur maintenant, cela n'a plus rien à voir avec avant et donc cela met aussi le formateur dans une situation, et avec un autre mandat, et du coup aussi avec des crispations... Parce qu'il n'y a rien à faire, lui-même est aussi dans une structure où, à un moment donné, on lui a mis la pression en lui disant : « Maintenant, vous devez produire plus. Donc, arrangez-vous pour en sélectionner 20, pour être sûrs d'en avoir 15 ! » On connaît cela... » (workshop FOREM)

Une intervenante du workshop FOREM, particulièrement critique sur ce point, laisse sous-entendre que cette pression de résultats a non seulement vidé de sens de nombreux dispositifs et mais également corrompu la philosophie même de l'accompagnement :

« Le FOREM est producteur par lui-même, et cela, c'est très dérangeant. Il a d'abord un rôle de production pour lui-même, pour exister. Et donc, cela, c'est une contrainte qui est très difficile à vivre parce qu'on est producteur de notre propre activité. Je ne sais pas comment l'expliquer... Et donc, il y a des moments où cela dérape très fort. Moi, je le vois bien dans les chiffres qu'on doit rentrer (...), ce qui est important, et bien c'est la production. Le sens, à la limite, on en viendra à un moment donné mais... La production d'heures de formations, de stages... et surtout d'insertion. » (workshop FOREM)

Si, compte tenu du nombre limité de participants, le choix de nombreux professionnels de privilégier ceux qui semblent les plus aptes à suivre et réussir une formation donnée peut sembler tout à fait justifié, il débouche cependant sur un autre effet pervers particulièrement alarmant : le secteur de l'insertion socioprofessionnelle créerait en son sein de nouvelles lignes de fracture, une nouvelle forme de ségrégation de l'intérieur.

Les travailleurs des CRIs réunis lors du workshop ont mis en évidence un autre motif de possible démotivation au sein de leur personnel : l'impression de gérer des projets dans l'unique but de maintenir la paix sociale. Ils ont en effet le sentiment qu'il n'y a pas dans le chef du politique une vision claire tant de la problématique que des réponses globales à y apporter.

De très nombreux professionnels estiment qu'une plus grande indépendance est nécessaire pour un travail d'accompagnement de qualité avec les jeunes désaffiliés, et notamment ceux issus de l'immigration. Ainsi, ils considèrent que les chiffres, s'ils ne sont pas à négliger, doivent plutôt être considérés comme des indicateurs et non comme des prescripteurs.

« Pour moi, cela doit juste être une aide, un moyen de voir quel outil est particulièrement performant. Cela ne doit pas coter notre travail ! » (focus group « professionnels » Charleroi)

Ils plaident pour une meilleure reconnaissance du travail réalisé, et plus particulièrement dans ses aspects qualitatifs. Car c'est au final ce travail de « longue

haleine », qui demande au professionnel une « implication personnelle plus forte », qui est considéré par ces professionnels comme le plus important car ayant un impact durable sur les jeunes les plus éloignés de l'emploi.

Dans un point précédent, nous avons vu que le manque de 'modèles de réussite' participait à expliquer la désaffiliation de certains jeunes. Pour une intervenante d'un workshop, le partage de parcours d'accompagnement réussis mériterait d'être développé en vue non seulement de motiver les jeunes, mais également les professionnels.

*« On ne partage pas assez les réussites. Il y a de très beaux parcours qui ne sont pas suffisamment mis en évidence. Je me souviens que, chez nous, on avait justement interviewé un stagiaire qui terminait une formation d'imprimeur, d'origine étrangère, qui avait un parcours scolaire difficile, un milieu difficile, qui a vraiment, à un moment donné, senti la chance qui lui était donnée de pouvoir redémarrer, quelque part à zéro, de pouvoir suivre une formation... Et son parcours difficile d'insertion : il se retrouve dans une entreprise où, finalement, le patron est d'accord de l'engager, mais les collègues ne sont pas d'accord d'avoir un collègue étranger. Et son combat... Et sa réussite finalement... Et je pense qu'il est important de pouvoir communiquer sur des histoires comme celles-là parce que, effectivement, c'est difficile à plusieurs moments de la vie, et puis quand même c'est possible. »
(workshop FOREM)*

Au final, pour de nombreux intervenants, une condition *sine qua non* pour motiver ces jeunes, c'est la confiance que leur portent les personnes censées les accompagner et les aider à (re)trouver cette énergie et cette volonté qui leur manque tant.

*« Pour leur mettre un bon coup de pied aux fesses, il faut y croire soi-même ! »
(focus group « professionnels » Liège)*

2.5. Stigmatisation d'un public déjà fortement stigmatisé

La question de la stigmatisation des chômeurs est fréquemment dénoncée tant par les organisations syndicales que par de nombreuses associations. Leurs préoccupations semblent légitimes à la lecture des travaux de David Bourguignon et Ginette Herman²¹⁵. Ces deux scientifiques ont en effet montré dans le cadre de deux recherches les stéréotypes liés aux demandeurs d'emploi ainsi que les discriminations et rejets dont ils sont parfois victimes.

Sans conteste, un grand nombre des professionnels rencontrés partagent cette préoccupation. Il est intéressant de souligner qu'à plusieurs reprises au cours des focus groups nous avons dû réexpliquer, parfois deux ou trois fois, nos intentions dans le cadre de cette étude.

²¹⁵ BOURGUIGNON, David et HERMAN, Ginette (2007), « Le chômage analysé à la lumière de la stigmatisation » in : HERMAN, Ginette (éd.), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale* (Bruxelles : De Boeck), pp. 145-176.

« Vous allez devoir être très prudente mademoiselle. Vous savez, par rapport aux chômeurs et aux étrangers, il y a déjà pas mal de préjugés. Il ne faudrait pas que votre travail, même si je ne doute pas de vos bonnes intentions, en rajoute une couche. » (focus group « professionnels » Charleroi)

Pour de très nombreux intervenants, il ne fait aucun doute que les bénéficiaires de l'allocation de chômage sont aujourd'hui victimes de nombreux préjugés. Ils sont également conscients que le racisme et les pratiques discriminatoires restent une réalité pour de nombreux jeunes issus de l'immigration. Il est toutefois important de faire remarquer à ce stade que certains professionnels ont eux-mêmes véhiculé durant leurs interventions certains préjugés et stéréotypes : « les Noirs, ils sont toujours en retard », « avec les Marocains, on ne sait jamais ce qu'ils ont derrière la tête », « les jeunes femmes, dans ces communautés-là, elles n'ont de toute façon rien à dire ! » ou encore « les Ghanéens, ils sont cools, ils ne se tracassent clairement pas ! ».

Pour certains, le FOREM, de par son mode d'identification des problèmes d'employabilité des demandeurs d'emploi, vient encore renforcer cette stigmatisation des chômeurs.

« Pour moi, il ne fait aucun doute que la catégorisation des chômeurs comme « prêts à l'emploi », ou « loin de l'emploi », renforce tout le phénomène ! » (focus group « professionnels » Charleroi)

« (...) D'où la difficulté du conseiller-référent qui le [le FOREM] représente et, comme on parlait de diagnostic tout à l'heure, on est dans un schéma clinique (...) où, finalement, on pose un diagnostic comme une maladie et on voit... (...) On est déjà là dans quelque chose qui est stigmatisé. » (workshop FOREM)

J.-F. Orianne et H. Draelants ont montré que le « diagnostic », avec le « traitement », constitue l'une des deux principales fonctions des conseillers-référents.²¹⁶ En effet, ils considèrent que la légitimité du travail de ces agents repose sur leur capacité « à diagnostiquer ou construire, avec l'aide de leurs 'clients', des 'troubles' à gérer, des 'problèmes' à résoudre, des 'défaillances' à traiter »²¹⁷. Comme les auteurs susmentionnés l'ont souligné, le personnel du FOREM semble effectivement s'être approprié le vocabulaire médical : les termes « diagnostic », « symptôme », « troubles »... sont revenus à de nombreuses reprises dans les interventions des conseillers-référents.

« Bon, tout ça [les éventuelles activités ou formations proposées, la fréquence des convocations, etc.], ça dépend déjà en grande partie du bilan. Cela dépend des problèmes du jeune que nous identifions. Pour certains, il n'y a pas de problème, mais pour certains c'est peut-être une difficulté à se présenter aux entreprises et là on va travailler avec lui ses lettres de motivation. Et dans d'autres cas, comme ceux dont tu parles dans ta recherche, c'est une autre

²¹⁶ ORIANNE, Jean-François et DRAELANTS, Hugues (2010), « Les métiers du conseil : une 'profession consultante' ? », *SociologieS*, « Dossiers : L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions », pp. 1-39. Disponible à l'adresse : <http://sociologies.revues.org/3058>, consulté le 16 janvier 2013.

²¹⁷ *Ibidem*, p. 2.

affaire. Là, il y a peut-être besoin d'une formation par exemple ou même d'une remise à niveau ! C'est vraiment un diagnostic de la situation de ce jeune et puis, en fonction, on l'envoie éventuellement vers d'autres opérateurs. » (focus group « professionnels » Arlon)

En somme, sur base d'un vade-mecum selon les conseillers-référents, d'un « savoir ésotérique » pour J.-F. Orianne et C. Maroy, les conseillers-référents dressent un « bilan » consistant à déterminer la situation du demandeur d'emploi par rapport à la situation du marché du travail et reposant sur un relevé des connaissances, compétences et expériences valorisables sur le marché de l'emploi ainsi que des obstacles à l'insertion professionnelle qu'ils pourraient identifier. Ce bilan sert ensuite à définir le ou les objectif(s) professionnel(s) à atteindre à travers la mise en œuvre du plan d'actions. Pour les auteurs susmentionnés, il s'agit donc d'un « processus de négociation sous contraintes normatives où l'utilisateur (...) fait partie intégrante de la division du travail et contribue en particulier au travail de catégorisation »²¹⁸. Cette assertion résume bien le sentiment qu'éprouvent certains intervenants hors FOREM par rapport à ce procédé de catégorisation.

« Est-ce qu'on se rend bien compte de ce que cela veut dire ? Ces jeunes, en gros, les prochains mois, voire les prochaines années de leur vie... Ne vous trompez pas, ce n'est vraiment pas ce que je leur souhaite, mais c'est une réalité ! Les prochaines années de leur vie ou des mois... Tout cela va être sous la pression d'une première interview pour faire court. Comment il va se présenter à une interview ! Et, dans ce cas-ci, des jeunes désaffiliés, étrangers, il ne faut pas compter que ce soit des pros de l'autopromotion ! Je ne sais pas... Moi, en tout cas, ça m'interpelle. » (focus group « professionnels » Liège)

Cet intervenant attire notre attention en même temps que celle de ses condisciples sur la place qu'occupe le demandeur d'emploi dans cette entreprise de définition des troubles de l'employabilité et de catégorisation. Il met également en évidence l'importance des compétences communicationnelles dans cette 'négociation'. En effet, le demandeur d'emploi doit impérativement en faire preuve, ou doit les acquérir rapidement, pour avoir une chance de peser sur ce travail de catégorisation. La « production négociée de catégories cliniques »²¹⁹ est foncièrement une activité langagière qui implique, de la part des demandeurs d'emploi, la connaissance et l'usage de codes et de styles permettant de se présenter le plus positivement dans une relation de face-à-face et de contribuer ainsi à se mettre en valeur et convaincre : « Plus que le projet professionnel de l'utilisateur, c'est la manière dont il en parle qui importe, qui compte pour le professionnel de l'employabilité. Plus que les compétences techniques, que ces agents ne sont souvent pas en mesure d'apprécier à leur juste valeur, c'est bien leur mise en mots qui oriente la mise en œuvre de l'action. »²²⁰

²¹⁸ ORIANNE, Jean-François et MAROY, Christian (2008), *op cit*, p. 32.

²¹⁹ *Ibidem*.

²²⁰ *Ibidem*, p. 33.

Pour de nombreux acteurs sociaux, la question de la catégorisation des demandeurs d'emploi et de leur stigmatisation est encore plus importante au regard des débats politiques de ces deux dernières années. En 2010, suite à une proposition du Ministre de l'Emploi André Antoine de réformer le contrôle des bénéficiaires de l'allocation de chômage, les services publics d'emploi régionaux ont été invités à formuler des propositions d'accompagnement individualisé à tous les demandeurs d'emploi. Au FOREM, comme nous l'avons vu précédemment, chaque demandeur d'emploi est désormais obligé de signer un plan d'action prenant la forme d'un contrat. Pour parfaire cet accompagnement 'individualisé', il est question que le FOREM procède à une sorte de répartition des demandeurs d'emploi en quatre catégories : (1) les travailleurs prêts à l'emploi ; (2) ceux à qui il manque un 'petit quelque chose' pour répondre aux exigences du marché de l'emploi (coaching, aide à la recherche d'emploi...) ; (3) ceux qui ont besoin d'un parcours de formation et (4) ceux qui sont incapables d'accéder à un emploi en raison d'une problématique Médicale, Mentale, Psychique ou Psychiatrique, désignés dès lors par l'acronyme « MMPP ».

« Là, on passe encore à un autre stade. Il faut le dire : ça fout les jetons ! Ce n'est pas clair. Le 'psychologique' [vraisemblablement l'intervenant fait référence à 'Psychique'], c'est quoi ? Et c'est qui qui va décider ? Et quoi, quand on a cette étiquette ? » (focus group « professionnels » Liège)

Plusieurs craignent que cette nouvelle catégorie « MMPP » devienne au final une « catégorie fourre-tout » où les « inemployables » seraient relégués, et avec eux les jeunes désaffiliés, notamment issus de l'immigration.

« Là, l'étiquette sera définitivement mise 'INEMPLOYABLES' [l'intervenant insiste très fortement sur le mot] ! Et après quoi ! Qu'est-ce qu'on va faire avec ces inemployables ! Ces inutiles ! Des rebus en somme ! Et que va-t-il advenir par exemple de ces jeunes ! On ne se débarrasse pas comme cela d'une étiquette ! Et d'autant que je ne vois pas comment cela va avoir un impact positif ! » (focus group « professionnels » Liège)

2.6. Des pratiques antidiscriminatoires discriminantes

Compte tenu du sujet même de cette étude, les jeunes issus de l'immigration étaient au centre de nos préoccupations durant les focus groups et les questions se sont bien entendu concentrées sur ces sujets particuliers. Or, très vite, nous avons pu nous rendre compte que notre tâche allait être encore plus compliquée que nous l'avions appréhendée.

En effet, nous avons pu constater un véritable malaise au sein des agents du FOREM invités aux focus groups, et plus particulièrement pour les conseillers-référents, pour parler de leur jeune clientèle issue de l'immigration. Souvent, nous les avons vus hésiter par rapport aux termes qu'ils allaient employer. Il est d'ailleurs intéressant de noter que la plupart d'entre eux ont repris les mots que nous avons utilisés. Par exemple, les termes « Noirs », « Blacks » ou « Africains » ont fait place à « personnes d'origine subsaharienne » après que nous ayons employé cette expression. Dans d'autres cas, l'intervention de professionnels issus du secteur de l'intégration a

permis d'ouvrir les discussions sur certains sujets sensibles. Nous avons dès lors assisté à des échanges soutenus et très intéressants entre conseillers-référents et professionnels de l'intégration. L'intervention de ces derniers a dans certains cas aidé certains conseillers-référents à mettre des mots sur des situations qui les avaient interpellés, à mieux comprendre certains comportements auxquels ils étaient parfois confrontés.

« CR : Je n'avais jamais vu ça comme ça... Mais oui, en fait, c'est ça... On voit que vous avez l'habitude... »

PI : Vous pouvez toujours me contacter si vous avez des questions ou certains comportements qui vous interpellent.

CR : Eh bien oui, je le ferai ! » (focus group « professionnels » Liège)

Des agents du FOREM, eux-mêmes issus de l'immigration, ont fait part lors des workshops de nombreuses difficultés éprouvées par leurs collègues face à des demandeurs d'emploi d'origine étrangère.

« Beaucoup de mes collègues (...) ont des interrogations pas rapport à des demandes de personnes qui viennent se former et qui sont en complet décalage avec la réalité sociale et économique d'ici. Et donc, ils ont ce problème. Et ils disent : « Mais qu'est-ce qu'on doit faire ? ». Je prends l'exemple : « Moi, le vendredi, je ne viens pas ! Je ne viens pas travailler le vendredi parce que le vendredi, c'est jour de prières. ». (...) Cette méconnaissance aussi de la culture fait que ces gens sont très prudents, une prudence de Sioux, qui fait que, finalement, ils ne remettent pas les personnes devant leurs responsabilités » (workshop FOREM)

« Nos agents, au FOREM, sont très frileux parce qu'ils ont peur (...) qu'on les taxe de racisme ou quelque chose comme ça » (workshop FOREM)

Les interventions d'agents du FOREM reprises ci-dessus témoignent du malaise que beaucoup d'entre eux éprouvent face aux demandeurs d'emploi qu'ils identifient clairement comme étant issus de l'immigration. Ce malaise découle selon certains d'entre eux de leur méconnaissance des codes et valeurs des autres cultures auxquelles ils sont confrontés. Ils éprouvent ainsi des difficultés à faire comprendre à ces personnes que les employeurs sont attachés à d'autres codes et valeurs et, qu'au final, ceux-ci sont d'autant aussi importants que ce sont justement les employeurs qui prennent la décision de les intégrer ou non dans leur entreprise. L'exemple donné précédemment faisait référence à la prière, un autre thème souvent évoqué par les professionnels, et aussi lié à la religion, a trait au port du voile pour certaines jeunes femmes de confession musulmane. Il est malheureusement notable que, de plus en plus souvent aux proies aux agressions verbales comme en ont témoigné à de nombreuses reprises des participants aux focus groups, ces agents du FOREM témoignent d'un malaise pour communiquer sur des sujets plus personnels, hors de la « feuille de route », pourtant directement en lien avec leur mission.

Une conseillère-référente, de plus en plus souvent amenée ces dernières années à travailler avec des personnes issues de l'immigration, nous a confié avoir éprouvé le besoin il y a deux ans de suivre une formation en communication interculturelle pour améliorer son travail avec ces personnes, et ce en termes d'écoute, d'échange et de

compréhension de cadres de références différents. Très enthousiaste par rapport à la formation suivie et les répercussions positives qu'elle avait eues dans sa pratique, elle invitait ses collègues présentes au focus group à s'y inscrire elles aussi.

Si les conseillers-référents invités aux focus groups ont fait part de certaines anecdotes relatives aux jeunes issus de l'immigration désaffiliés, ils se sont dans la plupart des cas fermés lorsqu'il a été question des pratiques spécifiques qu'ils avaient éventuellement développées pour résoudre les nombreux problèmes qu'ils avaient eux-mêmes soulevés.

Ce malaise à nous répondre tient à la définition même de leur mission qui leur interdit tout comportement discriminatoire. Nos questions par rapport à la pertinence d'un accompagnement dit 'individuel', mais sans prise en compte de l'origine ethnique ou socioéconomique des jeunes, alors même qu'ils avaient mis en évidence des exemples problématiques quelques minutes plus tôt, sont restées lettres mortes...

« Je ne vois pas où vous voulez en venir. Non, au FOREM, on traite tout le monde sur le même pied d'égalité. (...) Oui, d'accord, mais on n'est pas là pour résoudre les problèmes qu'ils ont chez eux. Tout le monde est sur le même pied d'égalité avec nous ! » (focus group « professionnels » Charleroi)

Pour les professionnels des CRIs invités au workshop, aujourd'hui encore, les jeunes issus de l'immigration ne sont pris en compte que lorsqu'ils « posent problèmes ». Les solutions envisagées versent alors trop souvent dans l'occupationnel pour « contenir une jeunesse en difficulté ». Pour eux, il est important « de les considérer plus comme des citoyens comme les autres et qui doivent avoir une place dans la société ». Toutefois, être un citoyen à part entière, au même titre qu'un autre, n'exclut pas la reconnaissance de certaines spécificités comme le fait que, statistiquement, quelque soit leur niveau de qualification, les jeunes issus de l'immigration sont confrontés à la discrimination sur le marché du travail wallon. Selon les CRIs, les opérateurs généralistes se retranchent encore trop souvent derrière le fait qu'ils doivent proposer un service identique à tout le monde sans distinction. En filigrane de leurs interventions, ils en viennent à pointer l'opposition entre accompagnement 'individualisé' et accompagnement 'personnalisé'.

« Ces personnes, certainement compétentes pour outiller, accompagner leur public, sont tout autant démunies pour accompagner concrètement ces public éloigné de l'emploi qui nécessite certainement des mesures spécifiques » (workshop CRIs)

« Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, dans sa grande majorité, ne fait qu'un travail en tant que généraliste, et bon, s'il y a des personnes, quelle que soit la personne à qui ils ont à faire, ils vont avoir le même discours, le même type d'outil, d'accompagnement, etc., et il y a une sorte de refus de prendre... d'essayer d'autres alternatives en fonction des publics, et notamment des publics issus de l'immigration. (...) Ils souhaitent un partenariat (...) pour que nous nous occupions de ce public-là, pas pour que eux ils soient mieux outillés ! » (workshop CRIs)

A l'occasion du workshop, les professionnels des CRIs ont ainsi critiqué ce qu'ils considèrent comme la réorientation quasi systématique par les conseillers-référents des jeunes issus de l'immigration vers leurs services.

Cette volonté, en tout cas affichée²²¹, de ne pas prendre en compte les aspects plus personnels des demandeurs d'emploi à qui ils sont censés offrir un accompagnement individuel interpelle. Alors qu'ils ont conscience des discriminations que subissent de nombreux jeunes issus de l'immigration et qu'ils ont eux-mêmes souligné le milieu précaire d'où ils provenaient généralement, on se demande dans quelle mesure ces pratiques antidiscriminatoires n'en deviennent pas, finalement, discriminantes ?

Les politiques d'activation dont les conseillers-référents en sont le fer de lance visent à l'autonomisation, au « travail sur soi »²²², en vue de résoudre par soi-même ses propres troubles de l'employabilité²²³. En ne prenant pas en compte les facteurs qui contribuent à expliquer la présence massive des jeunes issus de l'immigration désaffiliés dans les organismes d'insertion socioprofessionnelle, tout en sachant que la responsabilité de s'auto-contraindre leur incombe, que les manquements ou les erreurs risquent d'être sanctionnés, n'est-on pas en train de précipiter toute une frange de la population aux marges de la société ? Pour les professionnels des CRIS, cette thématique relève d'une question importante : l'égalité des chances pour tous qui ne peut être approchée sans une prise en compte des difficultés spécifiques rencontrées par cette frange de la jeunesse.

Interpellés sur cette question lors des workshops, les agents du FOREM se sont montrés relativement divisés : certains considéraient que l'aspect social n'était pas au cœur de leur mission et que le même service devait être offert à tous, d'autres estimaient que, afin de parvenir à l'insertion professionnelle durable des publics les plus éloignés de l'emploi, il était nécessaire de faire un « travail en profondeur » avec des jeunes. Les trois citations reprises ci-dessous illustrent ces différences d'opinions au sein des professionnels du FOREM, la première s'opposant aux deux autres.

« Le FOREM, il fait l'accompagnement du plus grand nombre et s'il y a des réponses spécifiques à apporter à certaines problématiques, je crois que ce n'est pas forcément le boulot du FOREM ! » (workshop FOREM)

« On a, au niveau du FOREM, un public extrêmement large et donc cette question des cibles est pour nous réellement importante. C'est la question aussi de comment mieux aider le public quand on va du jeune désaffilié totalement à celui qui a moins besoin de nos services. » (workshop FOREM)

« Ce n'est pas parce que c'est un service publics qu'on doit s'adresser à tous de la même manière ! Et si cela paraît plus évident aujourd'hui au FOREM, c'est une idée toujours difficile à faire passer ! » (workshop FOREM)

²²¹ Nous insistons sur le terme « affiché » car au cours des anecdotes qu'ils nous ont racontées plusieurs conseillers-référents semblent être sortis des sentiers battus.

²²² VRANCKEN, Didier (2010), *op cit*, p. 78.

²²³ ORIANNE, Jean-François et DRAELANTS, Hugues (2010), *op cit*,

Si les professionnels des CRIs, tout autant que ceux des MIREs, plaident, on l'a compris, pour un accompagnement personnalisé, les CRIs mettent toutefois en garde à ne pas ethniciser la question, à ne pas verser dans les explications de type culturaliste. Pour eux, et ils rejoignent en cela tous les professionnels s'étant exprimés, il faut garder en tête l'aspect socioéconomique de la question, certainement le plus important quand on fait référence à la désaffiliation d'une certaine jeunesse.

Il reste que quelques conseillers-référents, mais surtout des formateurs du FOREM, ont suggéré quelques pistes pour combattre les discriminations auxquelles les jeunes issus de l'immigration étaient confrontés. Ainsi, certains formateurs n'hésitent pas à téléphoner eux-mêmes aux patrons pour présenter un de leurs stagiaires lorsque ceux-ci rencontrent particulièrement d'obstacles pour trouver un stage en raison de leur origine. Un autre nous a fait part de son idée de laisser aux formateurs, qui sont ceux le mieux à même de juger des qualités de leurs stagiaires, le soin de les sélectionner en fonction des besoins des employeurs prêts à accueillir un stagiaire. Les conseillers-référents estiment quant à eux que la généralisation du cv anonyme peut contribuer à aider ces jeunes, à tout le moins pour décrocher un entretien d'embauche.

Les CRIs, en demande de collaboration plus étroite avec le FOREM, plaident dans un même temps pour le développement d'outils spécifiques au sein de l'institution en vue d'assurer l'accompagnement le plus efficace possible de la jeunesse issue de l'immigration, et plus particulièrement la frange désaffiliée et la plus éloignée de l'emploi.

2.7. Une temporalité institutionnelle trop 'rigide' pour accompagner des profils plus difficiles

Les programmes d'activation du social mettent les professionnels face, notamment, à des populations qui correspondent à la conception d'« individualisme négatif » telle que l'entend R. Castel, c'est-à-dire des personnes qui se caractérisent par la « distance et la défiance envers l'autre et tout engagement susceptible de faire lien »²²⁴.

Nous avons vu effectivement dans un chapitre précédent que les jeunes issus de l'immigration désaffiliés se caractérisent notamment par une méfiance tant dans l'efficacité des institutions (comme l'école ou les offices de placement et de formation) que dans la probité de leurs agents. Un organisme tel que le FOREM ne constitue pas une exception ! Les conseillers-référents ont bien conscience qu'ils sont généralement perçus comme une menace par de nombreux demandeurs d'emploi qui comprennent mal les articulations du système d'activation et éprouvent des difficultés à situer les institutions ONEM et FOREM.

« C'est clair qu'il y a une confusion chez beaucoup entre FOREM et ONEM. Les gens se lancent dans l'autojustification alors que nous, notre rôle, ce n'est

²²⁴ GAUCHET, Marcel (1993), « Le mal démocratique. Entretien avec Marcel Gauchet », *Esprit* 195, pp. 67-89.

justement pas de les sanctionner, mais de les aider.» (focus group « professionnels, Arlon)

« On n'est pas là pour faire les gendarmes ! J'insiste là-dessus : notre rôle c'est de proposer un accompagnement aux personnes à la recherche d'un emploi. Les sanctions, c'est l'ONEM qui les prend, ce n'est pas notre rôle! » (focus group « professionnels » Namur)

Par ailleurs, à l'occasion des focus groups, plusieurs conseillers-référents présents ont mis en évidence l'impact négatif des dernières évolutions législatives sur leur travail quotidien avec ces jeunes.

« On en ressent déjà les effets. Les gens sont stressés, ils ont peur, ils se demandent vraiment quel impact cela va avoir sur eux concrètement. Et bon, tout le monde sera d'accord autour de la table, ce ne sont généralement pas de bonnes nouvelles. » (focus group « professionnels » Liège)

Si les agents du FOREM ont insisté à plusieurs reprises sur la souplesse du système d'activation des demandeurs d'emploi en termes d'actions à entreprendre et de réajustement constant de ceux-ci par rapport aux parcours des demandeurs d'emploi, sur leur rôle d'« aiguilleur » et non de « gendarme » dans le cadre de leur mission d'accompagnement, de nombreux intervenants, et plus particulièrement lors du workshop rassemblant des professionnels issus des MIREs, ont souligné l'ambiguïté des termes employés, notamment celui de « convocation », qui brouillent selon eux les rôles et *in fine* l'image que le demandeur d'emploi peut avoir de la personne censée l'aider dans ses différentes démarches.

« Est-ce que tu viens m'aider ? Est-ce que tu es en train de m'accueillir pour faire comme le corbeau : « Oh ! Quel beau plumage ! » Pour que le fromage tombe ! Va savoir ! Eux, en même temps, ils deviennent paranos à la fin les gens ! » (workshop MIREs)

En filigrane des différentes interventions de participants aux focus groups et des entretiens individuels avec des professionnels, il apparaît que les missions mêmes du FOREM et les moyens d'y répondre sont souvent questionnés par ses agents, et ce même alors qu'ils ont généralement une vision claire et positive de la mission poursuivie par leur institution et leur rôle au sein de la mission d'accompagnement.

« Le conseiller-référent, pour moi (...) n'est pas celui qui contraint, ceux qui contractent c'est l'Office et le demandeur d'emploi. Et la qualité du conseiller-référent, c'est justement d'être un médiateur dans le contrat qui, par sa créativité, son ingéniosité, peut amener à négocier des choses et amener à ce que ce contrat puisse être dynamique et peut-être salvateur. » (workshop FOREM)

Comme nous l'avons explicité précédemment, les populations auxquelles les agents du FOREM sont dorénavant le plus souvent confrontés ont fortement évolué ces dernières années et le sujet de cette étude ne fait qu'augmenter de plus en plus le « portefeuille de clients » des conseillers-référents. Très éloignés de l'emploi, présentant des parcours déjà parsemés de nombreux échecs, cette jeunesse pose de

véritables défis à ces professionnels qui en viennent à douter du sens même de leur mission et de leur rôle avec ces jeunes.

« Il y a des jeunes parfois... C'est vraiment comme s'ils venaient d'atterrir. Enfin, non, le problème c'est qu'ils n'ont justement pas du tout atterri. Enfin, ce que je veux dire, c'est qu'ils ne connaissent rien à rien. C'est vraiment toute une éducation à refaire. Il y a des choses dues à leur culture je crois. Mais ils sont en Belgique, inscrits chez nous [au FOREM]... Et là moi je me dis que c'est toute l'éducation qui est refaire ! » (focus group « professionnels » Namur)

« Je me dis parfois que, en fait, c'est plutôt d'un éducateur qu'ils ont besoin ! » (focus group « professionnels » Charleroi)

Plusieurs formateurs et conseillers-référents ayant assisté aux focus group ou au workshop ont par ailleurs fait part de leur sentiment qu'au fil des années, imperceptiblement, tacitement, l'essence même de leur travail avec de nombreux demandeurs d'emploi avait évolué, et ce même si la finalité demandée n'a pas changé.

« Soit on est sur l'employabilité, soit on est sur l'insertion ! Mais là, on nous demande de faire de tout en même temps et en ayant pas vraiment... On n'est pas formé pour cela ! (...) On nous demande de faire des choses pour lesquelles nous n'avons pas vraiment de spécialité au départ. » (workshop FOREM)

« On part du postulat que la personne cherche un emploi et on va l'aider, mais on est parfois bien en deçà : la personne n'est peut-être pas, pour l'instant, dans une démarche de recherche d'emploi et il y a donc tout un travail de resocialisation... Un travail qui, j'ai l'impression parfois, est en dehors du champ du travail du FOREM. Même si on s'adresse à des partenaires, on n'est pas là simplement dans une intermédiation entre quelqu'un qui a un profil, une entreprise qui cherche... Je pense qu'on a tendance à cacher cette partie-là : les gens qui sont normalement inscrits au FOREM sont demandeurs d'emploi, mais pas forcément, et donc on a tendance à le cacher... » (workshop FOREM)

La recherche effectuée par R. Darquenne et L. Van Hemel a mis en évidence la nécessité pour les jeunes enlisés dans le chômage d'avoir un interlocuteur référent qui les connaît et maîtrise leur dossier.²²⁵ Dans le même état d'esprit, l'établissement d'une relation de confiance entre le jeune et le professionnel qui va travailler avec lui à son insertion sur le marché du travail semble être pour plusieurs intervenants une condition *sine qua non* pour un travail de qualité avec des jeunes désaffiliés.

« Il faut vraiment essayer d'établir une relation de confiance. Ne plus être perçus comme des gendarmes. Ce n'est pas facile. On est toujours perçus comme une menace. Cela demande du temps. Beaucoup sont sur la défensive, racontent des bobards... » (focus group « professionnels » Arlon)

²²⁵ DARQUENNE, Raphaël et VAN HEMEL, Line (2009), *op cit*, p. 286

« Une relation basée sur le respect réciproque. Ça, cela s'acquiert avec le temps. » (focus group « professionnels » Liège)

Les intervenants hors FOREM donnent une priorité très importante aux pôles psychologique et social. Ces pôles sont, pour eux, déterminants des difficultés d'insertion et doivent être gérés prioritairement par rapport au pôle professionnel. Selon eux, l'insertion dans l'emploi est donc, en quelque sorte, conditionnée à une « resocialisation »²²⁶, aspect développé notamment dans le cadre des initiatives de jobcoaching développées tant par les CRIs que par les MIREs.

La relation de confiance et de respect mutuel est donc le principal outil selon ces intervenants pour aider les jeunes à évoluer positivement et leur permettre de remettre leurs comportements en question et, donc, d'évoluer, de changer. C'est grâce à celle-ci qu'ils vont être capables d'intéresser les jeunes, leur transmettre des messages et se faire entendre et respecter dans leurs conseils et expérience professionnelle.

« C'est vraiment, je pense, le plus de nos activités. On travaille vraiment à établir une confiance. » (focus group « professionnels, Charleroi)

« Perso, je dirais que les points essentiels sont l'écoute, le respect et la confiance. Et cela doit aller dans les deux sens. Si ce n'est pas le cas, ça ne marchera pas. » (focus group « professionnels, Charleroi)

« Il faut aussi comprendre la situation. Cela ne doit quand même pas être évident ! Le jeune doit toujours rester au centre. C'est avec lui qu'il faut travailler. C'est une question de respect, qui est basique somme toute. Et puis, après, on peut vraiment travailler avec lui car il y a la confiance. » (focus group « professionnels, Liège)

Ces témoignages confirment les conclusions de R. Darquenne et L. Van Hemel : « Pour les professionnels, sans cette relation, rien n'est possible avec le jeune, et toute intervention intrusive ou à portée moralisante sera rejetée. Le moyen d'accrocher un jeune ou d'éviter qu'il ne décroche ou prenne une 'mauvaise' voie est la relation. »²²⁷

Pour obtenir cette relation de confiance, les professionnels insistent sur l'importance d'être dans une relation d'égal à égal avec la personne accompagnée, et ce même si le professionnel a pour mission de transmettre une connaissance spécifique. Il est primordial de rester à l'écoute et reconnaître les capacités et compétences des jeunes.

« Il ne faut pas être trop dans le discours du « eux » et « nous », surtout pour des jeunes issus de l'immigration » (workshop CRIs)

La question de l'inscription des services offerts au niveau local est également considérée comme une plus-value pour établir une réelle relation de confiance avec les jeunes désaffiliés.

²²⁶ *Ibidem.*

²²⁷ DARQUENNE, Raphaël et VAN HEMEL, Line (2009), *op cit*, p. 288.

« Je n'ai pas peur de le dire : l'aide des éducateurs de la maison de quartier a vraiment facilité la communication par rapport à nos activités et l'établissement d'une relation avec les jeunes. » (workshop MIREs)

Ils reconnaissent l'apport important des autres professionnels dont les actions s'inscrivent dans les quartiers. Ils travaillent le local en vue de le mettre en lien avec le global. « Agir local, penser global » comme le résumera dans un éclat de rire un autre professionnel des MIREs.

« On fait de plus en plus de décentralisation chez nous. (...) Et après, bien sûr, on travaille leur mobilité. On les oblige à se présenter dans des entreprises qui sont plus loin de chez eux. C'est là aussi où on doit travailler sur la mobilité et ne pas leur dire « on va te trouver un emploi à [commune où ce professionnel exerce ses activités] », c'est faux. » (workshop MIREs)

La relation basée sur la confiance et le respect mutuel est d'autant plus primordiale pour des jeunes issus de l'immigration désaffiliés qu'ils sont souvent très méfiants envers les institutions et leurs agents et que leur réseau social est très homogène. Cette relation privilégiée peut ainsi leur ouvrir de nouveaux horizons, de nouvelles perspectives.

Or, selon les participants aux focus groups et aux workshops, le temps institutionnel est souvent insuffisant pour résoudre les problématiques rencontrées. Les conseillers-référents plus particulièrement, soumis à des contraintes temporelles liées notamment au nombre important de 'clients' à accompagner, n'ont pas la possibilité comme beaucoup l'ont souligné d'établir cette relation. L'externalisation de très nombreux services réduit encore l'opportunité pour ces travailleurs d'établir une telle relation avec les jeunes désaffiliés.

Les professionnels considèrent que l'accès à l'emploi présuppose chez les jeunes la présence de ce qu'ils appellent des « compétences sociorelationnelles », les « compétences sociales » ou encore le « savoir-être ». D'après les témoignages de plusieurs participants, celles-ci sont d'ailleurs de plus en plus explicitement demandées par les entreprises, et ce quels que soient les domaines d'activité. L'exemple a ainsi été donné, entre autres, du secteur de la construction. Le manque de savoir-être est donc un des facteurs évoqués comme explicatif des difficultés à intégrer une entreprise.

« Il y a un minimum de règles de savoir-vivre je dirais. Et dans certains milieux, il n'y a pas ces règles. Etre à l'heure, même pas une minute de retard, et bien ça c'est essentiel pour un employeur potentiel. Cela peut leur paraître ridicule, mais c'est comme cela ! Il faut absolument qu'ils comprennent cela, qu'ils l'intègrent. C'est pas seulement des immigrés que je parle mais là il y a encore en plus la culture des parents qui joue. » (focus group « professionnels » Charleroi)

« L'employabilité, pour moi, cela ne veut rien dire (...). On le voit bien ! C'est comme ce que Madame disait : ce n'est pas aussi facile ! Moi, je dis qu'il faut ouvrir les yeux : c'est un travail avec ces jeunes, et je dis bien AVEC ! C'est un travail sur le long terme. Si on n'accepte pas cela et qu'on reste dans cette

logique stupide de déchargement de toute responsabilité par l'Etat... On se lave les mains, c'est vraiment cela ! (...) Non, ce que je dis, c'est qu'il faut retravailler avec eux tous les aspects. » (focus group « professionnels, Liège)

« Parfois, socialement, il faut voir aussi derrière s'il y a des parents alcooliques ou quoi, s'il a toujours dû se débrouiller par lui-même, et voilà aussi. (...) Il faut toujours voir ce qu'il y a derrière ! (...) Des plus en plus, ces dernières années, on a un travail social à faire. » (workshop MIREs)

Les conseillers-référents ont bien conscience qu'ils ne sont pas à même de pouvoir aider valablement sur le long terme nombre de jeunes désaffiliés. Les outils dont ils disposent et qui s'avèrent performants auprès de nombreuses personnes sont désuets et inutiles face aux besoins de ces personnes. Ils se trouvent dès lors parfois dans une position extrêmement inconfortable, tentant d'offrir l'aide *a minima* qu'ils sont encore en mesure de leur apporter, c'est-à-dire les « sauver » d'une radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

« Dans son travail, quelque part, il doit un peu camoufler le fait que la personne n'est pas vraiment encore en recherche d'emploi. Cela peut mettre mal à l'aise le fait qu'on ne puisse pas s'exprimer sur cette difficulté. » (workshop FOREM)

« Le conseiller reste avec des personnes qui font le strict minimum et si le conseiller va plus loin, il va être éjecté. Et donc, la démotivation, c'est parce que je n'ose pas le responsabiliser un peu plus, et je reste parfois avec des publics... » (workshop FOREM)

Pour les conseillers-référents, les contraintes temporelles et les systèmes actuels de contrôle des chômeurs doivent être abandonnés. Ce dont ils ont besoin, c'est de temps et de marges de manœuvre afin de créer des possibles avec ces jeunes.

2.8. Un enjeu de société dont la responsabilité reste à partager

L'objet même de cette étude, c'est-à-dire l'articulation entre la discrimination, la désaffiliation et l'employabilité, a été accueilli favorablement par les professionnels rencontrés et nombreux sont ceux qui ont souligné sa pertinence par rapport aux situations et aux publics qu'ils rencontraient dans le cadre de leur activité professionnelle. Toutefois, le terme même d'employabilité, concept-clé au sein du triptyque étudié et considéré comme la clé de voute des politiques d'activation telles que développées par le FOREM, a été à plusieurs reprises critiqué, et notamment par les agents de l'institution susmentionnée.

« On parle d'employabilité là où il serait plus, à mon avis, intéressant de parler de capacité parce que là, l'employabilité, implique déjà un regard extérieur alors qu'on est de plus en plus sur la personne qui doit réfléchir sur elle-même. Or, la personne est capable d'une série de choses ! L'employabilité, c'est toujours par rapport à l'autre, or on est en train de le renvoyer par rapport à lui-même » (workshop FOREM)

En somme, cet employé du FOREM non seulement souligne que l'employabilité ne repose pas uniquement sur les facteurs individuels, mais ils nous recadrent une fois encore sur le sens même de son travail. Les professionnels préfèrent ainsi parler de capacités d'insertion qu'ils aident à développer chez les jeunes.

Les professionnels du FOREM ont souvent mis en évidence le fait qu'ils avaient souvent « bon dos », pour reprendre les termes d'un agent, tandis que le contexte même dans lequel s'inscrit leur travail est de plus en plus complexe.

Les travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle estiment qu'il sont tenaillés entre différents pôles ayant leur(s) propre(s) logique(s) et objectif(s) : (1) le politique qui pousse les organismes d'insertion socioprofessionnelle et leurs agents à atteindre des résultats chiffrés ; (2) le marché de l'emploi de plus en plus dérégulé et qui, notamment, met en concurrence des jeunes infraqualifiés sans expérience avec des travailleurs issus de pays de l'Est et aux prétentions salariales relativement faibles ; (3) les employeurs qui ont parfois des exigences qui ne sont plus tout à fait en phase avec la réalité de la jeunesse d'aujourd'hui et (4) les jeunes qui ne sont pas en phase eux aussi avec la réalité du marché du travail.

« Finalement, le conseiller se retrouve avec une responsabilité énorme parce qu'on dit : « Ben, il n'y a personne qui est responsable ! (...) Le demandeur d'emploi, il faut le comprendre, etc. ; l'employeur, il faut le comprendre ; le politique, il faut le comprendre... » Et toi, tu es au milieu, et voilà ! Soit il se dit : « Moi, pourquoi c'est moi qui vais prendre ces responsabilités-là ! ». Je ne la prends pas et donc on a des publics qui restent dans le système et avec lesquels on ne sait rien faire ! » (workshop FOREM)

Les professionnels invités à s'exprimer dans les trois workshops organisés appellent tous à un travail sur et avec les différents acteurs participant à la socialisation de la jeunesse et à une responsabilisation partagée de l'insertion des demandeurs d'emploi.

Concernant les employeurs, tous les professionnels adressent un même constat : si la jeunesse a fortement évolué, les dirigeants d'entreprises y restent sourds pour grand nombre d'entre eux. Ils ont ainsi dressé le portrait d'un marché de l'emploi relativement rigide, voire intolérant, évoluant selon ses propres règles et peu à l'écoute de l'évolution de la jeunesse appelée à être les travailleurs d'aujourd'hui et de demain.

« La mission du FOREM, en tant qu'institution publique, c'est d'accompagner les demandeurs d'emploi vers l'emploi. (...) Or, qu'est-ce qu'on a en face de soi : des employeurs (...) et je suis un peu, je dirais mal à l'aise de dire qu'il faut négocier avec le demandeur d'emploi, il faut négocier avec lui et « Comment tu vas te lever demain matin ? » alors qu'on sait que l'employeur a des exigences : elles sont celles-là et rien d'autre ! » (workshop FOREM)

Les travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle font le constat que la flexibilité et la grande capacité d'adaptation exigées de la part des demandeurs d'emploi, et plus particulièrement en ce qui concerne les plus jeunes, fait cruellement défaut dans le chef des entrepreneurs. Ils ne demandent pas tant aux employeurs de diminuer leurs

exigences, pour autant qu'elles soient réalistes et en adéquation par rapport aux postes vacants, que d'envisager d'autres possibilités, de laisser une place à la créativité, en vue de pouvoir apprécier les nombreuses capacités 'autres' que ces jeunes ont développées.

« Les jeunes ont une autre manière d'aborder le travail et de le consommer et les employeurs n'en tiennent pas compte. Et on veut inscrire les jeunes dans un schéma qu'ils n'ont pas. Ils ont d'autres créativité à mettre sur la table que celles qui sont, non pas proposées, mais imposées par les employeurs. »
(workshop FOREM)

Sur base des résultats positifs obtenus par le biais de certaines initiatives développées telles que les stages étudiants, le jobcoaching ou encore l'IOD, les professionnels des MIREs et des CRIs appellent à un meilleur ancrage du travail avec le monde de l'entreprise.

Pour les professionnels, on ne peut pas réfléchir les questions relatives à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes sans interroger son lien plus qu'évident avec l'enseignement. En effet, quel que soit le focus group ou le workshop auquel on se réfère, tous les professionnels sans exception ont mis en évidence le rôle joué par l'institution scolaire dans la désaffiliation d'une partie de la jeunesse, notamment issue de l'immigration, et les problèmes d'insertion que ces jeunes rencontrent à l'heure actuelle pour s'insérer (durablement) sur le marché du travail. Ils estiment que le système d'enseignement, des primaires au secondaires, doit être réformé en profondeur avec en point de mire une plus grande égalité des chances parmi les élèves et une articulation plus effective avec le monde du travail.

« Fondamentalement, et on parle bien de cela parce que l'école, c'est le fondamental, on dit même le mot, il s'exprime par lui-même... Le fondamental, c'est l'école. Et bien, tant que l'école n'ouvrira pas ses portes à un changement, et bien le secteur de l'insertion de ne fait qu'essayer de gérer tout ce qui n'a pas été fait au préalable. » (workshop CRI)

« Ces personnes qu'on a, qu'on va accompagner vers l'emploi, elles sont porteuses (...) de difficultés qu'elles traînent derrière elles. Elles sont comme cela dans une spirale de ruptures, une spirale d'échecs, et les problèmes auxquels elles se confrontent, les problèmes qu'elles retrouvent sur le marché de l'emploi, ce sont tous les problèmes déjà qu'elles ont trouvés au niveau de l'école. » (workshop MIREs)

« Ces écoles, malheureusement, sont des ghettos, qui à un moment donné, ne regroupent que des miséreux en difficulté. (...) On se rend compte, en fait, quelque part, que le point commun, c'est qu'on n'a pas envie d'être à un endroit, et on en a rien à faire, et on y va. Et puis, à un moment donné, à 18 ans – 19 ans, on va sur le marché de l'emploi, infraqualifié, et porteur de toute une série de choses que font que, à un moment donné, on a du mal après, un peu saturé, on a du mal encore à entendre ça et se dire... Et enfin, finalement, plus beaucoup de place pour la discussion et plus beaucoup de place pour avoir envie de se remettre en question. Et de là, effectivement, il y

a un gros boulot : on travaille avec, il n'y a pas d'échappatoire et on va souvent juste mettre du sparadrap. » (workshop MIREs)

Le travail d'insertion, qui est un travail social intense, devrait donc commencer dès l'école, et ce dans le but de briser la spirale de l'échec mise en évidence dans un chapitre précédent.

Pour les professionnels, et leurs diverses interventions dans les précédents chapitres l'ont bien montré, les politiques ont également une grande responsabilité dans les difficultés aujourd'hui rencontrées par une frange relativement importante de la jeunesse. Les travailleurs de l'insertion expriment principalement trois revendications à leur encontre : (1) arrêter de se décharger de leurs responsabilités sur les demandeurs d'emploi, (2) reconnaître les aspects qualitatifs du travail effectué par ces professionnels et arrêter de conditionner le subventionnement des opérateurs sociaux à des évaluations chiffrées qui ne rendent pas réellement compte du travail réalisé, (3) développer une véritable réflexion de fond débouchant sur des politiques ambitieuses et coordonnées, et non des « mesures sparadrap » pour contenir cette jeunesse.

Pour les professionnels rencontrés, c'est grâce au travail conjoint de tous ces acteurs que nous pouvons espérer demain que les jeunes issus de l'immigration se sentiront des citoyens à part entière, en lien avec la société dans son ensemble, et pleinement acteurs de l'évolution socioéconomique de leur pays.

3. Conclusion sommaire

Les agents du FOREM, conseillers-référents comme formateurs, sont de plus en plus souvent confrontés à la désaffiliation d'une partie de la jeunesse, notamment celle issue de l'immigration. Cette réalité influe de diverses manières sur leurs pratiques quotidiennes et amène nombre d'entre eux à s'interroger sur la portée réelle de leurs actions, la pertinence des outils dont ils disposent pour aider cette 'clientèle' particulière ainsi que le sens même de leurs missions.

La portée et les effets pervers du programme d'activation des demandeurs d'emploi développés par le FOREM ont encore été plus fortement critiqués par les professionnels issus d'autres organismes d'insertion socioprofessionnelle ou d'autres secteurs d'activité. Ils remettent en cause tant la responsabilisation qu'ils considèrent outrancière des politiques d'activation que la stigmatisation de ces personnes qui en découle. En d'autres mots, M. Hamzaoui résume parfaitement le sentiment de ces professionnels : « Les pratiques d'activation nous montrent que l'implication des personnes en difficulté est réduite à une marge d'initiatives sans bouleverser la logique qui relève du mode de relation inégalitaire, hiérarchique, de tutelle et de dépendance. »²²⁸

²²⁸ HAMZAOUI, Mejed (2009), *op cit*, p. 60.

A la lecture des conclusions d'auteurs tels que D. Vrancken²²⁹, M. Hamzaoui²³⁰ ou B. Van Asbrouck²³¹, on perçoit l'importance et l'urgence de la situation. Face à la désaffiliation d'une frange de plus en plus importante de la population résidant en territoire wallon, avec en ligne de crête la jeunesse issue de l'immigration, les organismes d'insertion socioprofessionnelle, et notamment le FOREM, n'ont d'autres choix que de se réinventer et tenter d'apporter de nouvelles réponses s'ils veulent espérer enrayer ce processus. Ce but ne peut par ailleurs être atteint sans un engagement fort des autorités politiques, et ce dans les différents secteurs où se retrouve cette jeunesse (secteur de l'enseignement, du travail, de la jeunesse, etc.).

²²⁹ VRANCKEN, Didier (2010b), *Le Nouvel Ordre protectionnel. De la protection sociale à la sollicitude publique* (Lyon : Parangon/Vs, coll. « Situations & critiques »)

²³⁰ HAMZAOU, Mejed (2009), *op cit*, pp. 52-62.

²³¹ VAN ASBROUCK, Bernard (2012), *op cit*.

VIII. Conclusion

Certaines recherches effectuées précédemment et les nombreux témoignages des professionnels ont mis en exergue un malaise ressenti par certains jeunes issus de l'immigration qui se sentent mis à l'écart du marché du travail et/ou de leur environnement social, victimes d'un « déni de citoyenneté ».

Concernant cette frange particulière de la population résidant en Wallonie, cette étude exploratoire a tenté de voir dans quelle mesure trois notions souvent débattues, tant dans le monde académique que dans les arènes politiques, à savoir la discrimination, la désaffiliation²³² et l'employabilité, étaient interconnectées et s'articulaient l'une à l'autre. Dans cette optique, nous avons analysé la littérature pertinente relative à ces trois thèmes, organisé des focus groups conviant soit des jeunes de moins de 25 ans issus de l'immigration et en voie de désaffiliation, soit des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle, principalement des conseillers-référents du FOREM, et des professionnels issus d'autres secteurs tels que celui de l'intégration, de l'aide à la jeunesse ou encore, entre autres, des écoles de devoirs. Nous avons en outre confrontés nos résultats préliminaires à l'expérience des professionnels et recueillis leurs recommandations à l'occasion de workshops.

Quelle que soit la méthodologie utilisée et leurs contextes particuliers (secteur, type, emploi, etc.), les nombreuses études menées en Belgique ont démontré que les jeunes issus de l'immigration, bien que de nationalité belge pour la grande majorité d'entre eux et scolarisés en Belgique, continuent d'être victimes de discriminations sur le marché du travail, notamment wallon. Les conséquences de ces pratiques discriminatoires mènent à une ethnostratification du marché du travail wallon et à des taux sensiblement plus élevés de jeunes issus de l'immigration sans emploi. Si, conformément à la tendance générale en Wallonie, les peu qualifiés sont principalement touchés par le chômage, des études récentes ont également mis en évidence les difficultés particulières pour les jeunes issus de l'immigration hautement qualifiés.

La persistance de ces discriminations, et ce malgré les évolutions législatives pour les combattre, a de nombreux effets psychosociaux sur cette jeunesse : stress important, perte de confiance en soi, altération des repères sociaux, découragement, démotivation, dépression, violence contre soi-même, sentiment diffus d'insécurité et défiance envers les différentes institutions belges et leurs agents.

Les pratiques racistes et discriminatoires sont très généralement sous-estimées par la société, et leurs conséquences non remarquées ou tenues pour marginales.²³³ Il s'agit d'une grave erreur car il semble bien que les discriminations, combinées à d'autres facteurs tels que le parcours scolaire, la situation économique, la ségrégation spatiale ou les réseaux de sociabilité de ces individus, jouent également

²³² A dire vrai, c'est généralement la notion plus 'générique' d'exclusion qui est débattue.

²³³ DE RUDDER, Véronique, POIRET, Christian et VOURC'H, François (2000), *L'inégalité raciste. L'université républicaine à l'épreuve* (Paris : Presses Universitaires de France).

un rôle important dans le processus de désaffiliation d'une partie de la jeunesse issue de l'immigration.

Cette forme de désinstitutionnalisation progressive de l'individu par rapport aux cadres structurants de la société²³⁴ ne concerne pas uniquement la jeunesse issue de l'immigration, comme en ont témoigné les professionnels de l'insertion professionnelle. Toutefois, les résultats de cette étude invitent à penser que l'origine ethnique constitue un 'facteur aggravant'. Nous rejoignons ainsi les conclusions d'auteurs tels que R. Castel ou encore F. Dubet et D. Lapeyronnie²³⁵ pour qui l'origine ethnique a pour effet de renforcer ou de précipiter, pour les jeunes issus de l'immigration, le processus de désaffiliation.

La désaffiliation de certains jeunes issus de l'immigration affecte sans conteste leur capacité à s'insérer et à évoluer au sein du marché du travail wallon. Sur base de la typologie développée par R.W. McQuaid et C. Lindsay, les facteurs 'endogènes' permettant d'expliquer leurs difficultés particulières ont été développés. Les facteurs individuels, tels que la formation et les qualifications, les aptitudes sociales de base, les compétences transférables ou encore le manque de motivation ont été explicités et contextualisés afin de mieux en comprendre les ressorts. Certains facteurs contextuels de nature socioéconomique influent également très fortement sur leur employabilité. En effet, l'environnement dans lequel ces jeunes évoluent ne favorise pas toujours une culture du travail. Surtout, à une époque où le capital social des individus s'avère primordial pour décrocher un emploi, la faiblesse de celui-ci pour de nombreux jeunes issus de l'immigration désaffiliés accentue encore leurs difficultés pour intégrer le marché du travail wallon.

En parallèle de ces facteurs individuels et contextuels, les facteurs dits 'exogènes' sont primordiaux si on veut renforcer l'employabilité des jeunes issus de l'immigration désaffiliés ou en voie de désaffiliation. Il ne fait par exemple nul doute que la conjoncture économique participe à l'invalidation de cette tranche de la population résidant sur le territoire wallon. Concernant les sujets mêmes de cette étude, l'importance de mettre en œuvre une politique de lutte contre les discriminations efficace s'avère essentielle si l'on veut réellement améliorer l'employabilité des travailleurs issus de l'immigration, et notamment les plus jeunes. De même, les programmes d'accompagnement des demandeurs d'emploi tels que ceux développés par le FOREM viennent dans une certaine mesure renforcer la désaffiliation de certains jeunes issus de l'immigration.

Cette étude a en effet permis d'entrevoir certains challenges auxquels était confronté un organisme dédié à l'insertion socioprofessionnelle tel que le FOREM. Cette administration, tenaillée par deux logiques souvent différentes, celle du marché et celle du politique, est de plus en plus souvent confrontée à une jeunesse en voie de désaffiliation, et notamment d'origine immigrée. Les conseillers-référents dont la mission est d'accompagner ces jeunes dans leurs efforts de recherche d'emploi ont

²³⁴ GOGUEL D'ALLONDANS, Alban (2003), *L'exclusion sociale, les métamorphoses (1960-2000)* (Paris : L'Harmattan), p. 60.

²³⁵ Il est important de souligner que les travaux de ces deux auteurs n'ont pas à proprement parler porté sur la désaffiliation, mais sur l'exclusion (DUBET, François et LAPEYRONNIE, Didier (1992), *op cit*, p. 37).

toutefois d'ores et déjà, comme nous avons pu le constater, développé certaines stratégies ou à tout le moins réfléchi à des pistes de solution en vue d'apporter une aide pertinente et efficace à ces jeunes.

En somme, cette étude a surtout permis de mettre en évidence un sens dans les relations possibles entre les trois notions étudiées : discrimination-désaffiliation-employabilité. Toutefois, il apparaît d'ores et déjà en filigrane que les articulations entre ces notions peuvent prendre d'autres formes et d'autres sens. Ainsi, comme certains professionnels en ont témoigné, la désaffiliation de certains jeunes peut alimenter et renforcer les stéréotypes qu'ont certains employeurs à leur égard. Dans le même temps, des facteurs exogènes de l'employabilité tels que les circonstances conjecturelles renforcent aussi des pratiques discriminatoires de la part de ces mêmes employeurs, notamment en raison du principe de préférence nationale. Les travaux de B. Van Asbrouck, conseiller général du FOREM, ouvrent une nouvelle voie à nos réflexions lorsqu'il suggère que la désaffiliation – qu'il explicite dans ses travaux sous le terme de « sherwoodisation » – est une réponse adaptative d'une frange de la population particulièrement précarisée par les bouleversements tant technologiques qu'idéologiques qui modifient en profondeur l'économie et le marché du travail ²³⁶.

Le sujet de cette étude, relativement sensible, mérite sans conteste d'être approfondi. R. Castel nous enjoint en effet à ne pas sous-estimer ce processus de désaffiliation qu'il a lui-même perçu auprès de la jeunesse issue de l'immigration : « Je voudrais éviter une peinture apocalyptique. Ces jeunes, après tout, dira-t-on, sont à peine quelques centaines de milliers d'individus. Ils sont cependant sur une ligne de crête et représentent une des pointes avancées de la désaffiliation en donnant à voir sa limite, une manière d'être et de savoir qu'on est 'inutile au monde'. »²³⁷ Or, comme ce même auteur le souligne, on ne fonde pas la citoyenneté sur de l'inutilité sociale.²³⁸

²³⁶ VAN ASBROUCK, Bernard (2012), *op cit*, p. 86.

²³⁷ CASTEL, Robert (1991), *op cit*, p. 164.

²³⁸ CASTEL, Robert (1995), *op cit*, p. 429.

IX. Pistes de réflexion et recommandations

Encore trop souvent discriminés en raison de leur origine ethnique, en souffrance de non-reconnaissance par la société belge dans son ensemble, certains jeunes issus de l'immigration, particulièrement vulnérables, se désaffilient progressivement. Par ce fait même, ils s'éloignent encore plus du travail stable et des systèmes relationnels qui lui sont liés. Ce sujet d'étude est, comme nous avons pu le constater à de multiples reprises, extrêmement sensible et bien plus complexe qu'il n'y paraît de prime abord. Il nous faut donc être d'une extrême prudence dans cet exercice particulier que représente la formulation de pistes de réflexion et de recommandations. En effet, en aucun cas nous ne voudrions stigmatiser encore plus une frange de la population qui l'est certainement déjà trop !

Les pistes de réflexion et les recommandations développées ci-dessous ont comme dessein d'esquisser un cadre à l'intérieur duquel des propositions plus concrètes peuvent être formulées. Si elles ont été élaborées en prenant en compte les connaissances scientifiques sur le sujet, l'expertise des professionnels rencontrés à la faveur des focus groups et des workshops y est particulièrement substantiel. La situation vécue par de nombreux jeunes issus de l'immigration oblige en effet à prendre dès maintenant ses responsabilités et à appeler tous les acteurs concernés à coopérer à un travail nécessaire tant au niveau politique que sur le terrain. L'apport de ces acteurs est en effet crucial !

1. Renforcer les compétences interculturelles des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle

Outre la question de la neutralité qu'ils se doivent de respecter dans le cadre de leurs missions, de nombreux acteurs de l'insertion socioprofessionnelle, et plus particulièrement les employés du FOREM, ont souvent montré un certain malaise à parler de la jeunesse issue de l'immigration. Comment nommer ces personnes ? Comment agir avec elles ?

- Il importe que des formations à l'interculturalité soient organisées à destination de ces professionnels afin de les aider, notamment, à mieux comprendre les cadres de références des jeunes issus de l'immigration qu'ils sont amenés à accompagner. Ces formations permettraient certainement une meilleure écoute et une meilleure compréhension entre les professionnels, d'une part, et les jeunes, d'autre part.

2. Renforcer les collaborations entre les travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle

Le FOREM travaille déjà en partenariat avec différents acteurs parapublics et/ou privés. Si le dispositif de coopération a été précisé, il reste que le rôle et

les services offerts par ces partenaires méritent, d'après les discussions sur ce sujet, d'être clarifiés auprès des différents partenaires.

- La mise en place de plateformes est fortement souhaitée par les professionnels. Celles-ci constitueraient des espaces privilégiés de rencontre entre acteurs de l'insertion socioprofessionnelle qui auraient ainsi l'occasion non seulement de mieux se connaître mais également d'échanger leurs bonnes pratiques.

D'autres collaborations mériteraient certainement d'être conclues ou renforcées au regard de certaines difficultés que peuvent rencontrer les conseillers-référents du FOREM avec les jeunes issus de l'immigration désaffiliés.

- Des partenaires privilégiés concernant ce public spécifique sont certainement les CRIs qui ont une connaissance approfondie de cette question et ont déjà souvent développé leurs propres systèmes d'insertion socioprofessionnelle et d'aide à travers notamment le jobcoaching. Un projet comme DISISMI (Dispositif Spécifique d'Insertion Socioprofessionnelle des Migrants), porté par le CRIPEL en collaboration notamment avec le FOREM Conseil de Liège, mérite certainement d'être étendu à d'autres agglomérations.
- Le local semble, de l'avis de nombreux professionnels, le niveau le plus adéquat pour établir le contact avec les jeunes désaffiliés souvent concentrés dans certains quartiers. Il importe donc de favoriser dans une certaine mesure la décentralisation des services offerts et d'aller à la rencontre de ces jeunes. Concernant des actions précises (rencontre avec des corps de métier, démonstrations de savoir-faire ou encore présentation des formations disponibles), la mise en œuvre de partenariats avec des acteurs locaux comme les maisons de jeunes peut également favoriser une véritable rencontre avec cette frange de la jeunesse.
- Les professionnels ont également mis en évidence le manque de modèles positifs dont souffrent de très nombreux jeunes désaffiliés issus de l'immigration. Il importe dès lors de créer de nouvelles opportunités de rencontres entre ces jeunes et leurs aînés qui ont 'réussi'. Le FOREM pourrait ainsi créer en ce sens des partenariats avec les associations de professionnels issus de l'immigration.

3. Développer de nouveaux outils pour répondre aux besoins spécifiques de cette population

Les jeunes désaffiliés, issus ou non de l'immigration, constitue une clientèle de plus en plus importante du FOREM. Cette institution, si elle a déjà développée de nombreux outils en vue d'aider les demandeurs d'emploi à s'insérer sur le marché du travail, semble relativement démunie face à ce nouveau public.

- Il importe de travailler sur les canaux de communication pour sensibiliser ces jeunes aux missions de l'institution, aux services qu'ils sont en droit d'attendre et les devoirs auxquels ils sont tenus en

contrepartie. Certains professionnels préconisent de prendre exemple sur le langage publicitaire auquel ces jeunes semblent être relativement sensibles.

- Face à ce public très éloigné des réalités du marché de l'emploi et parfois de ses codes de fonctionnement (exigences les plus basiques en matière de savoir-être), des professionnels ont émis l'idée de mettre en œuvre des modules de « compétences sociales », voire de « relooking ».

4. Promouvoir les mesures favorisant la participation des jeunes issus de l'immigration dans la société belge

De nombreux jeunes issus de l'immigration souffrent d'un « déni de citoyenneté » : tandis qu'ils ont été éduqués et socialisés en Belgique, ils ont le sentiment que l'origine étrangère de leur famille continue de fonctionner comme un principe de déqualification, et ce notamment en raison des discriminations persistantes dont beaucoup continuent d'être victimes. Les initiatives réaffirmant la pleine appartenance de ces jeunes à la société et favorisant leur participation doivent être développées.

- En vue de combattre les problèmes liés au racisme et aux préjugés, il est pertinent d'intégrer dans la formation initiale des jeunes assurée par les établissements scolaires un cours sur l'histoire de l'immigration.
- Dans l'optique que le monde du travail de demain reflète la diversité de la population établie en Wallonie, il est important d'inciter les employeurs à s'engager dans cette voie. Un moyen serait notamment d'encourager les plans diversité.

5. Ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles aux jeunes issus de l'immigration

La difficulté pour s'insérer sur le marché du travail est d'autant plus grande pour des jeunes sans expérience et peut conscients des réalités liées à l'exercice d'une profession.

- Les jobs étudiants et les stages en entreprise constituent des occasions non seulement d'acquérir une première expérience, mais ils sont bénéfiques pour l'estime de soi de ces jeunes et permettent d'élargir leur réseau social.

Alors que l'évolution du marché du travail tend à laisser de moins en moins d'opportunités aux moins qualifiés, il semble pertinent de s'ouvrir à toutes les formes que peut prendre l'occupation professionnelle.

- L'entreprenariat mérite sans conteste d'être mieux soutenu. Le système des « couveuses d'entreprises » mérite en ce sens un intérêt particulier.²³⁹

²³⁹ VAN BUNNEN, Gabriel et RAONE, Julien (2011), « L'auto-crédation d'emploi en couveuses d'entreprises en Wallonie : Entre pratiques d'accompagnement et dynamiques institutionnelles », Working Paper 13 (Louvain-la-Neuve : Louvain School of Management Research Institute).

Il est également important de valoriser les richesses offertes par l'origine ethnique des jeunes issus de l'immigration. Certains d'entre eux, sans perspective professionnelle en Belgique, se sont d'ores et déjà lancés dans des activités transnationales avec leur pays d'origine.²⁴⁰

- Un moyen de les aider serait alors de lever les principaux obstacles qu'ils rencontrent, notamment en matière administrative (par exemple, difficultés pour obtenir des visas pour des chercheurs ou des artistes, démarches pour exporter...).
- Concernant les activités de nature économique, la collaboration pourrait être renforcée avec l'Agence Wallonne à l'Exportation et aux Investissements Etrangers (AWEX).

Sur base de l'idée que ce ne sont pas seulement aux jeunes de s'adapter, mais que le monde du travail doit également s'ouvrir aux évolutions de la jeunesse, à leurs nouvelles capacités et créativité, diverses mesures peuvent également être entreprises.

- La méthode Intervention sur l'Offre et la Demande (IOD) développée par certaines MIREs s'avère particulièrement intéressante. Basée sur un travail intense sur et avec les employeurs, elle permet une adaptation mesurée de l'offre d'emploi aux compétences des demandeurs d'emploi.

6. Repenser le lien entre l'enseignement et le marché du travail

Trop de jeunes quittent chaque année l'école mal outillés en termes de formation et de conscience des réalités pour affronter le monde de plus en plus dur et exigeant du marché du travail. Il est donc essentiel de repenser le lien école-marché du travail.

- De l'avis de tous les professionnels rencontrés, il importe de revoir le système de l'orientation scolaire. En effet, celui-ci repousse trop souvent les jeunes issus de l'immigration dans les filières les moins valorisées et entraîne ainsi leur démotivation dans la suite de leur parcours scolaire.
- Des séances d'information dans les établissements scolaires, et plus particulièrement au sein des sections techniques et professionnelles, quant aux réalités du marché de l'emploi et les différents droits et devoirs de tout citoyen, permettraient aux jeunes de mieux appréhender les difficultés auxquelles ils vont être amenés à faire face.
- Dans le même ordre d'idées, des journées « portes ouvertes » relatives aux différents métiers, et notamment ceux en pénurie, devraient être organisées à destination des élèves de ces mêmes filières dès l'entrée dans le deuxième degré, et ce en vue de leur présenter concrètement ces métiers et leurs débouchés.
- Enfin, il importe de favoriser l'enseignement en alternance et soutenir financièrement les collaborations entre entreprises et établissements scolaires techniques et professionnels.

²⁴⁰ PERRIN, Nathalie (2011), *Les pratiques transnationales des migrants en Belgique : Vecteur d'intégration ou de repli communautaire?* (rapport de recherche) (Bruxelles : Fondation Roi Baudouin).

7. Assurer un suivi dans l'accompagnement des jeunes peu qualifiés

Sur base du constat que de nombreux jeunes peu qualifiés issus de l'immigration et désaffiliés ont des difficultés à s'insérer durablement sur le marché du travail wallon, il semble opportun que leur accompagnement ne s'achève pas au moment où ils décrochent un emploi mais qu'ils disposent au contraire d'un encadrement plus soutenu, dans une logique de soutien et non de contrôle.

- Le jobcoaching a fait ses preuves comme facteur de succès important dans un parcours d'activation. Le coach doit pouvoir travailler en fonction des besoins des deux parties et non sur la base d'une durée maximale fixée, comme c'est actuellement le cas. Les jeunes doivent avoir un point d'ancrage fixe auquel se raccrocher en permanence.

8. Affiner nos connaissances quant à l'ampleur et les causes de la désaffiliation de la jeunesse issue de l'immigration

Pour une société qui vise à la cohésion sociale, la pleine participation des immigrés et de leurs descendants dans tous les domaines de la société, et notamment sur le marché du travail, doit rester une priorité. La discrimination dont sont victimes les personnes de nationalité étrangère sur le marché du travail wallon ne sont généralement perçues qu'indirectement et il est encore plus difficile d'appréhender la réalité en ce qui concerne leurs descendants qui ont dans la plupart la nationalité belge.

- Pour avoir une pleine conscience du phénomène et sensibiliser la population comme les employeurs, les bases de données ventilées par origine doivent être plus facilement accessibles aux chercheurs, que ce soit en termes financiers ou de délai pour les demandes.

Il importe également de mieux appréhender le processus de désaffiliation de cette jeunesse.

- Sans conteste, une méthodologie qualitative basée sur des entretiens semi-directifs avec ces jeunes nous permettrait de mieux comprendre les souffrances de cette jeunesse et ouvrirait de nouvelles perspectives quant aux solutions pour enrayer le processus de désaffiliation.
- Il serait également intéressant, comme l'ont souligné à plusieurs reprises des professionnels, de s'intéresser aux différences dans les trajectoires de vie des jeunes issus de l'immigration, d'étudier les différents éléments qui vont intervenir dans leur parcours et qui vont faire que certains vont réussir à s'intégrer dans la société et s'insérer sur le marché du travail et d'autres pas.

X. Bibliographie

- ADAM, Ilke (2007), « Immigrés et minorités ethniques sur le marché de l'emploi. Les politiques publiques en question ? » in : MARTINIELLO, Marco, REA, Andrea et DASSETTO, Felice (eds.), *Immigration et intégration en Belgique francophone. Etat des savoirs* (Louvain-la-Neuve : Academia-Bruylant), pp. 179-192.
- ADAMS, John, GREIG, Malcolm and McQUAID, Ronald W. (2000), « Mismatch unemployment and local labour-market efficiency: The role of employer and vacancy characteristics », *Environment and Planning A* 32 (10), pp. 1841-1856.
- ALALUF, Mateo (2000), *Dictionnaire du prêt-à-penser. Emploi, protection sociale et immigration. Les mots du pouvoir* (Bruxelles : Editions Vie Ouvrière).
- AMIN, Azzam (2005), « L'intégration des jeunes Français issus de l'immigration. Le cas des jeunes issus de l'immigration arabo-musulmane et turque : Maghreb, Moyen-Orient et Turquie », *Connexions* 83, pp. 131-147.
- ARRIJN, Peter, FELD, Serge et NAYER, André (1998), « Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium », *International Migration Papers* 23 (Genève : Bureau International du Travail). Disponible à l'adresse : <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp23e.pdf>, consulté le 3 octobre 2012.
- BARBOUR, Rosaline S. et KITZINGER, Jenny (1999), *Developing Focus Group Research: Politics, Theory and Practice* (London: Sage).
- BARREYRE, Jean-Yves (2000), *Classer les exclus : enjeux d'une doctrine de politique sociale* (Paris : Dunod).
- BASTENIER, Albert et DASSETTO, Felice (1981), « La deuxième génération d'immigrés en Belgique », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 907-908, pp. 1-46.
- BATAILLE, Philippe (2003), « Racisme populaire et relais institutionnels, discrimination systémique et indirecte » in : BORILLO, Daniel (dir.) *Lutter contre les discriminations* (Paris : La découverte, coll. « Recherches »), pp. 69-85.
- BAYE, Ariane, BLONDIN, Christiane, FAGNANT, Annick, HINDRYCKX, Geneviève, LAFONTAINE, Dominique, MATOUL, Anne, MONSEUR, Christian et QUITTRE, Valérie (2009), *Les compétences des jeunes de 15 ans en Communauté française en sciences, lecture et en mathématiques. Résultats de l'enquête Pisa 2006* (Liège : Université de Liège, Institut de Psychologie et des Sciences de l'Éducation, coll. « Cahiers des Sciences de l'éducation » n° 29-30).
- BAYE, Ariane, DAHNIER, Julien, DENY, Eric, DIEU, Philippe, GHAYE, Béatrice, LEFEVRE, Catherine et TAYMANS, Jean (2010), *Les indicateurs de l'enseignement n°5* (Bruxelles : ETNIC, Communauté française de Belgique).
- BECK, Ulrich (2000), *The Brave New World of Work* (Oxford : Polity Press).
- BEGAG, Azouz (2002), *Les dérouilleurs. Ces Français de banlieue qui ont réussi* (Paris : Les Editions Mille et une nuits, coll. « Essais »).
- BELORGEY, Jean-Michel (1999), *Lutter contre les discriminations. Rapport à Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité* (Paris : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité).
- BEN MOHAMMED, Nadia (2004), « Les femmes musulmanes voilées d'origine marocaine sur le marché de l'emploi » in : BRION, Fabienne (éd.), *Féminité*,

- islamité, minorité : questions à propos de hijâb* (Louvain-la-Neuve : Academia-Bruylant), pp. 49-62.
- BLAIRON, Jean (2009), « Les enjeux relatifs à l'insertion sociale et professionnelle dans les politiques régionales. Quelques questions d'analyse », *Intermag* (février), pp. 1-8.
- BOLTANSKI, Luc et CHIAPELLO, Eve (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme* (Paris : Gallimard).
- BORN, Michel et GAVRAY, Claire (2006), « Ecosystème de la victimisation : le cas particulier du milieu scolaire » in: BORN, Michel, KEFER, Fabienne et LEMAÎTRE, André (eds.), *Une criminologie de la tradition à l'innovation. En hommage à Georges Kellens* (Bruxelles : De Boeck & Larcier), pp. 21-37.
- BOURDIEU, Pierre (1980), « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la Recherche en sciences sociales* 31, pp. 2-3.
- BOURDIEU, Pierre et CHAMPAGNE, Patrick (1992), « Les exclus de l'intérieur », *Actes de la recherche en sciences sociales* 91-92, pp. 71-75.
- BOURGUIGNON, David et HERMA, Ginette (2007), « Le chômage analysé à la lumière de la stigmatisation » in: HERMAN, Ginette (éd.), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale* (Bruxelles : De Boeck, coll. « Economie, Société, Région »), pp. 145-176.
- BRION, Fabienne (2006), « Du *demos* au *laos* ? Penser autrement les relations entre genre, religion et discrimination » in: KHADER, Bichara, MARTINIELLO, Marco, REA, Andrea et TIMMERMAN, Christiane (eds.), *Penser l'immigration et l'intégration autrement. Une initiative belge interuniversitaire* (Bruxelles : Bruylant), pp. 363-386.
- BRION, Fabienne (2007), « Immigration, crime et discrimination : recherches en Communauté française » in: MARTINIELLO, Marco, REA, Andrea et DASSETTO, Felice (eds.) *Immigration et intégration en Belgique francophone : Etat des savoirs* (Louvain-la-Neuve : Academia-Bruylant), pp. 333-361.
- CAPEAU, Bart, EEMAN, Lieve, GROENEZ, Steven et LAMBERTS, Miet (2011), *Qui a priorité : les jeunes Turcs ou les jeunes quinquagénaires ? Une étude expérimentale de la discrimination sur la base de caractéristiques personnelles lors de la première sélection de candidats – rapport technique* (rapport de recherche) (Leuven : HIVA, Katholieke Universiteit Leuven).
- CARDELLI, Rebecca, DEBUISSON, Marc, GUIO, Anne-Catherine, MAINQUET, Christine et RUYTERS, Christine (2008), *Les facteurs de précarité : Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie* (Namur : Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique).
- CASTEL, Robert (1991), « De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation. Précarité du travail et vulnérabilité relationnelle » in: DONZELOT, Jacques (éd.), *Face à l'exclusion, le modèle français* (Paris : Esprit), pp. 137-168.
- CASTEL, Robert (1994), « La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation », *Cahiers de recherches sociologiques* 22, pp. 11-27.
- CASTEL, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat* (Paris : Fayard).
- CASTEL, Robert (2006), « La discrimination négative. Le déficit de citoyenneté des jeunes de banlieue », *Annales. Histoire, Sciences sociales* 61 (4), pp. 777-808.
- CASTEL, Robert (2007), *La discrimination négative : Citoyens ou indigènes* (Paris : Seuil / La République des idées).

- CASTEL, Robert (2009), *La montée des incertitudes. Travail, protection, statut des individus* (Paris : Seuil, coll. « La couleur des idées »).
- CHICHAH, Souhail (2007), « Diplôme du supérieur : vecteur d'exclusion des personnes d'origine extra-européenne », *tef-Travail-Emploi-Formation* 7, pp. 31-64. Disponible à l'adresse : http://www.ulb.ac.be/socio/tef/revues/TEF_7_4.pdf, consulté la 27 octobre 2012.
- COHEN, Valérie (1997), « La vulnérabilité relationnelle : essai de cadrage et de définition », *Socio-anthropologie* 1. Disponible à l'adresse : <http://socio-anthropologie.revues.org/index74.html>, consulté le 17 septembre 2012.
- COLLART, Julie, DELROISSE, Stéphanie et HERMAN, Ginette (2008), « Chapitre 5. La discrimination à l'embauche : Comprendre le phénomène et le combattre ». Disponible à l'adresse : http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/cris/documents/Ch_5_Julie_final.pdf, consulté le 8 octobre 2012.
- CORBETTA, Piergiorgio (2003), *Social Research: Theory, Methods and Techniques* (London : Sage).
- CROSS, William E. Jr. (1995), « In Search of Blackness and Afrocentricity: The Psychology of Black Identity Change » in : GRIFFITH, Ezra H., HARRIS, Howard W. et BLUE, Herbert C. (dirs.), *Racial and Ethnic Identity: Psychological Development and Creative Expression* (New York, NY : Routledge), pp. 53-72.
- CRUTZEN, Dany et LUCCHINI, Silvia (2007), « Etat des savoirs concernant l'éducation et la scolarité des enfants issus de l'immigration en Communauté française de Belgique » in : MARTINIELLO, Marco, REA, Andrea et DASSETTO, Felice (eds.), *Immigration et intégration en Belgique francophone. Etat des savoirs* (Louvain-la-Neuve : Academia-Bruylant), pp. 287-332.
- CULTIAUX, John (2010), « L'employabilité : des principes aux pratiques » (communication), colloque *Employabilité : Un défi pour les plus éloignés de l'emploi ?* organisé par le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation, Charleroi, 10 décembre 2010. Disponible à l'adresse : <http://www.csefcharleroi.be/images/sitefr/edit/j.cultiaux-employabilite-10de2010.pdf>, consulté le 3 février 2013.
- DARQUENNE, Raphaël et VAN HEMEL, Line (2009), *Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage : Recommandations et facteurs de réussite pour l'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés* (rapport de recherche) (Bruxelles : Fondation Roi Baudouin).
- DEBUISSON, Marc, DOCQUIER, Frédéric, NOURY, Abdul et NANTCHO, Madeleine (2004), « Immigration and aging in the Belgian Regions », *Cahiers Economiques de Bruxelles* 47(1), pp. 139-157.
- DEFAYS, Daniel et CORNET, Annie (2008), *Les facteurs de précarité : Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie* (Namur : Institut wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique).
- DE GAULEJAC, Vincent et TABOADA LEONETTI, Isabel (1994), *La lutte des places* (Paris : Desclée de Brouwer).
- DEJEMEPPE, Muriel, COCKX, Bart et VAN DER LINDEN, Bruno (2002), « Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique » in : DE LA CROIX, David, DOCQUIER, Frédéric, MAINGUET, Christine, PERELMAN, Sergio et WASMER, Etienne (dirs), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail* (Bruxelles : De Boeck-Larcier, coll. « Economie, société et régions »), pp.219-238.
- Délégué général de la Communauté française aux droits de l'enfant (2009), *Dans le vif du sujet. Rapport relatif aux incidences et aux conséquences de la pauvreté sur*

- les enfants, les jeunes et leurs familles* (Bruxelles : Communauté française de Belgique). Disponible à l'adresse : http://www.dgde.cfwb.be/fileadmin/sites/dgde/upload/dgde_super_editor/dgde_editor/documents/Rapports/rapport_pauvrete_12.pdf, consulté le 30 octobre 2012.
- DELVAUX, Bernard (2011), « Nationalité et parcours scolaire en Belgique francophone », *Les Cahiers de recherche du Girsef* 86 (Décembre), pp. 1-59.
- DE MEYER, Inge, DE VOS, Hilde et VAN DE POELE, Luc (2002), *Worldwide Learning at Age 15. First Results from PISA 2000* (Gent : Universiteit Gent).
- DE RUDDER, Véronique, POIRET, Christian et VOUREC'H, François (2000), *L'inégalité raciste. L'université républicaine à l'épreuve* (Paris : Presses Universitaires de France).
- DESCHENAUX, Frédéric et LAFLAMME, Claude (2009), « Réseau social et capital social : Une distinction conceptuelle nécessaire illustrée à l'aide d'une enquête sur l'insertion professionnelle de jeunes Québécois », *SociologieS*. Disponible à l'adresse : <http://sociologies.revues.org/2902>, consulté le 26 décembre 2012.
- DESMAREZ, Pierre, OUALI, Nouria et CENNICOLA, Pasquale (2011) *Répartition inégale sur le marché de l'emploi : Age, nationalité et handicap* (rapport de recherche) (Bruxelles : Centre). Disponible à l'adresse : http://www.diversite.be/diversiteit/files/File/Barometer/Werk/FR/Rapport_Indicateursfinal.pdf, consulté le 12 novembre 2013.
- DEVLEESHOUWER, Perrine et REA, Andrea (2009), « Logique de quasi-marché et justification des acteurs de la différenciation » (communication), colloque *Penser les marchés scolaires* organisé par le Réseau d'Analyse Pluridisciplinaire des Politiques Educatives (RAPPE – Université de Genève), Genève (Suisse), 12-14 mars 2009.
- DE WILDE, Julie, FUSILIER, Bernard, MOREAU, Lorise, ZUNE, Marc, ALBARELLO, Luc, DE MEULEMEESTER, Laurence et HESSE, Christine (2009), Enquête de suivi de l'insertion des demandeurs d'emploi FSE Wallonie-Bruxelles. Rapport final (rapport de recherche) (Louvain-la-Neuve : GIRSEF – SONECOM).
- DHUME, Fabrice et SAGNARD-HADDOUI, Nadine (2008), *Les discriminations raciales à l'emploi : Une synthèse problématique des travaux* (Metz : Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée (ISCRA-Est)).
- DION, Kenneth L., DION, Karen K. et PAK, Anita W. (1992), « Personality-Based Hardiness as a Buffer for Discrimination-Related Stress in Members of Toronto's Chinese Community », *Canadian Journal of Behavioural Science* 24, pp. 517-536.
- Direction Générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion (2009), *Child poverty and well-being in the EU. Current status and way forward* (Luxembourg : Communautés européennes).
- DONZELOT, Jacques et ESTEBE, Philippe (1994), *L'Etat animateur – Essai sur la politique de la ville* (Paris : Esprit).
- DUBET, François (1987), *La galère : jeunes en survie* (Paris : Fayard).
- DUBET, François et LAPEYRONNIE, Didier (1992), *Quartiers d'exil* (Paris : Seuil).
- DURU-BELLAT, Marie, MONS, Nathalie et SUCHAUT, Bruno (2004), « Inégalités sociales entre élèves et organisation des systèmes éducatifs : quelques enseignements de l'enquête PISA », *Les Notes de l'IREDU* 4(2), pp. 1-4. Disponible à l'adresse : http://www2.cnrs.fr/sites/communiqué/fichier/article_inegalites_duru_bellat.pdf, consulté le 28 octobre 2012.
- EBERSOLD, Serge (2004), « L'insertion ou la délégitimation du chômeur », *Actes de la Recherche en Sciences sociales* 4(154), pp. 92-102.

- EGGERICKX, Thierry, POULAIN, Michel et KESTELOOT, Christian (2002), *Recensement général de la population et des logements au 1^{er} mars 1991. La population allochtone en Belgique* (Bruxelles : Institut National de Statistique).
- EGGERICKX, Thierry, BAHRI, Amel et PERRIN, Nicolas (2006), *Migrations internationales et populations d'origine étrangère : approches statistique et démographique* (Bruxelles : Fondation Roi Baudouin).
- ERIKSON, Erik H. (1964), « A Memorandum on Identity and Negro Youth », *Journal of Social Issues* 20, pp. 29-42.
- FAIST, Thomas (2007), « Transstate Social Spaces and Development: Exploring the Changing Balance between Communities, States and Markets » *Discussion paper* 169 (Genève : International Institute for Labour Studies). Disponible à l'adresse : <http://pub.uni-bielefeld.de/download/2318473/2319951>, consulté le 8 janvier 2003.
- FELD, Serge, NANTCHO, Madeleine et PERIN, Sophie (2006), « Educational Factors in the Economic Integration of the Foreign Population in Belgium » (communication), *European Population Conference 2006* organisée par l'European Association for Population Studies, Liverpool (Grande-Bretagne), 21-24 juin 2006.
- FELD, Serge (2010), *La main-d'œuvre étrangère en Belgique : Analyse du dernier recensement* (Louvain-la-Neuve : Academia-Bruylant).
- FERRIEUX, Dominique et CARRAYON, Danielle (1992), « Impacts du bilan de compétences sur le positionnement personnel et professionnel : étude réalisée auprès des chômeurs de longue durée », *Carriéologie* 6(2), pp. 45-69.
- FICHET, Brigitte (1993), « Peut-on parler d'une spécificité propre aux jeunes issus de l'immigration ? », *Les cahiers du CEMRIC 2* (Strasbourg : Université Marc Bloch), pp. 7-16.
- FIELD, John (2003), *Social Capital* (London : Routledge).
- FINOT, Alain (2000), *Développer l'employabilité* (Paris : Insep Consulting Editions).
- FOTIA, Yvon (2010), « Une brève histoire de la discrimination systémique », *Les figures de la domination* 3, pp. 1-15. Disponible à l'adresse : <http://www.lesfiguresdeladomination.org/index.php?id=554>, consulté le 15 septembre 2012.
- FREEMAN, Richard B. (2000), « The US 'underclass' in a booming economy », *World Economics* 1, pp. 89-100.
- GAZIER, Bernard (1999), « Observations and Recommendations » in : GAZIER, Bernard (éd.), *Employability: Concepts and Policies* (Berlin : European Employment Observatory), pp. 298-315.
- GELDERBLOM, Arie, de KONING, Jaap et LACHHAB, Kaoutar (2007), *Effecten van 'zachte' kenmerken op de reïntegratie van WWB, WW en AO populatie : Een literatuurstudie* (Rotterdam : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Disponible à l'adresse : http://www.interventiesnaarwerk.nl/sites/default/files/200707_Effecten_van_zachte_kenmerken_SEOR.pdf, consulté le 2 janvier 2013.
- GENARD, Jean-Louis, « Responsabilisation individuelle ou déresponsabilisation collective ? », *La Revue nouvelle* 12, pp. 63-69.
- GIBBS, Anita (1997), « Focus groups », *Social Research Update* 19 (winter), pp. 1-7. Disponible à l'adresse < <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU19.html>>, consulté le 15 septembre 2012.
- GIDDENS, Anthony (1991), *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age* (Stanford, CA : Stanford University Press).

- GIDDENS, Anthony (1994), *Les conséquences de la modernité* (Paris : L'Harmattan).
- GIJSSEN, Eric (2001), « Quatre formes de discrimination ethnique dans l'enseignement », *Ecole démocratique* 6. Disponible à l'adresse : <http://www.skolo.org/spip.php?article178>, consulté le 3 décembre 2012.
- GIORGAS, Dimi (2000), « Social Capital within Ethnic Communities » (communication), *TASA 2000 Conference*, Flinders University, Adélaïde (Australie), 6-8 décembre 2000.
- GOGUEL D'ALLONDANS, Alban (2003), *L'exclusion sociale, les métamorphoses (1960-2000)* (Paris : L'Harmattan).
- GRANOVETTER, Mark S. (1973), « The strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology* 78(6), pp. 1360-1380.
- GROOTAERS, Dominique (1998), « Cent cinquante ans d'instruction publique : à la poursuite de l'intégration sociale et de la promotion individuelle » in : GROOTAERS, Dominique (dir.), *Histoire de l'enseignement en Belgique* (Bruxelles : Centre de recherche et d'information socio-politique), pp. 85-107.
- HAEX, Jos, MARTENS, Albert et WOLF, Sylvain (1976), *Arbeidsmarkt, discriminatie, gastarbeid* (Leuven : S.O.I.-reeks, coll. « Sociologische studies en documenten »).
- HAMZAOUI, Mejed (2003), « La politique sociale différenciée et territorialisée : activation ou ébranlement du social », *tef-Travail-Emploi-Formation* 4, pp. 11-25.
- HAMZAOUI, Mejed (2009), « La démocratie à l'épreuve de l'implication des personnes en difficulté : illustrations en Belgique francophone », *Nouvelles pratiques sociales* 22(1), pp. 52-62.
- HERMAN, Ginette et VAN YPERSELE, David (2004), « L'identité sociale des chômeurs » (réédition), *Les cahiers du Cerisis* 10, pp. 1-99. Disponible à l'adresse : <http://www.psor.ucl.ac.be/personal/zyerbyt/Bourguignon%20et%20al.%20RIPS%202007.pdf>, consulté le 19 octobre 2012.
- HULLEBROECK, Patrick et SILBERBERG, Valérie (2007), *Des écoles pour les adolescents : Un projet humaniste contre la violence* (Bruxelles : La Ligue de l'Enseignement et de l'Education permanente).
- Independent Research Bureau (IRB) Europe (2009), *Quelles perceptions les minorités ethniques ont-elles de la Belgique?* (sondage) (Bruxelles : Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme).
- IPSOS (2009), *Dans quelle mesure les Belges sont-ils tolérants par rapport aux minorités ethniques ?* (sondage) (Bruxelles : Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme).
- JACOBS, Dirk, REA, Andrea, HANQUINET, Laurie (2007), *Performances des élèves issus de l'immigration en Belgique selon l'étude PISA. Une comparaison entre la Communauté française et la Communauté flamande* (rapport de recherche) (Bruxelles: Fondation Roi Baudouin).
- JACOBS, Dirk, REA, Andrea, TENNEY, Céline, CALLIER, Louise et LOTHAIRE, Sandrine (2009a), *L'ascenseur social reste en panne. Les performances des élèves issus de l'immigration en Communauté française et en Communauté flamande* (rapport de recherche) (Bruxelles: Fondation Roi Baudouin).
- JACOBS, Dirk et REA, Andrea (2009b), *Gaspillage de talents. Les écarts de performances dans l'enseignement secondaire entre élèves issus de l'immigration et les autres d'après l'étude PISA 2009* (rapport de recherche) (Bruxelles: Fondation Roi Baudouin).

- JAHODA, Marie (1984), « Social institutions and human needs: A comment on Fryer and Payn », *Leisure Studies* 3, pp. 297-299.
- JAMIN, Charlotte et PERRIN, Nathalie (2005), *Politiques publiques en matière d'enfance et de jeunesse au XX^{ème} siècle en Belgique et en Communauté française* (rapport de recherche) (Bruxelles: Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse).
- KARSZ, Saül (2000), « L'exclusion : faux concept, vrai problème » in : Saül KARSZ (éd.), *L'exclusion, définir pour en finir* (Paris: Dunod), pp. 99-168.
- KESTELOOT, Christian (2006), « La répartition géographique de l'immigration étrangère : fondements, dynamiques et conséquences sociales » in : KHADER, Bichara, MARTINIELLO, Marco, REA, Andrea et TIMMERMAN, Christiane (eds.) *Penser l'immigration et l'intégration autrement : Une initiative belge inter-universitaire* (Bruxelles : Bruylant), pp. 73-103.
- KHOSROKHAVAR, Farhad (1996), « L'universel abstrait, le politique et la construction de l'islamisme comme forme d'altérité » in : WIEVIORKA, Michel (éd.) *Une société fragmentée : le multiculturalisme en débat* (Paris: La Découverte), pp. 113-170.
- LAMBERTS, Miet et EEMAN, Lieve (2011) *Les 'gatekeepers' sur le marché de l'emploi* (rapport de recherche) (Bruxelles : Centre).
- LE BORTEF, Guy (1998), « Evaluer les compétences. Quels jugements ? Quels critères ? Quelles instances ? », *Education permanente* 2(135), pp. 143-152.
- LECLERQ-OLIVE, Michèle (1997), « Jeunes d'origine maghrébine: entre frustration et reconnaissance », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 13 (2), pp. 95-116.
- LEGAL, Jean-Baptiste et DELOUVEE, Sylvain (2008), *Stéréotypes, préjugés et discrimination* (Paris : Dunod).
- LEVECQUE, Katia, LODEWYCKX, Ina et VRANKEN, Jan (2006), « Depressie en veralgemeende angst bij allochtonen in België », *Neuron* 11(5), pp. 179-185.
- LEVENE, Thérèse et DUBUS, Alain (2010), *Expériences, parcours, contextes résidentiels & rapports à la formation des adultes peu qualifiés* (rapport de recherche) (Lille : CIREL-Trigone-CUEEP, Université de Lille I).
- LEVESQUE, Maurice et WHITE, Deena (2001), « Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour des prestataires de longue durée », *Canadian Journal of Sociology* 26, pp. 167-192.
- MARFOUK, Abdeslam (2009), « Féminisation de la Migration : Dynamiques Internationales & Spécificités Marocaines » (communication), Conseil de la Communauté Marocaine à l'Étranger, 18-19 décembre 2009, Marrakech, Maroc.
- MARTENS, Albert (1976), *Les immigrés. Flux et reflux d'une main-d'œuvre d'appoint : la politique belge de l'immigration de 1945 à 1970* (Louvain: Vie Ouvrière / Presses, Universitaires de Louvain).
- MARTENS, Albert (1990), « L'insertion des immigrés dans l'emploi » in : Albert BASTENIER et Felice DASSETTO (eds.), *Immigration et nouveaux pluralismes* (Bruxelles: De Boeck), pp. 123-155.
- MARTENS, Albert, ROSVELDS, Sandra, ARIJN, Peter et BEN ABDELJELIL, Youssef (1993), *Zelfde zweet, ander brood: onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van Belgen en migranten op twee lokale arbeidsmarkten: Antwerpen en Gent* (rapport de recherche) (Brussel: Diensten voor programmatie van het wetenschapsbeleid).

- MARTENS, Albert, OUALI, Nouria, VAN DE MAELE, Marjan, VERTOMMEN, Sara, DRYON, Philippe et VERHOEVEN, Hans (2005), *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. Recherche dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois* (rapport de recherche) (Bruxelles: ORBEM).
- MARTINIELLO, Marco et PERRIN, Nathalie (2009), « Immigration et diversité en Belgique » in : BEAUFAYS, Jean et MATAGNE, Geoffroy (eds.), *La Belgique en mutation. Systèmes politiques et politiques publiques (1968-2008)* (Bruxelles: Bruylant), pp.
- MAZZOCHETTI, Jacinthe (2012), « Sentiments d'injustice et théorie du complot. Représentations d'adolescents migrants et issus des migrations africaines (Maroc et Afrique subsaharienne) dans des quartiers précaires de Bruxelles », *Brussels Studies* 63, pp. 1-9. Disponible à l'adresse : <http://www.brusselsstudies.be/medias/publications/BruS63FR.pdf>, consulté le 5 décembre 2012.
- McQUAID, Ronald W. et LINDSAY, Colin (2005), « The Concept of Employability », *Urban Studies* 42(2), 197-219.
- MERCKLE, Pierre (2004), *Sociologie des réseaux sociaux* (Paris : La Découverte, coll. « Repères » n°398).
- MISRA, Rajnish K. et MISHRA, Prachee (2011), « Employability Skills: The Conceptual Framework & Scale Development », *The Indian Journal of Industrial Relations* 46 (4), pp. 650-660.
- MORGAN, David L. (1988), *Focus Groups as Qualitative Research* (Newbury Park, CA: Sage Publications).
- NAYER, André, BEAUCHESNE, Marie-Noëlle, NYS, Mylène et ZINBI, T. (1991), *La discrimination dans l'accès à l'emploi et l'intégration professionnelle en Région bruxelloise* (rapport de recherche) (Bruxelles: CeRP, Université Libre de Bruxelles).
- NEELS, Karel et STOOP, Reinhard (2000), « »Reassessing the ethnic gap : employment of younger Turks and Moroccans in Belgium » in : LESTHAEGHE, Ron (éd.) *Communities and générations. Turkish and Moroccan populations in Belgium* (Brussels: Vrije Universiteit Brussel), pp. 279-319.
- NYS, Mylène et BEAUCHESNE, Marie-Noël (1991), *La discrimination des travailleurs étrangers et d'origine étrangère et l'intégration professionnelle en région bruxelloise* (Bruxelles : Université Libre de Bruxelles, CeRP).
- OKKERSE, Liesbet et TERMOTE, Anja (2004), *Etudes statistiques n°111. Singularité des étrangers sur le marché de l'emploi: A propos des travailleurs allochtones en Belgique* (Bruxelles: Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie).
- ORIANNE, Jean-François (2006), « Politiques actives d'emploi et professionnels de l'employabilité : critique et clinique » *tef-Travail-Emploi-Formation* 6, pp. 53-92.
- ORIANNE, Jean-François et MAROY, Christian (2008), « Esquisse d'une profession consultante : les intermédiaires du marché du travail en Wallonie », *Formation-Emploi* 102, pp. 21-39.
- ORIANNE, Jean-François et DRAELANTS, Hugues (2010), « Les métiers du conseil : une 'profession consultante' ? », *Sociologies*, « Dossiers : L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions », pp. 1-39. Disponible à l'adresse : <http://sociologies.revues.org/3058>, consulté le 16 janvier 2013.

- OTHMANE, Jamel (2011), *L'employabilité : Définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants* (thèse de doctorat) (Lyon : Université de Lyon 3). Disponible à l'adresse : <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/fr/>, consulté le 17 décembre 2012.
- OUALI, Nouria et REA, Andrea (1995), *Insertion, discrimination et Exclusion. Cursus scolaires et trajectoires d'insertion professionnelle de jeunes Bruxellois* (rapport de recherche) (Bruxelles : GERME, Université Libre de Bruxelles).
- OUTIN, Jean-Luc (1990), « Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : La construction sociale de l'employabilité », *Sociologie du Travail* 32 (4), pp. 469-489.
- PAN KE SHON, Jean-Louis (2010), « Retour sur l'effet prédictif du quartier sur la mobilité résidentielle et la ségrégation » in : MASQUELIER, Bruno et EGGERICKX, Thierry (dirs.), *Dynamiques de pauvretés et vulnérabilités en démographie et en sciences sociales. Actes de la Chaire Quetelet 2007* (Louvain-la-Neuve : Les Presses universitaires de Louvain), pp. 223-242.
- PAUGAM, Serge (1993), *La disqualification sociale* (Paris : Presses Universitaires de France, coll. « Sociologies »).
- PAUGAM, Serge (1996), *L'exclusion : L'état des savoirs* (Paris: La Découverte).
- PAUGAM, Serge (2005), *Les formes élémentaires de la pauvreté* (Paris : PUF, coll. « Le lien social »).
- PEIGNARD, Emmanuel, ROUSSIER-FUSCO, Elena et HENRIOT-VAN ZANTEN, Agnès (1998), « La violence dans les établissements scolaires britanniques : Approches sociologiques », *Revue française de Pédagogie* 123, pp. 123-152.
- PERILLEUX, Thomas (2005), « Se rendre désirable. L'employabilité dans l'Etat social actif et l'idéologie managériale » in : CASSIER, Isabelle, POCHET, Philippe et VIELLE, Pascal (dirs.), *L'Etat social actif : vers un changement de paradigme ?* (Bruxelles : PIE-Peter Lang), pp. 301-322.
- PERRIN, Nathalie, MARTINIELLO, Marco, VAN ROBAEYS, Bea et VRANKEN, Jan (2008), *La pauvreté chez les personnes d'origine étrangère* (Liège: Editions de l'Université de Liège).
- PERRIN, Nathalie (2011), *Les pratiques transnationales des migrants en Belgique : Vecteur d'intégration ou de repli communautaire ?* (rapport de recherche) (Bruxelles : Fondation Roi Baudouin). Disponible à l'adresse : http://www.kbs-frb.be/uploadedFiles/KBS-FRB/05_Pictures_documents_and_external_sites/09_Publications/PUB2011_2073-POD-LesPratiquesTransnationales-FR.pdf, consulté le 25 février 2013.
- PIETTE, Danielle, PARENT, Florence, COPPIETERS, Yves, FAVRESSE, Damien, BAZELMANS, Christine, KOHN, Laurence et DE SMET, Patrick (2003), *La santé et le bien-être des jeunes d'âge scolaire, Quoi de neuf depuis 1994 ? Comportement et mode de vie des jeunes scolarisés et des jeunes en décrochage scolaire en Communauté française de Belgique de 1986-2002* (rapport de recherche) (Bruxelles: Université Libre de Bruxelles, Ecole de Santé Publique, PROMES).
- POPPE, Michèle (1989), « La femme immigrée au bout du balai », *Tribune Immigrée* 30-31, pp. 71-73.
- PORTES, Alejandro et ZHOU, Min (1993), « The New Second Generation: Segmented Assimilation and its Variants », *The ANNALS of the Academy of Political and Social Science* 530(November), pp. 74-96.

- PUTNAM, Robert D. (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community* (New York: Simon & Schuster).
- REA, Andrea (2001), *Jeunes immigrés dans la cité* (Bruxelles: Labor).
- REA, Andrea (2002), « Les Jeunes d'origine immigrés : intégrés et discriminés », *Working Paper du CEDEM*. Disponible à l'adresse : <http://www.cedem.ulg.ac.be/wp-content/uploads/workingpaper/24.pdf>, consulté le 10 octobre 2012.
- REMILLON, Delphine (2009), *Chômage et transitions critiques dans les carrières. Les évaluations au cœur d'une analyse socio-économique de l'inemployabilité* (thèse de doctorat) (Paris : Université Paris Ouest Nanterre).
- RUMBAUT, Rubén G. (1994), « The Crucible Within: Ethnic Identity, Self-Esteem, and Segmented Assimilation Among Children of Immigrants », *International Migration Review* 28, pp. 748-794.
- SALIEN, Kim et DE RICK, Katleen (2007), *Participatie aan leeractiviteiten na het initieel onderwijs met een focus op jongvolwassenen met beperkte kwalificaties* (Leuven : Steunpuntloopbanen).
- SIROUX, Jean-Louis (2011), « La sociabilité à l'épreuve de la relégation scolaire » in : VIENNE, Philippe et DE HAECHE, Anne (coords.) « Inégalités scolaires et processus de relégation », *Revue Education et Formation* e-295, pp. 45-57.
- SMITH, Vicky (2010), « Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability », *Human Relations* 63 (2), pp. 279-303.
- SPP Intégration Sociale (2011), *Rapport stratégique sur la protection sociale et l'inclusion sociale 2008-2010* (Bruxelles: SPP Intégration sociale). Disponible à l'adresse : <http://www.mi-is.be>, consulté le 28 octobre 2012.
- STEENSSENS, Katrien, AGUILAR, Luisa Maria, DEMEYER, Barbara et FONTAINE, Piet (2008), *Enfants en pauvreté. Situation de la recherche scientifique en Belgique* (rapport de recherche) (Bruxelles : SPP Intégration sociale).
- SUAREZ-OROZCO, Marcelo et SUAREZ-OROZCO, Consuela (1992), « La Psychologie culturelle des immigrants hispaniques aux Etats-Unis : implications pour la recherche en éducation », *Revue française de pédagogie* 101, pp. 27-44.
- TERMOTE, Anja et VAN TRIER, Walter (2010), *Comment assurer au mieux le suivi de la transition école-vie active ? Quelques réflexions sur les premiers résultats du Module EFT 2009 'Accès des jeunes au marché du travail'* (Bruxelles: Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE)). Disponible à l'adresse : <http://ccfee.be/download.php?be1a7faddbbbd1c19330608614593932>, consulté le 28 octobre 2012.
- THIERRY, Dominique (1995), « Métier, mobilité, employabilité : Questionnement » in : D'ARCIMOLES, Charles-Henri (coord.) *Transversalité de la GRH. Actes du VIe congrès de l'AGRH*, pp. 778-788. Disponible à l'adresse : <http://www.reims-ms.fr/agrh/docs/actes-agrh/pdf-des-actes/1995thierry083.pdf>, consulté le 27 décembre 2012.
- TUCCI, Ingrid (2008), *Les descendants des immigrés en France et en Allemagne : des destins contrastés. Participation au marché du travail, formes d'appartenance et modes de mise à distance sociale* (thèse de doctorat) (Berlin : Humboldt Universität).
- United Nations (2001), *Recommendations of the High Level Panel of the Youth Employment Network* (New York: United Nations).
- VAN ASBROUCK, Bernard (2012), *L'acteur sans appartenance. Un défi pour le service public de l'emploi et de la formation – Rapport de problématisation* (rapport de recherche – version provisoire) (FOREM).

- VAN ASBROUCK, Bernard (2012), « Activation - Etre activé, voie passive ? » (communication), *Journée d'étude sur l'activation* organisée par l'asbl FLORA, Bruxelles, 25 octobre 2012.
- VENDRAMIN, Patricia (2007), *Les jeunes, le travail et l'emploi : Enquête auprès des jeunes salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone* (Namur: Fondation Travail-Université asbl, centre de recherche Travail et Technologies).
- VERHOEVEN, Marie, DELVAUX, Bernard, DRUETZ, Julie, REA, Andrea, JACOBS, Dirk, DEVLEESHOUWER, Perrine, HERMAN, Barbara, MARTINIELLO, Marco et PONCELET, Alice (2007), *Analyse des parcours scolaires des jeunes d'origine ou de nationalité étrangère en Communauté française* (rapport de recherche) (Bruxelles : Communauté française de Belgique).
- VERNIERS, Christiane (2010), « Formation-Insertion : Réflexions générales et analyse du public de la FUNOC. Confirmations scientifiques d'intuitions largement partagées », *Contradictions* 130-131, pp. 1-259.
- VERNIERS, Christiane (2011), « Les enjeux sociaux de la formation des publics infrascolarisés », *Journal de l'alpha* 180, pp. 51-63.
- VERTOMMEN, Sara, MARTENS, Albert, et OUALI, Nouria (2006), *Topography of the Belgian labour market. Employment: gender, age and origin* (rapport de recherche) (Bruxelles: Fondation Roi Baudouin).
- VIENNE, Philippe (2005), « Carrière morale et itinéraire moral dans les écoles 'de dernière chance' : les identités vacillantes », *Lien social et Politiques* 53, pp. 67-80.
- VRANCKEN, Didier (2010a), *Social barbare* (Bruxelles : Couleur livres asbl, coll. « Question de société »).
- VRANCKEN, Didier (2010b), *Le Nouvel Ordre protectionnel. De la protection sociale à la sollicitude publique* (Lyon : Parangon/Vs, coll. « Situations & critiques »).
- VRANKEN, Jan et HENDERICKX, Erik (2004), *Het speelveld en de spelregels. Een inleiding tot de sociologie* (Leuven: Acco).
- VRANKEN, Jan (2010), « Combating poverty and social exclusion through labour market participation – a role for the ESF? » in : European Commission (éd.), *ESF's role in combating poverty and (other forms) of social exclusion* (Brussels : European Commission).
- WIEVIORKA, Michel (1998), *Le racisme, une introduction* (Paris, La Découverte, coll. « Poche »).
- WILSON, William J. (1998), « When Work Disappears: New Implications for Race and Urban Poverty in the Global Economy », *CASEPaper* 17, pp. 1-23. Disponible à l'adresse : <http://edoc.hu-berlin.de/dissertationen/tucci-ingrid-2008-02-08/PDF/tucci.pdf>, consulté le 5 décembre 2012.
- WITZ, Anne, WARHURST, Chris et NICKSON, Denis (2003), « The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization », *Organization* 10(1), pp. 33-54.

XI. Annexes

1. Focus groups : consignes générales

- Animateur :** L'animateur a pour fonction d'introduire la conversation, de gérer les interactions au sein du groupe et de permettre à chaque participant de s'exprimer.
- Secrétaire :** Le secrétaire doit gérer le temps imparti aux différentes phases du focus group et doit par conséquent gérer également le contenu des entretiens en sélectionnant notamment les thèmes à aborder prioritairement.
- Observateur :** Le rôle de l'observateur est notamment de relever l'implication des participants, y compris de l'animateur, par rapport aux différents sujets abordés. Il est également responsable de l'enregistrement des entretiens.

Dispositions pratiques

- Fléchage du local (à déterminer)
- Liste des participants comprenant leur(s) fonction(s) au sein de leur institution et leurs coordonnées (uniquement pour les focus groups conviant les professionnels)
- Identification des participants grâce à des cartons posés sur les tables
- Rafraîchissements

Programme

Accueil des participants (10 minutes)

Introduction (10 minutes)

- Remerciements
- Présentation des participants
- Présentation du centre de recherche et des chercheurs présents (animateur, secrétaire et observateur)
- Exposé des objectifs de la recherche « Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration et influence sur l'employabilité en Région wallonne » :

De nombreuses recherches ont démontré que les jeunes d'origine étrangère sont confrontés à de nombreuses discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes, qui affectent leur insertion sur le marché du travail. D'autres ont mis en exergue que nombre de ces jeunes se sentent mis à l'écart du marché du travail, objectivement « désaffiliés ».

Conscient de ce phénomène, le Centre a commandité une étude qui entend mettre en évidence les discriminations auxquelles sont confrontés les jeunes

issus de l'immigration et dans quelle mesure elles affectent leur insertion sur le marché du travail wallon. Elle entend également mettre en lumière le rôle joué par ces discriminations dans le processus de désaffiliation qui touche de nombreux jeunes. Ces questions, comme souvent dans le champ des études migratoires, ne s'avèrent pas aussi simples et occultent parfois d'autres faces d'une même réalité. Ainsi, cette étude s'intéresse également à la façon dont la désaffiliation affecte la capacité des jeunes issus de l'immigration à s'insérer et à évoluer au sein du marché du travail. Enfin, elle étudie les stratégies mises en place par les différents acteurs (professionnels, jeunes) pour faciliter cette insertion et cette évolution.

- Définition des concepts employés :
 - discrimination : « une distinction ou une différence de traitement illégitime à l'égard d'un individu porteur de caractéristiques stigmatisées »²⁴¹
 - désaffiliation : La désaffiliation, contrairement à la notion d'exclusion, ne définit pas un état mais retrace un parcours qui éloigne progressivement l'individu du travail stable et des systèmes relationnels qui lui sont liés. Les causes en sont nombreuses et les conséquences peuvent affecter plus ou moins durablement l'intégration de ces jeunes dans la société.
 - employabilité : l'employabilité englobe les compétences, connaissances et qualifications qui renforcent l'aptitude des travailleurs à trouver et à conserver un emploi, à progresser au niveau professionnel et à s'adapter au changement.²⁴² Mais l'employabilité, c'est également prendre en compte les facteurs externes aux individus, c'est-à-dire la situation du marché du travail.
- Méthode : Trois thèmes ont été définis sur base de la littérature, belge et étrangère, pertinente par rapport à notre sujet et des discussions qu'à eu le chercheur avec des professionnels de terrain : 1) intégration et marché du travail, 2) désaffiliation et employabilité et 3) stratégies personnelles et recommandations. Les participants des focus groups sont invités à s'exprimer sur ces trois problématiques afin de permettre au chercheur de mieux appréhender les liens entre discrimination-désaffiliation-employabilité et de mettre à profit leurs connaissances et réflexions lors de la rédaction des recommandations.
- Technique : Les focus groups visent à favoriser l'échange collectif au lieu de multiplier les entretiens individuels ; il mise sur l'interaction pour faire émerger des opinions, des idées et des avis originaux sur les différents thèmes abordés ; il favorise la conversation libre ; le chercheur enrichit son approche de la problématique face au groupe.
- Situer chaque focus group en fonction des autres et définir l'intérêt de la composition du présent focus group :
Huit focus groups sont organisés par le CEDEM entre la mi-novembre 2012 et la mi-janvier 2013. Sur ces huit focus groups, quatre conviennent des

²⁴¹ REA, Andrea (2002), *op cit*, p. 7.

²⁴² Paragraphe 9 de la résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, Conférence Internationale du Travail, 88^{ème} session, 2000

professionnels de terrain travaillant avec des jeunes d'origine étrangère ayant rencontré des difficultés dans leur entrée sur le marché du travail. Les quatre autres rassemblent des jeunes éprouvant de grandes difficultés pour s'insérer au marché de l'emploi et participer pleinement à leur environnement.

2. Focus groups « Professionnels » - Enonciation des thèmes

1. Intégration et marché du travail

Questions de base :

- Quelles sont les principaux obstacles à l'intégration des jeunes d'origine étrangère sur le marché du travail ?

Outils pour relancer la discussion :

- Quelles sont les qualités requises aujourd'hui sur le marché de l'emploi en Région wallonne ?
- En ce qui concerne les jeunes que vous rencontrez dans le cadre de votre travail, considérez-vous qu'ils ont ces « qualités »/ « compétences » / « qualifications » requises par le marché du travail ?
- Si lacunes il y a, quelles sont-elles ?
Sont-elles différentes des autres jeunes fréquentant vos institutions ou associations ?
- Pensez-vous qu'un jeune issu de l'immigration a plus de difficultés à décrocher un premier emploi ?
Si oui, quelles en sont les raisons ?
- Avez-vous le sentiment que ces jeunes sont confrontés à des discriminations ?
Si oui, lesquelles ?
- Comment évaluez-vous l'impact des discriminations sur leur intégration sur le marché du travail ?
- Les discriminations constituent-elles la principale raison de la difficulté éprouvée par certains jeunes pour trouver un emploi en Région wallonne ?
- Considérez-vous que les problèmes rencontrés par les jeunes d'origine étrangère pour intégrer et s'épanouir dans le marché du travail sont plus d'ordre structurel ou personnel ?
- Voyez-vous dans cette difficulté rencontrée par les jeunes d'origine étrangère pour intégrer le marché du travail une conséquence des politiques d'intégration mises en œuvre en Région wallonne ?
Si oui, dans quelle mesure ?

2. Désaffiliation et employabilité (40 minutes)

Questions de base :

- La désaffiliation des jeunes d'origine étrangère affecte-t-elle leur capacité à s'intégrer et à évoluer au sein du marché du travail en Région wallonne ?

Outils pour relancer la discussion :

- Les problèmes mis en évidence par les personnes issues de l'immigration et les nationaux belges, lorsqu'ils parlent de leurs problèmes pour intégrer le marché du travail, sont-ils les mêmes ?
- Y a-t-il des facteurs plus durement ressentis par les jeunes d'origine étrangère ?

- Comment les jeunes d'origine étrangère analysent les répercussions de ces difficultés sur leur développement personnel ?
- La jeunesse d'origine immigrée établie en Belgique est-elle, selon vous, une population particulièrement touchée par le problème de la désaffiliation ?
Si oui, pourquoi ?
- Les jeunes 'belges' et les jeunes immigrés ressentent-ils de la même manière la désaffiliation ?
En d'autres termes, existe-t-il une spécificité 'immigrée' à la désaffiliation ?
- Est-ce un phénomène que vous avez toujours connu ou percevez-vous une évolution du phénomène ?
Si oui, s'est-il ou non renforcé ?
Quelles en sont les raisons selon vous ?

3. Stratégies personnelles et recommandations (40 minutes)

Questions de base :

- Avez-vous développé des stratégies particulières en vue d'aider ces jeunes à se sentir plus en lien avec la société ?
- Quelles sont les mesures à préconiser pour renforcer l'employabilité de ces jeunes.

Outils pour relancer la discussion :

- La désaffiliation de certains jeunes d'origine immigrée a-t-elle une influence sur votre manière de travailler avec eux ?
- Si oui, de quelle manière ?
Dans quelle mesure ?
- La désaffiliation de certains jeunes affecte-t-elle le contenu de vos formations/prestations/services ?
Si oui, dans quelle mesure et comment ?
- Pensez-vous qu'il vous faut de l'aide pour mieux travailler avec ce public particulier (formations spécifiques, collaborations avec d'autres organismes...) ?
- Avez-vous développés des pratiques particulières en faveur des jeunes (d'origine étrangère et/ou non) désaffiliés ?
Si oui, lesquelles ?
- Avez-vous remarqué si des jeunes ont élaboré des stratégies particulières dans le but de tenter de se réinsérer dans la société belge ?
Si oui, explicite.
- Des différences sont-elles perceptibles dans les différentes stratégies mises en œuvre par les jeunes, qu'ils soient ou non d'origine étrangère ?
- Quelles sont, selon vous, les actions prioritaires que les autorités politiques devraient mettre en œuvre en vue d'enrayer le processus de désaffiliation que connaissent certains jeunes d'origine étrangère ?

Evaluation du présent focus group

- D'après les participants, qu'est-ce qui n'a pas été évoqué et qui est d'importance par rapport à notre problématique ?
- Un aspect a-t-il été trop investigué aux dépens d'un autre qui aurait mérité

autant d'attention ?

Clôture des échanges et explication de la suite de la recherche

3. Focus groups « Jeunes » - Enonciation des thèmes

1. Intégration et marché du travail

Questions de base :

- Quelles sont les principaux obstacles que vous rencontrez pour trouver du travail ?

Outils pour relancer la discussion :

- A votre avis, quelles sont les qualités requises aujourd'hui sur le marché de l'emploi en Région wallonne ?
- Considérez-vous que vous avez les compétences requises par le marché de l'emploi ?
 - o Si oui, quels sont les raisons selon vous expliquant votre difficulté à trouver un travail ?
 - o Si non, quelles sont-elles ?
Pensez-vous quelles sont différentes des autres jeunes en formation avec vous ?
- Pensez-vous qu'un jeune issu de l'immigration a plus de difficultés à décrocher un premier emploi ?
Si oui, quelles en sont les raisons ?
- Quels sont les différents facteurs qui, selon vous, permettent d'expliquer vos difficultés à trouver un emploi (qualifications requises, présentation, discriminations, éducation familiale et manque de perspectives, accès à l'information...) ?
- Avez-vous le sentiment d'être confrontés à des discriminations sur le marché du travail ?
Si oui, lesquelles ?
- Comment évaluez-vous l'impact de ces discriminations sur les démarches que vous effectuez pour trouver un emploi ?
Ces discriminations ont-elles également un impact sur votre moral et/ou vos perspectives futures ?
- Diriez-vous que les problèmes que vous rencontrez actuellement sont plus dûs à des 'accidents' ou des 'manquements' qui vous sont personnels ou estimez-vous qu'ils sont en plus ou moins grande partie liés aux politiques d'intégration mises en œuvre en Belgique ?

2. Désaffiliation et employabilité (50 minutes)

Questions de base :

- Pensez-vous que votre situation personnelle (sociale et économique), ou celle de votre environnement, affecte votre capacité à s'intégrer et à évoluer au sein du marché du travail en Région wallonne ?

Outils pour relancer la discussion :

- Avez-vous le sentiment d'être pleinement intégrés dans la société belge ?
Si non, de quels secteurs et/ou milieux avez-vous l'impression d'être exclus ?
- Quelles sont les raisons pour lesquelles vous vous sentez exclus de certains secteurs et/ou milieux ?
- Pensez-vous que votre origine étrangère a un impact sur la manière dont les gens vous perçoivent ?
Explicititez !
- Le fait que vous soyez sans emploi a-t-il un impact sur la manière dont vous vous estimez ?
Si oui, dans quelle mesure le fait de trouver un emploi améliorerait cette situation ?
- Est-ce que l'éventuel sentiment d'exclusion que vous ressentez s'est renforcé avec le temps ?
- Ce sentiment d'exclusion a-t-il un impact sur votre développement personnel et vos perspectives d'avenir ?
- Pensez-vous que le fait d'être sans emploi a un quelconque impact quant à vos possibilités de nouer (ou de soutenir) des relations sociales de qualité ?
Si oui, explicitez !
- Pensez-vous que votre sentiment d'exclusion a un quelconque impact sur les difficultés que vous éprouvez aujourd'hui à trouver un emploi ?
- La jeunesse d'origine immigrée établie en Belgique est-elle, selon vous, une population particulièrement touchée par le problème de l'exclusion ?
Si oui, pourquoi ?

3. Stratégies personnelles et recommandations (30 minutes)

Questions de base :

- Avez-vous développé des stratégies particulières en vue de vous sentir mieux inséré dans la société ?

Outils pour relancer la discussion :

- Selon vous, quels sont les principaux problèmes que rencontre la jeunesse d'origine immigrée ?
- Qu'est-ce qui pourrait être mis en œuvre par les pouvoirs publics pour résoudre ces problèmes ?
- Avez-vous vous-mêmes développés des stratégies particulières pour résoudre certaines de vos difficultés ?
Lesquelles ?
- Vers qui vous tournez-vous pour vous soutenir dans ces initiatives ?
Pourquoi ?
- Dans la mesure où vous avez pu trouver une aide auprès de certains organismes ou institutions, quel a été le plus de cette aide ?
- Le cas échéant, pourquoi n'avez-vous pas tenté de vous faire aidé par ces structures ?
- Quels sont les obstacles selon vous ?

Evaluation du présent focus group

- D'après les participants, qu'est-ce qui n'a pas été évoqué et qui est d'importance par rapport à notre problématique ?
- Un aspect a-t-il été trop investigué aux dépens d'un autre qui aurait mérité autant d'attention ?

Clôture des échanges et explication de la suite de la recherche

4. Workshops

Dispositions pratiques

(assurées par le FOREM)

Programme

Accueil des participants (5 minutes)

Introduction (10 minutes)

- Remerciements
- Présentation des participants (tour de table)
- Présentation de l'animateur et de l'observateur
- Exposé des objectifs du séminaire fermé
- Méthode : Deux thèmes ont été définis sur base des résultats de la recherche : (1) Articulation entre les 3 concepts et (2) Défis posés aux acteurs de l'insertion socioprofessionnelle. Les participants des workshops sont invités à s'exprimer sur ces deux thèmes afin de permettre au chercheur d'affiner les résultats de la recherche et formuler des recommandations politiques.
- Situer chaque workshop en fonction des autres et définir l'intérêt de la composition du présent workshop :

Trois secteurs dont les missions portent spécifiquement ou en partie sur l'insertion socioprofessionnelle :

- FOREM
- Missions régionales pour l'emploi (MIRE)
- Centres régionaux d'intégration (CRI)

Ces secteurs ayant leur propre logique et leurs propres contraintes, il a été décidé d'organiser les workshops par secteurs.

Énonciation des thèmes

1. Validation des résultats : Articulation discrimination-désaffiliation-employabilité (45 min)

Question de base :

De nombreuses recherches ont mis en évidence que les jeunes issus de l'immigration rencontraient beaucoup de difficultés pour s'insérer sur le marché du travail, notamment wallon. Ces difficultés ont été abordées grâce à l'articulation de trois concepts souvent utilisés, mais séparément, pour parler de ces difficultés d'insertion. A la lecture des résultats de l'étude et de la présentation qui en a été faite, avez-vous le sentiment que cette articulation est pertinente ? Reconnaissez-vous certaines des difficultés soulignées chez les jeunes qui fréquentent vos services ?

Questions d'approfondissement :

- La recherche a permis d'identifier cinq vecteurs participant à la désaffiliation des jeunes : parcours scolaire, pauvreté, ségrégation spatiale, discrimination, réseau de sociabilité. Correspondent-ils au vécu/à la situation des jeunes qui fréquentent vos services ?

Un des ces vecteurs est-il prédominant selon vous ?

Y a-t-il un autre vecteur important qui n'a pas été identifié ?

- De même, nous avons identifié différents facteurs individuels (qualifications et formations professionnelles, aptitudes sociales de base, les compétences transférables, la motivation) et contextuels (culture du travail et capital social) affectant l'employabilité de ces jeunes. Correspondent-ils au vécu/à la situation des jeunes qui fréquentent vos services ? Y a-t-il un facteur prédominant selon vous ? Y a-t-il un autre facteur important qui n'a pas été identifié ?
- Concernant l'articulation entre les 3 concepts, pensez-vous qu'elle recouvre l'ensemble des difficultés rencontrées par ces jeunes ? Si oui, pouvez-vous explicitez ? Si non, quel serait le ou les problématique(s) non couverte(s) ?

2. Défis posés aux acteurs de l'insertion socioprofessionnelle : Recommandations et pistes de réflexion (60 minutes)

Les focus groups réalisés précédemment ont mis en évidence de nombreux défis auxquels sont aujourd'hui confrontés les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle amenés à aider ces jeunes pour s'insérer sur le marché du travail wallon. Nous avons pu notamment constater une certaine démotivation dans le chef de certains professionnels et une défiance des jeunes envers les dispositifs qui leur étaient proposés.

Questions de base :

- Comment non seulement aider ces jeunes à s'insérer (durablement) sur le marché du travail, mais également à travers l'accompagnement offert par les professionnels leur redonner le sentiment d'être des citoyens à part entière ?
- Comment améliorer les relations entre les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle et les jeunes qu'ils accompagnent et par extension le 'travail' que chacun effectue (sa mission professionnelle pour l'acteur et le travail sur lui-même pour le jeune) ?

Questions d'approfondissement :

- Quels sont selon vous les principales raisons expliquant la démotivation de certains professionnels à l'heure actuelle. Surtout, comment peut-on améliorer cette situation ?
- La marge de manœuvre des professionnels et des jeunes dans les dispositifs offerts à l'heure actuelle a souvent été remise en question : en termes de moyens, de temps, d'outils... mais également en ce qui concerne les jeunes en termes d'objectifs personnels et de moyen de valoriser leurs démarches et nouveaux acquis. Comment l'évaluez-vous dans votre propre secteur ? Si obstacle(s) il y a, quelles sont vos propositions pour les surmonter ?
- Y a-t-il des 'outils' particulièrement intéressants pour aider ces jeunes à s'insérer sur le marché du travail ? Si oui, lesquels et pourquoi ? Y en a-t-il d'autres à développer : de nouvelles formations, de nouvelles collaborations... Si oui, lesquels et pourquoi ?
- Si, comme beaucoup de professionnels rencontrés lors des focus groups, vous pensez que la sanction est un échec et une nouvelle occasion manquée d'aider ces jeunes, qu'avez-vous d'autres à proposer comme modèle ?

Clôture des échanges et explication de la suite de la recherche

Les workshops, enregistrés, seront analysés en vue d'enrichir les résultats de la recherche et formuler des recommandations. Une publication sera réalisée et soumise par le CEDEM au Centre pour l'Égalité des Chances le 15 octobre au plus tard.

Colophon

Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration

Rapport final

Bruxelles, février 2014

Chercheuse : Nathalie Perrin

Promoteur : Marco Martiniello

Centre d'Etudes de l'Ethnicité et des Migrations

(CEDEM – cedem.ulg.ac.be)

Éditeur responsable: Jozef De Witte

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Cette publication est téléchargeable sur le site web du Centre :

www.diversite.be, rubrique « Publications »

Le Centre encourage le partage des connaissances, mais il insiste sur le respect dû aux auteurs et contributeurs de tous les textes de cette publication. Ce texte ne peut être utilisé comme source d'information que moyennant mention de l'auteur et de la source du fragment. Aucune reproduction, exploitation commerciale, publication ou adaptation partielle ou intégrale des textes, photos, illustrations graphiques ou de tout autre élément protégé par des droits d'auteur ne pourra en être faite sans l'accord préalable et écrit du Centre.mixtes.