

Comment la discrimination perçue des chercheurs d'emploi bruxellois oriente les orientations professionnelles ? Le cas du secteur industriel technologique et métallurgique bruxellois.

Auteur : Yasmine JAMLI

Promoteur : Mathieu De Nanteuil

Année académique 2022-2023

Master 60 : Sciences du travail

Remerciements :

En premier lieu, je tiens à exprimer ma gratitude envers mon promoteur, Mathieu De Nanteuil, dont les conseils éclairés sur la direction de mon sujet et l'orientation précieuse ont grandement contribué à l'élaboration de ce mémoire. Son expertise m'a notamment permis d'explorer les lectures nécessaires et pertinentes.

Un immense merci également à Mark Hunyadi pour son implication dans le cours de philosophie du travail et sa transmission de connaissances. Cela a été déterminant pour le choix de la discipline mineure.

Ma reconnaissance s'étend également à ma famille et à Mehdi Kherroubi. Depuis le début de la rédaction de ce mémoire, leur soutien a constitué une formidable source de motivation. Leur encouragement a été le pilier sur lequel je me suis appuyé tout au long de cette dense aventure intellectuelle. Pour cela, je suis reconnaissant d'avoir pu compter sur vous.

Table des matières

Introduction.....	4
Contextualisation.....	5
Section 1 : répartition des nationalités et origines en Belgique et à Bruxelles :	5
Section 2 : l'école à Bruxelles avant l'emploi.....	6
Section 3 : chiffres du chômage.....	8
Chapitre I : l'approche sociologique	11
Section 1 : du racisme au travail à la disqualification sociale	11
Section 2 : de la discrimination au constat de protection insuffisante	18
Section 3 : de chômeurs à parasites	20
Chapitre II : analyse personnelle	21
Section 1 : l'approche philosophique.....	29
Sous-section 1 : la perception de la discrimination.....	29
Sous-section 2 : du prolétariat à caractère entropique à la perte d'attrait.....	31
Conclusion	33
Bibliographie.....	35

Introduction

La question de l'impact de la discrimination sur les orientations professionnelles des chercheurs d'emploi (CE) dans le secteur industriel technologique et métallurgique de la Région Bruxelles-Capitale (RBC) est une préoccupation cruciale, ancrée dans les réalités sociologiques contemporaines. Cette interrogation soulève des enjeux complexes liés à l'équité, à la justice sociale et à la construction des représentations individuelles dans le contexte spécifique de la recherche d'emploi.

La RBC, en tant que carrefour dynamique et diversifié, abrite ce secteur en constante évolution. Toutefois, il émerge une problématique persistante : celle de la discrimination dans le marché du travail. Les chercheurs d'emploi, particulièrement ceux évoluant dans ce secteur, sont confrontés à des barrières qui vont au-delà des compétences professionnelles, touchant à des critères tels que l'origine migratoire ou la nationalité.

Comprendre les implications de la discrimination dans ce secteur revêt une importance cruciale à plusieurs niveaux. D'une part, cette problématique interroge la notion d'égalité des chances et de justice sociale dans un contexte où la diversité et l'inclusion devraient être des piliers essentiels du développement économique. D'autre part, elle questionne la perception des parcours individuels des chercheurs d'emploi, mettant en lumière les défis auxquels ils font face et les orientations pour naviguer dans un environnement professionnel parfois hostile. Ainsi, la question centrale à laquelle nous tenterons d'apporter une réponse dans le cadre de ce mémoire est la suivante : au sein du secteur industriel technologique et métallurgique bruxellois, comment la discrimination (perçue) impacte l'orientation professionnelle des CE d'origine étrangère ?

Pour répondre à cette question, nous contextualiserons, tout d'abord, la problématique en mettant en exergue certaines données fondamentales telles que la répartition de la population en termes d'origine migratoire en Belgique et plus précisément à Bruxelles, la discrimination scolaire, le taux de chômage et les spécificités du secteur.

Ensuite, nous adopterons une approche sociologique au sein du deuxième chapitre, ancrée dans les réalités sociales et structurelles de la région. Il est question du racisme au travail, d'intersectionnalité jusqu'à la disqualification sociale, de la protection des discriminés, du statut de chômeurs dans la société. Dans ce deuxième chapitre, nous aborderons l'aspect sociologique de la discrimination ainsi que sa spécificité sur le marché du travail bruxellois tout en mettant en lumière les dynamiques sociales et structurelles qui contribuent à cette problématique.

Puis, nous mettrons en avant, dans le chapitre 3, notre expérience professionnelle au sein de Technicity, filiale d'Actiris, en tant que conseiller emploi. Nous avons été confrontés à la discrimination dont les CE d'origine étrangère ont (eu le sentiment d'avoir) fait l'objet. Ainsi, ce chapitre tentera d'explorer les mécanismes de ce processus discriminant ainsi que les stratégies mises en place par les CE pour éviter cette ségrégation.

Enfin, dans le cadre du troisième chapitre, nous développerons une approche philosophique qui permettra d'explorer les dimensions subjectives et individuelles de cette problématique. Dans cette partie, nous analyserons la manière dont les individus, en l'occurrence les CE du secteur, construisent leurs représentations de la discrimination et son impact sur leurs trajectoires professionnelles.

En combinant une perspective sociologique (approche majeure) et une perspective philosophique (approche mineure), nous aspirons à offrir une compréhension large de cette réalité, ouvrant ainsi la voie à d'autres recherches et à des actions visant à favoriser l'égalité des chances et l'inclusion dans le marché du travail bruxellois.

Contextualisation

Section 1 : répartition des nationalités et origines en Belgique et à Bruxelles :

Commençons ce travail par une présentation de la répartition, selon STATBEL (2023), des différentes nationalités et origines en Belgique et spécifiquement en Région de Bruxelles - Capitale.

Au 1er janvier 2023, la population belge se décomposait comme suit : 65,5% de belges d'origine belge, 21,0% de belges d'origine étrangère, et 13,4% de non-belges. Parmi ceux-ci, le groupe des belges d'origine étrangère est diversifié et reparti comme suit : 49,7% n'ont pas la nationalité belge comme première nationalité enregistrée, mais l'ont acquise entre-temps, 50,3% ont la nationalité belge comme première nationalité enregistrée. Parmi ces derniers 20,8% ont deux parents avec une première nationalité étrangère enregistrée et 29,5% ont un parent avec une première nationalité étrangère enregistrée.

À l'échelle nationale au 1^{er} janvier 2023, environ deux tiers de la population étaient belges d'origine belge. Cela passe à 1 personne sur 4 dans la Région de Bruxelles-Capitale. Si nous regardons les chiffres en dehors du groupe de belges d'origine belge. En Région de Bruxelles-Capitale, la population belge d'origine étrangère représente 39,7%, et à l'échelle nationale 21%. La part de non-belges se situe autour de 36,9% en Région de Bruxelles-Capitale et 13,4% à l'échelle nationale.

Il est crucial de noter que la nationalité ne révèle pas si une personne a migré ou non. La nationalité communique plutôt des informations sur l'origine d'une personne. Le pays de naissance est un meilleur indicateur pour déterminer si une personne a effectué un mouvement migratoire vers la Belgique. Presque tous les Belges d'origine belge sont nés en Belgique (98,4%). 69,4% des Belges d'origine étrangère et 15,1% des non-belges sont également nés en Belgique.

Dans les différents groupes d'origine, la répartition entre hommes et femmes semble être équitable, mais elle est moins égale en termes d'âge. La part de belges d'origine belge augmente clairement avec l'âge, atteignant 52,3% chez les 0-17 ans, 63,2% chez les 18-64 ans, et 85,9%

chez les plus de 65 ans. La part des non-belges est la plus élevée chez les 18-64 ans (15,9%), suivie des 0-17 ans (12,7%) et des plus de 65 ans (6,6%).

La diversité selon l'origine a augmenté en Belgique au cours de la dernière décennie. La proportion de belges d'origine belge a diminué de 80,5% en 2003 à 65,5% en 2023. La proportion de non-belges est passée de 8,2% en 2003 à 10,8% en 2013 et 13,4% en 2023.

Dans ce mémoire, nous nous intéressons aux belges d'origine étrangère, ainsi qu'aux non-belges, autrement de nationalité étrangère.

La RBC présente la plus faible proportion de personnes issues d'un pays voisin, soit 13,6% contre 19,4% au niveau national. Cette région affiche également la plus forte proportion de personnes dont la nationalité d'origine se situe en dehors de la zone des 27 pays de Union Européenne (UE27), atteignant 61,0% contre 58,3% en Flandre et 39,6% en Wallonie. En Belgique, nous observons une augmentation du groupe de nationalité d'origine hors UE27, passant de 40,5% en 2003 pour atteindre 52,9% en 2023.

Nous avons exposé la complexité de la composition démographique en Belgique, notamment à Bruxelles, en mettant en lumière la diversité des nationalités et des origines au sein de la population. Ces données fournissent une base essentielle pour comprendre les dynamiques socio-économiques dans la région. Cependant, une réalité inquiétante se dévoile dans la section suivante, révélant une discrimination persistante qui s'étend à plusieurs domaines de la vie quotidienne, notamment le logement, l'éducation et l'emploi.

Section 2 : l'école à Bruxelles avant l'emploi

Bruxelles est une des villes au monde comptant le plus de nationalités sur son territoire (Desière et al., 2018). Cela étant, nous constatons comme mentionné ci-dessous une discrimination à la fois en termes d'éducation, de logement et d'emploi.

La discrimination à Bruxelles commence tôt, notamment à l'école à travers la marginalisation de certains quartiers de Bruxelles.

Bruxelles a fait l'objet d'une polarisation spatiale de certains quartiers. Comme expliqué ci-après, la littérature le mentionnait déjà en 1998. En 1998, les habitants de la banlieue bruxelloise bénéficiaient de salaires nettement supérieurs à ceux de certains quartiers défavorisés du centre. Les jeunes Bruxellois de cette période, appelés à jouer un rôle majeur dans le tissu urbain à venir, étaient confrontés à une exclusion sociale. Certains quartiers de Bruxelles comptaient jusqu'à 2 jeunes d'origine étrangère non européenne sur 5. (Mistiaen & Kesteloot, 1998).

D'ailleurs la littérature est assez explicite sur ce phénomène. Nous parlons d'ethnisation des quartiers. Celle-ci marque les différences entre les populations, puisque les jeunes des zones défavorisées rencontrent d'autres problèmes, notamment en termes de retard à l'école, d'accès aux infrastructures sportives et d'orientation scolaire débouchant sur les emplois moins bien

rémunérés. Ainsi, dans les écoles de meilleure réputation et normalement accessible en terme de mobilité aux jeunes défavorisés, il existait une politique qui filtrait l'accès aux élèves en fonction notamment de la nationalité et du niveau social (Mistiaen & Kesteloot, 1998).

Par ailleurs, certaines écoles entretenaient ce clivage et étaient en rupture totale avec le quartier d'implantation afin de maintenir la bonne et relative réputation (Mistiaen & Kesteloot, 1998). Certaines écoles élitistes nourrissaient le maintien de classes sociales différenciées. Nous faisons référence à la classe favorisée accédant aux meilleures perspectives professionnelles et la classe défavorisée marginalisée accédant difficilement à l'ascenseur social par l'éducation. Il convient de tenir compte du plafond de verre s'articulant par ces politiques d'établissement scolaire (Mistiaen & Kesteloot, 1998).

Par ailleurs en Belgique, les systèmes éducatifs se caractérisent par une persistance intergénérationnelle élevée en termes de niveau d'instruction, créant des liens étroits entre les résultats scolaires des élèves et le statut socioéconomique de leurs parents. La corrélation entre le nombre d'années d'études des enfants et celui des parents est parmi les plus élevées de l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), avec une forte influence des antécédents éducatifs. La mobilité sociale à l'école, mesurée en termes de ratio entre la position socioéconomique et les résultats scolaires des élèves, est également faible, classant les écoles belges parmi les cinq derniers pays sur 27 participants à une étude (Gaudin & Hindriks, 2018).

Pour rappel, l'OCDE est une organisation internationale qui œuvre pour la mise en place de politiques meilleures pour une vie meilleure. Notre objectif est de promouvoir des politiques publiques qui favorisent la prospérité, l'égalité des chances et le bien-être pour tous (OCDE, 2023).

Nous constatons plus récemment que la période de l'éducation obligatoire en Belgique est marquée par une ségrégation prononcée. De nombreux élèves belges fréquentent des « écoles socialement ségréguées » accueillant des élèves de milieux socioéconomiques relativement modestes ou aisés, ainsi que des « écoles scolairement ségréguées » affichant des résultats scolaires moyens relativement médiocres ou bons. Cette double forme de ségrégation, à la fois sociale et scolaire, résulte d'un processus cumulatif entre sélection sociale et sélection scolaire tout au long du parcours éducatif des élèves belges, soulignant l'influence significative des écoles sur leurs performances scolaires (Hirtt, 2020). Ces éléments soulignent l'existence de mécanismes puissants de transmission éducative intergénérationnelle en Belgique (Gonne, 2022).

La transition entre la section précédente, mettant en lumière les défis rencontrés dans le système éducatif bruxellois, et la section suivante, révélant les statistiques alarmantes du chômage, offre une perspective sur le parcours post-éducatif des jeunes bruxellois. Les discriminations observées à l'école, notamment la marginalisation de certains quartiers et l'ethnicisation des zones défavorisées, se manifestent de manière persistante sur le marché de l'emploi.

Section 3 : chiffres du chômage

Commençons par présenter les 2 acteurs principaux en période de chômage, à savoir l'office national de l'emploi (ONEM) et Actiris. L'ONEM est l'organisme national en charge de superviser les politiques et les programmes liés à l'emploi. Sa mission va de la gestion des allocations de chômage à la collecte et à l'analyse des données sur le marché du travail. Les missions principales d'Actiris, l'Office régional bruxellois de l'emploi, consistent à accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs recherches, à faciliter la mise en relation entre employeurs et chercheurs d'emploi, à diffuser des offres d'emploi, à proposer des programmes de formation professionnelle, à promouvoir la diversité et l'inclusion sur le marché de l'emploi, à analyser le marché du travail pour orienter les politiques, à collaborer avec divers partenaires du secteur, et à contribuer au développement économique de la RBC en favorisant l'employabilité et la création d'opportunités professionnelles (Actiris, 2023). Une présentation plus détaillée est présente dans le chapitre II consacré à l'analyse personnelle.

Maintenant que les acteurs principaux de l'assurance chômage sont connus, voici quelques chiffres :

En RBC, le chômage baisse légèrement pour atteindre 11,4% à 11,3% entre les premier et deuxième trimestres 2023. Par rapport à un an plus tôt, il s'agit d'une baisse plus importante, à savoir de 12,0% à 11,3%. Comparativement parlant, au deuxième trimestre 2023, le taux de chômage au niveau national était de 5,5% (STATBEL, 2023).

Par ailleurs, le taux de chômage des personnes à niveau d'instruction faible affiche une tendance à la hausse. Il s'établit à 14,6% au deuxième trimestre 2023, contre 13,3% un trimestre plus tôt.

En 2020, le taux de chômage était de 16,5 % dont les dix taux de chômage les plus élevés étaient constatés dans les communes de Molenbeek-Saint-Jean 21,5%, Saint-Josse-Ten-Noode 20,7% Bruxelles-Ville 19,4%, Saint-Gilles 19,1%, Anderlecht 18,1%, Forest 18,0%, Koekelberg 17,7%, Schaerbeek 17,0%, Berchem-Sainte-Agathe 16,5%, Ganshoren 16,1% (STATBEL, 2023).

En ce qui concerne le niveau d'éducation et la durée du chômage, on observe une corrélation notable entre les villes et les communes présentant des taux de chômage élevés et des proportions plus importantes de chômeurs peu qualifiés et de longue durée (ONEM, 2021).

Pour détailler davantage, les constatations de l'ONEM sont les suivantes :

En ce qui concerne le niveau d'études, les personnes peu qualifiées sont sur-représentées par rapport à la moyenne dans les grandes villes telles que Charleroi, Liège, Anvers, la métropole de Bruxelles, ainsi que dans la plupart des villes-centres.

En ce qui concerne la durée du chômage, les chômeurs de longue durée sont plus nombreux dans les grandes villes, les villes-centres de la Région wallonne, ainsi que dans la métropole de Bruxelles et à Anvers.

Enfin, L'ONEM note l'absence de données sur l'origine migratoire des chômeurs. Bien que les données administratives de l'ONEM ne comprennent que la nationalité, nous constatons la relation entre l'origine migratoire et le chômage (UNIA, 2019). Il existe des différences significatives entre les villes belges, notamment une concentration plus élevée de personnes d'origine non européenne dans les villes, avec des taux de chômage généralement plus élevés.

Nous constatons qu'en 2014, Actiris dressait déjà l'état des lieux ci-après. Le taux d'emploi des individus d'origine belge dépasse celui des personnes étrangères dans les trois régions. Les personnes d'origine étrangère sont plus fréquemment touchées par le chômage et l'inactivité, bénéficiant du revenu d'intégration sociale (RIS). Il existe une surreprésentation des personnes d'origine étrangère dans les tranches de salaires les plus basses, ainsi que dans les contrats d'ouvrier, d'intérim et de titres-services. Les femmes d'origine étrangère font face à une double discrimination en raison de leur genre et de leur origine. La situation des individus d'origine maghrébine et africaine, en particulier à Bruxelles, est particulièrement préoccupante. Ces deux populations sont mises en avant en raison de leur importance numérique (Actiris, 2022).

Par ailleurs, nous constatons sur le terrain qu'un nombre important de personnes d'origine étrangère infra-qualifiées vivant à Bruxelles qui s'orientent notamment dans le secteur industriel technologique et métallurgique (secteur ITM). Le secteur ITM est d'ailleurs présenté dans la section suivante.

Aussi, comme expliqué au chapitre I, section 3, il y a distinction entre les notions de chômeur et de CE. Dans ce mémoire, un CE et un chômeur représente toute personne disponible pour travailler, qui n'a pas d'emploi et qui en recherche un. Par ailleurs, nous ne tenons pas compte du fait qu'il est éventuellement indemnisé financièrement par l'assurance chômage. Des éclaircissements supplémentaires sont fournis dans la section 3.

Section 4 : du secteur ITM aux enjeux de la discrimination

L'objet d'étude concerne ce secteur bien représenté au niveau national. En Belgique, l'industrie technologique et métallurgique est représentée par Agoria, anciennement Fabrimetal, qui représente 2079 entreprises technologiques ou qui s'inspirent de la technologie dans le cadre de leurs activités (AGORIA, 2023).

Selon Agoria, 70% de ces membres sont des petites et moyennes entreprises (PME). Il s'agit du plus grand secteur avec plus de 321.000 travailleurs en Belgique. Agoria est la plus grande fédération au sein de la fédération des entreprises de Belgique (FEB). Elle rassemble notamment des entreprises technologiques des secteurs manufacturier, des télécommunications et du numérique. Les entreprises du secteur comptent en 2019 un chiffre d'affaires de 132 milliards d'euro, des investissements de 4 milliards d'euro, et depuis 2015 une croissance réelle de 11,5%. Agoria peut compter sur son centre technologique Sirris qui aide à l'introduction des nouvelles technologies dans des entreprises du secteur, notamment au travers des processus internes et d'activités (AGORIA, 2023) .

Par ailleurs, les bruxellois peuvent s'appuyer sur Technicity.Brussels (Technicity.Brussels, 2023). Il s'agit d'un centre de formations et emplois dédié aux métiers de l'industrie technologique et métallurgique. Selon l'accord cadre de partenariat, Technicity.Brussels forme grâce à ses collaborateurs et à l'aide de Bruxelles Formation les travailleurs et les CE du secteur. Cela a d'ailleurs toute son importance au vu de la hauteur des enjeux des mutations industrielles, l'enseignement technologique des travailleurs va de pair avec le maintien de capacités de production performantes et la construction de l'industrie du futur et de ses enjeux (Martin, 2016).

Selon Agoria (2023), en 2021 près d'un métier en pénurie sur trois concerne ce secteur. Les métiers concernés sont notamment les soudeurs, les techniciens en usinage, les électromécaniciens, les électriciens industriels. Ces métiers font d'ailleurs l'objet de formation à Technicity.Brussels (Technicity.Brussels, 2023). Les CE inscrits suivent des formations spécifiques en vue de se positionner favorablement sur le marché du travail. Les formations sont gratuites pour les CE et payantes pour les entreprises du secteur désirant former leurs travailleurs (Technicity.Brussels, 2023).

Après avoir exposé les caractéristiques du secteur, il nous semble judicieux de dévoiler les indicateurs de discriminations à Bruxelles. Cela permettra d'acquérir une compréhension approfondie de la discrimination, en vue de la situer dans le contexte des enjeux spécifiques au secteur. Compte tenu du nombre important de CE d'origine étrangère infra-qualifiés à Bruxelles, il est important d'aborder la discrimination dans leur processus de recherche d'emploi. Nous pourrions avancer des données pertinentes à ce sujet.

En 2019, UNIA fait état de 8478 signalements de discriminations sans pour autant faire de distinctions entre les objets de discrimination. Parmi ceux-ci, 2652 dossiers étaient ouverts, Il ressort que les cas basés sur des critères raciaux demeurent le groupe le plus important, totalisant 951 dossiers. Les cas liés au handicap viennent en deuxième position avec 614 dossiers. D'autres catégories significatives incluent les dossiers liés aux convictions religieuses et philosophiques (336) ainsi qu'à l'orientation sexuelle (133) (UNIA, 2019). Nous ne disposons pas de plus de précisions quant à savoir si des personnes se retrouvent dans un ou plusieurs critères.

En 2022, Actiris a enregistré 343 signalements, conduisant à l'ouverture de 257 dossiers. Au 31 décembre 2022, parmi ces signalements 232 provenaient de femmes et 111 d'hommes. Les critères les plus fréquemment mentionnés étaient ceux liés aux critères dits "raciaux", représentant 31% de l'ensemble des signalements. Ces critères étaient suivis par ceux liés au sexe (20%), à l'âge (15%) et aux convictions philosophiques ou religieuses (12%) (Actiris, 2022).

En conclusion, la taille du secteur et sa croissance constante depuis 2015 souligne l'importance de ce secteur dans l'économie belge. Le centre technologique Sirris, associé à Agoria, facilite

l'introduction de nouvelles technologies, tandis que Technicity.Brussels se consacre à la formation et à l'emploi dans l'industrie technologique et métallurgique.

Cependant, malgré ces initiatives, le secteur fait face à des pénuries de main-d'œuvre, accentuées par des enjeux de discrimination. Les chiffres de 2021 indiquent qu'un métier sur trois en pénurie concerne ce secteur, soulignant l'importance de programmes tels que Technicity.Brussels pour former et positionner les chercheurs d'emploi. En parallèle, les statistiques de discriminations signalées, présentées par UNIA et Actiris, mettent en perspective les défis persistants notamment de discrimination raciale.

Il est essentiel d'explorer la littérature sociologique afin d'extraire les concepts pertinents sur la discrimination liée au chômage dans le contexte économique actuel, en particulier pour les CE de nationalité ou d'origine étrangère à Bruxelles.

Chapitre I : l'approche sociologique

Section 1 : du racisme au travail à la disqualification sociale

Les travailleurs d'origine étrangère sont victimes du plafond de verre, celui-ci aussi appelé « ciel de plomb », se forme à mesure que les discriminations s'accumulent : de petites disparités initiales se transforment en écarts considérables au fil des années de carrière. (Marry, 2008).

Par ailleurs, ce plafond de verre se manifeste sous une forme évasive pour les travailleurs d'origine étrangère alors que leur profil permet l'accès à des fonctions de niveau supérieur. Ainsi les demandes de promotion liées à des individus d'origine africaine noire ou maghrébine sont fréquemment accueillies par ce refus évasif, qui persiste sans réelle justification. Dans l'ensemble, il semble que l'on se heurte à diverses formes de résistance, bien que celles-ci ne soient jamais explicitement énoncées (Bataille, 1997). L'examen rétrospectif de leur propre passé, ou celui de leurs parents, ainsi que la réalisation de l'impossibilité de surmonter les stéréotypes, suscitent une profonde colère chez la plupart de nos interlocuteurs. Ils partagent le récit d'une carrière professionnelle où toutes les aspirations auraient été systématiquement anéanties en raison du manque d'opportunités d'avancement (Bataille, 1997a).

Par ailleurs, Bataille (1997) fait mention de racisme notamment dans l'agriculture, ces travailleurs n'ont que leur force de travail à offrir, qui plus est dans un contexte qui deviendra ségrégationniste. Ces travailleurs tantôt rejetés acceptent malgré eux de travailler dans les conditions de travail précaires. Les employeurs les considèrent comme de la force de travail dotée d'une origine de rang inférieur, dévouée pour certains dans l'exercice des tâches diverses sur simple demande de l'employeur.

Comme mentionné ci-dessus, les personnes offrent ainsi exclusivement leur force de travail. Ce qui d'ailleurs le cas des CE en question. C'est pourquoi nous explorons ci-après la littérature sur le statut de prolétaire, une condition qui reste d'actualité même au fil des années, puisqu'ils dépendent d'un emploi pour subsister ou maintenir son niveau de vie. Dans ce mémoire, nous considérons le cas des individus discriminés comme une classe sociale défavorisée et examinons son rapport de force au sein du marché de l'emploi.

Selon Marx et Engels (1998), l'ouvrier au sein du prolétariat est caractérisé par son appartenance à la classe ouvrière, qui fournit uniquement sa force de travail. Ainsi, les prolétaires représentent la classe des travailleurs modernes dont la subsistance dépend uniquement de la disponibilité d'un emploi, et qui n'en trouvent que dans la mesure où leur travail contribue à augmenter le capital. Contraints de se vendre par portions successives, ces ouvriers sont traités comme une marchandise, soumis aux aléas de la concurrence et aux fluctuations du marché de la même manière que tout autre produit commercial. L'essor du machinisme et la spécialisation des tâches ont effacé toute indépendance du travail des prolétaires et, par conséquent, ont éliminé tout attrait qui lui était propre (Jarrige, 2017). L'attrait au travail sera d'ailleurs exploré dans le chapitre II, sous-section 2 consacré à l'approche philosophique.

Par ailleurs, La perspective marxiste nous rappelle que les classes sociales sont collectivement structurées par une position spécifique dans le système économique, notamment déterminée par la propriété des moyens de production. Ces classes sont marquées par un conflit central, l'exploitation, et peuvent être animées par une conscience collective de leur existence, de leurs intérêts et de leur dynamique. Conformément à cette vision, la totalité de la classe est bien plus que la simple somme de ses membres, elle existe indépendamment et au-dessus de ces individus, dictant ainsi leur rôle. Cette approche holistique est considérée comme réaliste, car elle suppose que les classes forment des entités réelles et concrètes, plutôt que des constructions intellectuelles (Chauvel, 2001).

Selon la perspective wébérienne, les classes sociales sont des regroupements d'individus partageant des caractéristiques similaires et susceptibles d'avoir une dynamique commune, même sans en être nécessairement conscients. Contrairement à la vision marxiste, la classe sociale, a priori, n'est rien de plus que la simple agrégation des individus qui la composent (Chauvel, 2001).

Karl Marx attendait des classes sociales une conscience de classe et une capacité à construire leur histoire collective, tandis que Max Weber les concevait comme une modalité de découpage social parmi d'autres, n'exigeant pas nécessairement une conscience de classe pour leur existence. Pour Marx, les classes étaient intrinsèquement liées à la lutte de classe et à la construction de leur histoire collective, alors que pour Weber, elles étaient plus ouvertes et flexibles. (Cours de sociologie du travail, De Nanteuil).

Par après, il ne s'agira plus d'exploitation mais bien de ségrégation du personnel, les individus prolétaires sont confrontés à des obstacles alors qu'ils tentent de maintenir un niveau requis de qualification professionnelle. Ils sont exposés au rejet provoqué par la présence de leur communauté d'origine sur le sol français. À titre illustratif, on évoque également des individus influents à leur échelle accusant injustement de vol pour exclure des travailleurs d'origine non européenne. De même, le simple fait qu'une travailleuse performante révèle accidentellement son nom peut entraîner un changement de comportement allant jusqu'au rejet (Bataille, 1997b).

Malgré leur position à la base de la hiérarchie professionnelle, ces individus sont néanmoins sujets à des comportements préjudiciables, basés sur des préjugés et des stéréotypes liés à leur origine culturelle. C'est là que réside le racisme, ou du moins son introduction. (Bataille, 1997b).

Cela se manifeste, par exemple, chez le directeur d'une entreprise de nettoyage qui, dans le souci de conserver sa clientèle, se montre conciliant face aux demandes de clients préférant des individus "avec une présentation un peu plus agréable". À partir de là, il s'agit de refuser explicitement l'intervention d'une personne d'origine maghrébine dans son entreprise ou son service (Bataille, 1997b).

Il s'agit aussi de discrimination systémique, il est nécessaire de prendre en considération les situations d'inégalité de traitement vécues par des hommes ou des femmes qui font face à des difficultés pour accéder à un emploi, à moins qu'ils ne soient systématiquement relégués à des postes dans l'organisation du travail en raison de leurs caractéristiques ethniques, etc. Cette situation particulière est marquée par l'effet cumulatif et interactif des diverses pratiques et idéologies présentes sur le marché du travail et au sein des institutions, qui refusent de reconnaître le principe et la réalité massive de cette inégalité (Bataille, 1997c).

Par ailleurs, qualifier la discrimination de systémique ne suggère pas nécessairement qu'elle est systématique ou répandue. Cela signifie plutôt qu'il devient difficile, face à des cas spécifiques, de distinguer clairement les facteurs directs des facteurs indirects qui la conditionnent. Cependant, cette distinction est cruciale pour tout individu portant plainte (Bataille, 1997c). Autrement dit, elle est difficile à démontrer.

Par ailleurs, La notion de discrimination systémique aide à comprendre les situations d'inégalité résultant des interactions entre les différents acteurs (Chicha cité par (Lemière, 2006). Il n'y a pas d'exploration supplémentaire sur la discrimination systémique, car celle-ci est suffisante pour ce mémoire.

D'autant plus qu'un nombre d'employeurs n'autorise pas la promotion de personnes avec leurs origines. Car l'enjeu est autre pour certains, L'objectif est effectivement d'entraver la progression de celui que l'on suspecte de remettre en question, à long terme, la perpétuation des rapports de domination basés sur des clivages raciaux. Cela résonne d'autant plus fort car cela leur rappelle la complexité de se libérer du statut d'immigré de leur père. Ils estiment que ce statut leur est renvoyé sous des formes variées, que ce soit par des insinuations ou des affectations à des postes dévalorisants (Bataille, 1997a).

Par ailleurs, selon Sala Pala (2007), il est aussi question de racisme non volontaire par des acteurs qui seraient extérieurs à la pratique discriminante. Elle indique que : « en dehors de toute intention manifeste et directe de nuire à certains groupes ethniques, les institutions ou les

acteurs au sein de celles-ci développent des pratiques dont l'effet est d'exclure ou d'inférioriser de tels groupes » (cité par Dhume, 2016, p.3).

Cette partie a exposé les discriminations rencontrées par les travailleurs d'origine étrangère, soulignant les obstacles systémiques qui limitent leur avancement professionnel. Cette dynamique de marginalisation sociale trouve un écho dans la partie suivante, axée sur le statut d'assisté selon Paugam (2009). Ici, la pression sociale pousse les chômeurs à adopter des rôles spécifiques pour légitimer leur besoin d'assistance, mettant en lumière une autre forme de stigmatisation sociale.

De la carrière d'assisté aux stigmates

Selon Paugam (2009), le statut d'assisté, tel que défini socialement, présente une ambivalence. Il ne se résume pas à être simplement reconnu comme un individu dans le besoin, méritant d'être soutenu et acceptant la surveillance de sa vie privée par des spécialistes. Bien que ces conditions soient importantes, elles demeurent insuffisantes en elles-mêmes. L'utilisateur des services sociaux doit également apprendre les rôles sociaux attendus de lui, notamment en adoptant le comportement d'une personne réellement démunie, capable de fournir des preuves de sa volonté d'atteindre l'autonomie. En d'autres termes, il doit reconnaître sa position sociale inférieure et sa dépendance envers les travailleurs sociaux. Le risque est que, s'il est en mauvais termes avec ces derniers, il soit étiqueté comme un opportuniste, qualifié de "faux pauvre" (Paugam, 2009).

Selon Paugam (2009), en raison de cette crise de statut, les individus éprouvent un sentiment d'infériorité sociale et font l'apprentissage de la disqualification sociale. La peur de l'échec, le malaise, l'attitude de repli ou de distanciation dans les relations sociales, la crainte d'être assimilé aux "cas sociaux" et le refus d'une intervention sociale régulière sont les manifestations les plus saillantes de la fragilité intériorisée. Paugam (2009) précise que la fragilité intériorisée concerne "les personnes dont l'infériorité sociale se manifeste par l'humiliation, le désarroi, le repli sur soi et le ressentiment, voire la condamnation d'un ordre qu'elles estiment injuste".

Après avoir examiné en détail le parcours d'un chômeur face au statut d'assisté, la section suivante explore la manière dont l'intégration par le travail peut également entraîner une disqualification sociale. Nous passerons ainsi de la perspective de l'assistance à celle de l'intégration, mettant en lumière les complexités de ces processus et leurs implications sur la perception sociale des individus.

De l'intégration professionnelle à la disqualification sociale

Selon Paugam (2012), l'analyse de la précarité des salariés repose sur l'idée que le rapport au travail et le rapport à l'emploi sont deux dimensions distinctes, toutes deux fondamentales pour l'intégration professionnelle. Le type idéal d'intégration professionnelle est ainsi défini comme

la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail, ainsi que de la protection sociale découlant de l'emploi.

La première condition est remplie lorsque les salariés déclarent éprouver des satisfactions au travail, et la seconde lorsque l'emploi qu'ils occupent est suffisamment stable pour leur permettre de planifier leur avenir et d'être protégés face aux aléas de la vie.

Ce type idéal, appelé intégration assurée, a conduit à distinguer, par déduction, et à vérifier empiriquement, trois types de déviations : l'intégration incertaine (satisfaction au travail et instabilité de l'emploi), l'intégration laborieuse (insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi) et l'intégration disqualifiante (insatisfaction au travail et instabilité de l'emploi).

Nous verrons en effet dans le chapitre II consacré à l'analyse qu'un certain nombre de chômeurs de nationalité ou d'origine étrangère du secteur souffre d'insatisfaction au travail et d'instabilité professionnelle.

Selon Paugam (2012), la norme de l'intégration professionnelle consiste en l'épanouissement au travail et la stabilité de l'emploi. De nombreux salariés ressentent souvent qu'ils sont maintenus dans des conditions dégradantes, sans avoir la moindre chance d'améliorer leur situation. Ils éprouvent un manque de dignité, dans le sens de l'honneur et de la considération. Leur honneur est violé lorsqu'ils ne peuvent pas s'identifier à leur travail et agir conformément à leur conception morale d'eux-mêmes. La considération qu'ils reçoivent dans leurs relations professionnelles peut également être si faible qu'elle les fait se sentir socialement dévalorisés, voire négligés par les autres.

Les salariés éloignés de l'intégration assurée font face à des situations qui peuvent sembler contraires à la dignité. Pour ceux proches de l'intégration incertaine, l'incapacité à stabiliser leur situation professionnelle équivaut à une privation d'avenir. Pour ceux proches de l'intégration laborieuse, la souffrance au travail est souvent l'expression d'une faible considération pour ce qu'ils sont et ce qu'ils apportent à l'entreprise. Enfin, pour ceux proches de l'intégration disqualifiante, le cumul d'un travail dépourvu de sens et d'un avenir incertain engendre désespoir et humiliation.

Ainsi pour conclure cette partie, la disqualification sociale des salariés commence lorsque contre leur gré, ils sont maintenus dans une situation qui les prive de tout ou partie de la dignité, généralement accordée à ceux qui contribuent par leurs efforts à l'activité productive nécessaire au bien-être de la collectivité. Cette disqualification sociale ne commence pas uniquement avec l'exclusion du marché de l'emploi, mais elle existe au sein même de la population des salariés correspondant à une forme d'exploitation (Paugam, 2009).

Le deuxième chapitre consacré à l'analyse personnelle, mettra en lumière la souffrance que déclarent ressentir les individus sur le marché de l'emploi. Leurs efforts pour postuler à des fonctions spécifiques se traduisent souvent par l'attribution de rôles plus dégradants. Avant d'en arriver, nous allons développer dans les prochaines sections

la notion d'intégration disqualifiante, élaborée par Paugam, et sa forte corrélation avec le concept de stigmates développé par Jones (1984). Avant, la partie suivante clarifiera le concept du stigmate, apportant ainsi un éclairage approfondi sur ces dynamiques complexes.

Intersectionnalité et stigmates

Le concept de stigmate aujourd'hui renvoie à tout attribut qui entraîne une profonde discréditation d'une personne, la réduisant dans notre esprit à une entité infectée. Une personne stigmatisée voit sa valeur dépréciée, elle subit une spoliation, et surtout, elle est perçue comme imparfaite aux yeux des autres (Jones et al., 1984). Les conséquences de la stigmatisation sont lourdes tant sur le physique et la santé mentale que sur l'insertion. Les chômeurs développent des processus auto-handicapants, par peur de voir les stéréotypes confirmés (Bourguignon & Herman, 2005).

Les éléments précédemment évoqués contribuent au cumul de stigmates. Par ailleurs, l'approche de Paugam (2012) se distingue par sa capacité à isoler ces différentes dimensions et à analyser leurs interactions. Selon lui, la notion centrale de cumul des discriminations met en lumière le noyau essentiel de la précarité, tout en permettant une échelle graduelle pour appréhender les différentes situations (Paugam cité par (De Nanteuil & Amougou, 2022).

Contrairement à une idée largement répandue, il est important de noter que le niveau maximum de discriminations ne correspond pas automatiquement au plus haut degré de visibilité des populations discriminées. Notre point de départ repose sur l'hypothèse selon laquelle le croisement et l'imbrication des discriminations, basés sur la diversité des identités, ne sont pas pleinement pris en compte dans l'évaluation diagnostique des discriminations, et par conséquent, dans les mesures et politiques proactives ou correctives (Bentouhami & Khadraoui, 2018).

Aussi Paugam (2012) a l'idée de montrer que le racisme s'exerce graduellement différemment selon qu'il est dirigé vers un homme ou une femme, mais aussi envers une femme blanche ou noire (Cité par De Nanteuil et Amougou, 2022). Il convient est de comprendre que les populations graduellement les plus stigmatisés serait les populations les plus invisibles aux yeux de la population dominante.

Cela nous renvoie à la notion d'intersectionnalité et de gradation de la discrimination. Cela dit, Crenshaw (1989) cherchait à analyser à la fois le cumul des discriminations et l'invisibilisation

sociale dont ce cumul faisait l'objet. Il s'agit d'un concept d'actualité, l'intersectionnalité suscite un intérêt mondial en raison de son engagement envers une préoccupation centrale dans la théorie féministe, de sa contribution novatrice, de son attrait aussi bien pour les généralistes que pour les spécialistes de la discipline, et de son caractère intrinsèquement ambigu et ouvert, nécessitant une critique et un développement plus approfondis (Davis, 2015). Aujourd'hui le concept est nommé de différentes manières, à savoir de discrimination intersectionnelle, de discrimination composée, de discrimination cumulative, de discrimination interactive, de discrimination croisée, de discrimination multiple ou encore multidimensionnelle (Makkonen, 2002).

Sirma Bilge souligne que l'idée de l'intersectionnalité a fait son entrée dans le répertoire onusien lors de la Quatrième Conférence sur les femmes organisée par les Nations Unies à Beijing en 1995 (Bilge, 2015, p.11). À cette occasion, et pour la première fois, la déclaration adoptée à l'échelle internationale a intégré la problématique des discriminations multiples (Bilge, 2015). En 1995, Il est rappelé aux Etats de redoubler d'efforts pour que toutes les femmes et les filles que de multiples obstacles, tenant à des facteurs tels que race, âge, langue, origine ethnique, culture, religion, incapacités ou appartenance à une population autochtone, privent de tout pouvoir et de toute possibilité de progrès puissent jouir à égalité de tous les droits de la personne humaine et de toutes les libertés fondamentales (United Nations, 1995).

L'intersectionnalité a été introduite dans la lutte contre le racisme avec l'adoption de la Déclaration Mondiale contre le racisme de Durban en 2001. Il y est reconnu que les victimes peuvent subir des formes multiples ou exacerbées de discrimination, basées sur des motifs connexes tels que le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques, l'origine sociale, la fortune, la naissance ou le statut (Département de l'information de l'Organisation des Nations Unies, New York, 2002).

A ce titre, comme nous l'avons vu dans la partie contextuelle, les personnes d'origine étrangère cumulent des discriminations conduisant aux stigmates. Cependant, deux dimensions du stigmatisme contribuent à une meilleure compréhension des défis rencontrés par les chômeurs. (Crocker, Major et Steele (1998). Au regard de son expérience, l'individu développe des perceptions négatives qui constituent in fine des stigmates. L'individu stigmatisé sociabilise avec un ou plusieurs homologues qui ensemble vont développer 2 dimensions : la visibilité et la contrôlabilité (Crocker et al., 1998 cité par (Bourguignon & Herman, 2005).

La dimension de visibilité donne aux individus l'opportunité de partager l'expérience du rejet. Des recherches ont souligné le rôle positif de telles occasions de rencontre, en fournissant un soutien social qui contribue au bien-être (Dalla Valle et al. Cité par (Bourguignon & Herman, 2005).

La dimension de contrôlabilité renvoie aux moyens dont disposent les individus pour mettre fin à leur stigmatisation, plus les personnes sont estimées pouvoir exercer un contrôle sur leur

stigmaté, plus elles seront rejetées et considérées durement (Crocker et al. cité par (Bourguignon & Herman, 2005).

La pauvreté fait partie des stigmates, par conséquent elle est étroitement liée à la notion de stigmaté. La pauvreté est définie par une activité ou une position spécifique. Elle ne devient une caractéristique de groupe qu'au moment où les individus commencent à recevoir de l'assistance (Paugam, 1998). Ce groupe n'est pas uni par l'interaction entre ses membres, mais plutôt par l'attitude collective que la société adopte à son égard (Paugam, 1998).

Pour conclure, l'approche intersectionnelle met en lumière la manière dont le racisme s'exerce graduellement, variant selon le genre et la race. Cela remet en question l'idée préconçue selon laquelle un niveau élevé de discrimination se traduit automatiquement par une plus grande visibilité des populations discriminées. Cette dynamique complexe est intrinsèquement liée à la notion de pauvreté, perçue elle-même comme un stigmaté. Ces concepts sont essentiels pour appréhender en guise de perspective les défis sociaux. Au-delà du manque de visibilité des populations les plus discriminées, nous jugeons approprié d'établir une recherche, dans la section suivante, en lien avec la protection juridique contre la discrimination. À cette fin, il est pertinent de clarifier la définition de la notion de discrimination.

Section 2 : de la discrimination au constat de protection insuffisante

Avant de définir la notion de discrimination spécifiquement liée au monde professionnel, nous allons expliciter le concept de discrimination au sens large et d'un point de vue sociologique.

En effet, il s'agit d'« un phénomène qui se situe au niveau du groupe. un comportement qui désavantage des membres des groupes minoritaires par rapport à des membres des groupes majoritaires en raison de leur appartenance de groupe » (Stryker, 2001).

Transposé au milieu du travail, Selon Heckman (1998), une situation de discrimination sur le marché du travail survient lorsque deux travailleurs possédant des caractéristiques productives parfaitement identiques mais des caractéristiques non productives différentes ne bénéficient pas des mêmes attributs (niveau des salaires, accès à l'emploi, formation, promotions, etc.) au sein d'une entreprise. (du Parquet & Petit, 2011). Aussi, les discriminations sont conçues en tant que rouages de la reproduction des rapports de pouvoir structurels (Heckman, 1998).

Il est également fait référence au concept de "désavantage cumulatif", qui servait à décrire l'héritage du passé. Autrement dit, les discriminations antérieures expliquent non seulement la pérennité des inégalités dans la répartition des ressources sociales, mais également la persistance de comportements discriminatoires (Blau & Duncan, 1967).

En inversant les causes et les conséquences, les effets de discriminations intentionnelles passées en arrivent à justifier la perpétuation de traitements différenciés (Merton, 1998).

A ce titre, Selon Lochak (2004) la directive du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique définit, dans son article 2, le concept de discrimination. D'une part, Une discrimination directe se manifeste lorsque, en raison de la race ou de l'origine ethnique, une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable, actuelle, passée ou future. D'autre part, une discrimination indirecte survient lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre peut entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes.

Au niveau international, l'organisation internationale du travail (OIT) condamne également ce phénomène et œuvre depuis des décennies à l'élimination de celui-ci (Rossillion, 2005). L'OIT fait notamment état de mesures spéciales de protection à mettre en place, à des mesures positives destinées à éliminer la discrimination (Rossillion, 2005).

Il existe plusieurs dispositifs juridiques aux niveaux fédéral et régional qui condamnent la discrimination en milieu professionnel. En Belgique, 3 lois constituent, dorénavant, la base juridique de lutte contre la discrimination. La loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui remplace la loi du 25 février 2003, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes, qui vient remplacer la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et la loi dite loi Moureaux du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

Le pouvoir législatif met en avant 19 critères considérés comme protégés. Ces critères sont des variables prises en compte pour identifier des catégories sociales bénéficiant de protections à la fois pour l'accès à l'emploi et l'évolution au sein de leur organisation. Les lois fédérales, décrets et ordonnances du droit positif belge défendent ces 19 catégories sociales, définies selon les critères suivants : la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, le handicap, les convictions philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune (autrement dit les ressources financières), l'état civil, les convictions politiques, les convictions syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine et la condition sociale et la composition de ménage. Ces 19 critères sont communément appelés « les 19 critères protégés » (UNIA, 2023).

Par ailleurs, la littérature s'est penchée sur les raisons et les motivations qui conduisent à l'adoption des lois anti-discrimination. Selon Ringelheim (2010), il est question de connaître les motivations ainsi que les mécanismes conduisant à l'adoption des lois anti-discrimination. L'exploration approfondie de la littérature pourrait couvrir des aspects tels que l'héritage colonial, la réparation des injustices passées, l'engagement envers les droits de l'homme, ou encore l'influence des mouvements de libération. Toutefois, compte tenu de l'objectif spécifique de ce mémoire, une telle investigation n'est pas jugée nécessaire.

Après avoir défini ce qu'est la notion de discrimination et l'avoir spécifié au milieu professionnel, nous pouvons considérer pour conclure cette section, qu'en résumé la discrimination est : « *la distinction ou la différence de traitement illégitime : illégitime parce qu'arbitraire, et interdite puisqu'illégitime* » (Lochak, 1987).

Nous constatons un changement significatif par rapport à la conception classique du droit à la non-discrimination. Cela met en avant le fait qu'un traitement discriminatoire ne découle pas nécessairement d'une intention délibérée de discriminer, mais peut également résulter de la reconnaissance de l'insuffisance d'une protection limitée aux victimes par le biais du recours en justice pour obtenir des sanctions contre le responsable de la discrimination et/ou des dommages et intérêts (Ringelheim, 2010).

Ayant abordé la discrimination d'un point de vue sociologique, il nous semble pertinent d'explorer la littérature sur le chômage. La section suivante de ce mémoire proposera une définition du chômage conforme aux normes en vigueur, en examinant ses aspects sociaux, sociologiques et psychosociaux.

Section 3 : de chômeurs à parasites

Selon le bureau international du travail, est au chômage toute personne disponible pour travailler, qui n'a pas d'emploi et qui en recherche un. Cette définition permet de réaliser des comparaisons internationales (Buisson-Fenêt, 1997).

En Région Bruxelles-Capitale, les chiffres du chômage se basent sur le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits. Les personnes officiellement en région bruxelloise doivent s'inscrire formellement auprès d'Actiris, l'organisme compétent. Cette définition est conforme aux dispositions d'Eurostat, ce qui permet des comparaisons internationales entre pays européens.

Le chômeur se distingue de l'inactif. En effet, ce dernier n'est pas en recherche d'emploi, contrairement au premier qui peut bénéficier par ailleurs d'une allocation d'insertion professionnelle (SOURCE ONEM). Nous constatons que certains inactifs se remettent notamment sur le marché de l'emploi dans la perspective de bénéficier d'une offre d'emploi nouvellement créée (Buisson-Fenêt, 1997).

Nous verrons dans le chapitre II concernant l'analyse qu'ils peuvent en plus de la discrimination être en concurrence, avec les inactifs. Les chômeurs d'origine étrangère peuvent être impactés dans leur perception de la concurrence avec les inactifs.

Il est à noter qu'à Bruxelles, l'ONEM (ONEM, 2023) et Actiris (Actiris, 2023) sont les organismes compétents et organisent un contrôle sur le comportement de recherche d'emploi.

Ces contrôles débouchent le cas échéant sur des exclusions temporaires ou définitives du droit de chômage (Conter, 2011).

Outre ces définitions, la problématique du chômage impacte l'identité sociale et la santé. Les recherches menées depuis la grande dépression économique de l'entre-deux-guerres jusqu'à nos jours (Jahoda, 1979; Roques, 1995 cité par Bourguignon et Herman, 2005), ont abouti à la conclusion que la privation d'emploi a des effets dévastateurs tant sur le bien-être psychologique (Banks/Jackson, 1982 cité par Bourguignon et Herman, 2005) que sur la santé physique (Kasl et al., 1975 cité par Bourguignon et Herman, 2005). Le chômage se révèle être une expérience difficile, voire dramatique pour les individus (Herman, 1999 cité par Bourguignon et Herman, 2005). D'autant plus que l'emploi définit une position et un statut dans la société. Ainsi, le chômage contribue au développement d'une identité sociale (Bourguignon & Herman, 2005), mais souvent sous la forme d'une identité sociale négative. À ce titre, le chômeur est : « caractérisé par les attributs de "incompétents, parasites, apathiques" (Bourguignon & Herman, 2005).

Par ailleurs, La dégradation de la santé chez les personnes au chômage est aujourd'hui un problème de santé publique bien établi sur le plan épidémiologique. Les chômeurs présentent, à un âge similaire, des indicateurs de santé perçue, de morbidité, d'accès aux soins, de vieillissement et de mortalité moins favorables par rapport aux travailleurs occupés. (Meneton, Plessz, Courtin et al., 2017 cité par (Lhuilier, 2023). Passons à présent à l'analyse personnelle.

En conclusion, cette section a défini le chômage selon des critères internationaux et spécifiques à la Région Bruxelles-Capitale. Elle a mis en lumière la distinction entre chômeur et inactif, soulignant le rôle central d'organismes tels que l'ONEM et Actiris dans la gestion du chômage. Au-delà des aspects formels, le chômage engendre des répercussions négatives sur l'identité sociale et la santé, ainsi que des conséquences négatives sur le bien-être psychologique et la santé physique des individus. Tout ce qui précède servira à l'analyse personnelle au chapitre suivant.

Chapitre II : analyse personnelle

Nous débuterons cette analyse en présentant Actiris, en examinant son parcours historique et sa structure organisationnelle. Nous expliquerons également l'expérience professionnelle qui servira de base à notre analyse, en la considérant à la lumière des perspectives sociologiques, et puis philosophiques étant donné que les décisions individuelles relèvent des personnes impliquées.

Au 31 décembre 2022, Actiris, dont les missions sont expliquées au chapitre lié à la contextualisation, employait 1587 personnes et occupait une position centrale en tant que service public dédié à la fourniture de solutions pour l'emploi dans la RBC

Actiris est également compétent pour le contrôle de la disponibilité sur le marché de l'emploi. En chiffres, en 2022, 39.119 emplois ont été créés en Région bruxelloise, ce qui porte le nombre

total à 835.000 emplois dont 50,5% sont occupés par des bruxellois. 49,5% sont occupés par des personnes habitant en Flandre ou en Wallonie. D'autant plus que travailler à Bruxelles en tant qu'habitant d'une autre région n'impliquent plus forcément de faire la navette tous les jours. En 2022, Actiris a mené 21369 évaluations d'étapes entreprises par les CE bénéficiant d'une allocation pour trouver un emploi. Actiris a reçu 83656 offres d'emploi. En 2022, 94 CE ont trouvé du travail à l'étranger.

Historique d'Actiris

Nous commençons par un bref historique de l'assurance chômage et de son évolution (Reman, 2016) : Après la seconde guerre mondiale, l'instauration de l'assurance chômage en Belgique est une réponse à la nécessité de fournir une protection sociale aux travailleurs confrontés à la perte d'emploi involontaire, et elle s'inscrivait dans le cadre plus large des efforts déployés pour renforcer la sécurité sociale et le bien-être des belges.

L'assurance chômage en Belgique s'inscrit également dans le contexte plus large de l'établissement de l'État providence. C'est un modèle d'organisation sociale dans lequel l'État intervient afin d'atténuer les inégalités économiques et à garantir une protection sociale pour les individus, y compris dans des domaines de la santé, l'éducation et l'emploi.

Dans les années 90, on passe de l'état providence à l'état social actif où l'accent est mis sur la responsabilisation des individus. Cela a conduit à des réformes visant à favoriser la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, à encourager la formation professionnelle et à mettre l'accent sur la responsabilité individuelle dans la recherche d'emploi.

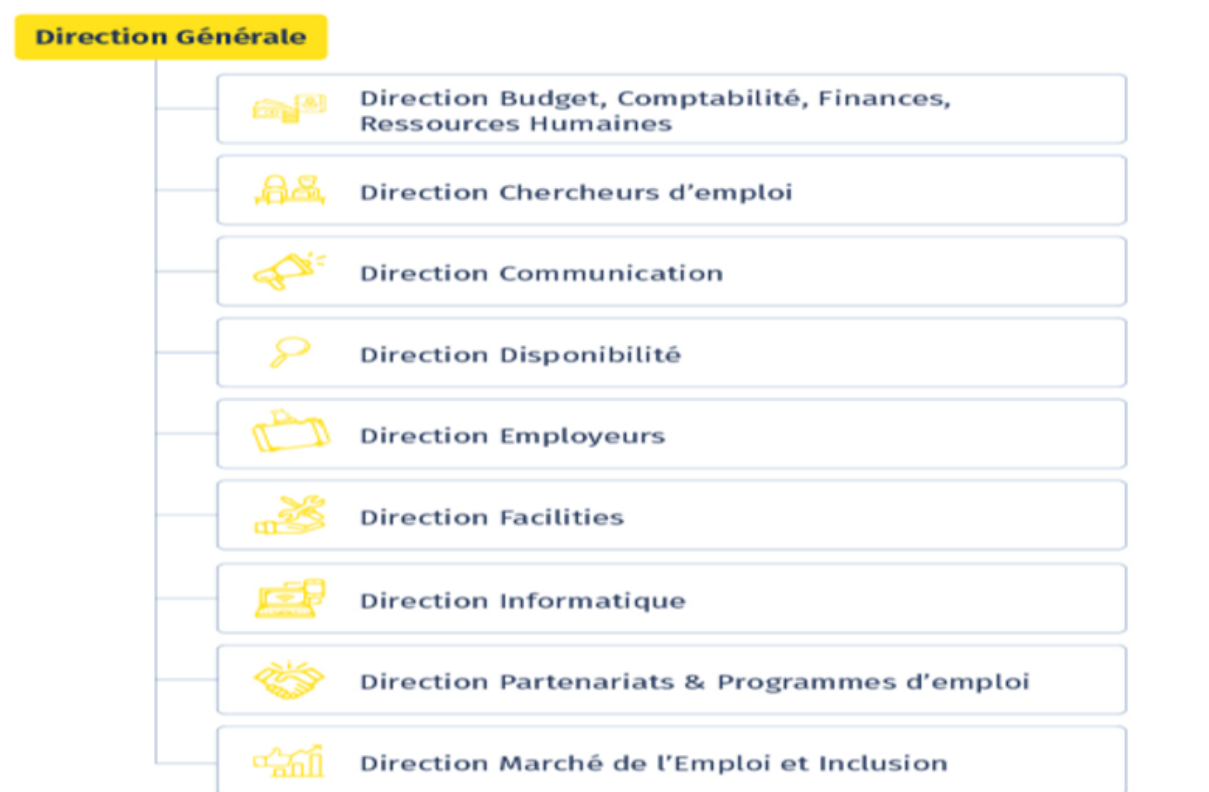
Depuis les années 2000 il y a différentes mesures spécifiques qui sont mises en place afin d'activer les chercheurs d'emplois afin de réduire le chômage de longue durée et favoriser une approche plus proactive en matière d'emploi. Actiris s'inscrit dans cette logique (Reman, 2016).

Actiris, institution clé de la Région de Bruxelles-Capitale, a connu plusieurs étapes significatives au cours de son histoire (Actiris, 2023). En 1989, suite à une réforme de l'État et à la régionalisation de la politique de l'emploi, l'ORBEM voit le jour avec la création de la Région de Bruxelles-Capitale. En 2003, une gestion mixte du marché de l'emploi est introduite, marquant la collaboration entre acteurs publics et privés et mettant fin au monopole public en matière d'emploi. La mobilité interrégionale est instaurée en 2005, renforçant la collaboration entre les services publics de l'emploi et de la formation belges. En 2006, le premier contrat de gestion est signé, fixant des objectifs pour Actiris avec un soutien politique et budgétaire du Gouvernement régional. L'année 2007 est marquée par le changement de nom de l'ORBEM en Actiris, l'extension de la présence à Bruxelles par la création d'antennes, et la naissance de Synerjob, fédération regroupant plusieurs services publics de l'emploi et de la formation. En 2011, Actiris se positionne comme le « Fournisseur de solutions. » La Garantie Jeunes est mise en place en 2015, assurant aux moins de 30 ans de trouver une solution dans les 6 mois suivant

leur inscription. En 2017, Actiris se voit attribuer une nouvelle compétence : le contrôle de la disponibilité. L'année 2019 marque l'extension de la Garantie Jeunes à tous les nouveaux inscrits, renommée « Garantie Solutions pour tous, » avec un pacte garantissant une solution dans les 12 mois suivant l'inscription, que ce soit un emploi, une formation ou un stage.

Organigramme

Actiris compte 10 directions : une direction générale qui assure la gestion journalière, quatre directions opérationnelles : chercheurs d'emploi, disponibilité, Employeurs et partenaires – programmes d'emploi, et finalement des directions de support.



Fort d'une expérience de 20 ans chez Actiris, le parcours a débuté au sein du service des permis de travail, dédié à répondre aux demandes du public. Conseiller auprès d'un large public en lien avec les demandes de permis de travail pour les personnes de nationalité hors européenne, puis chargé d'analyser le marché du travail pour répondre aux différents recours à la suite d'un refus d'octroi de permis de travail. Par la suite, en tant que référent accueil qualité, l'accompagnement des CE ayant vécu des expériences en recrutement chez Actiris et ailleurs a été une mission. Ces dernières années ont été consacrées à la direction employeurs, occupant le poste de conseiller pôle emploi formation à Technicity, le centre dédié à la formation et à l'emploi pour le secteur ITM. À ce titre, une constatation s'impose : la discrimination et sa perception gangrènent les chômeurs de nationalité étrangère hors UE et d'origine hors UE.

Actiris oblige les employeurs avant la diffusion d'offres d'emploi d'accepter une charte mentionnant l'interdiction de diffusion d'une offre à caractère discriminant notamment selon l'origine, la nationalité et le genre.

Durant les 2 dernières années d'expérience, 750 dossiers relatifs à des CE ont été traités, ceux-ci étaient répartis de la manière suivante en termes de niveau de qualification : 90% de niveau C et D, 5% de niveau B, 5% de niveau A. En termes de genre, seul 1% de dossier de femmes a été traité, contre 99% de dossiers d'hommes. En termes d'âge, des groupes allant de 18 à 25 ans, 26 à 50 ans et de 51 ans et plus ont été traités.

Nous indiquons qu'à ce stade, aucun dossier de mineur n'a été traité, car un chercheur d'emploi ne peut pas être âgé de moins de 18 ans, et inversement aucun dossier de personnes de plus de 65 ans n'a été traité, pour les mêmes raisons relatives au statut de chercheur d'emploi.

Voici les métiers qui ont fait l'objet d'un traitement sur le terrain : usineur, électromécanicien, électricien industriel, électricien haute tension, technicien HVAC, technicien en automatisation, technicien de maintenance en ascenseurs, en montage d'ascenseurs, en dépannage d'ascenseurs, ingénieur industriel, dessinateur industriel HVAC, technicien en éclairage public, tuyauteur, soudeurs, tourneur/fraiseur, technicien en maintenance d'avions. Pour l'ensemble de ses fonctions, le niveau de qualification, de contenu de tâches, d'expériences professionnelles variait.

Concernant l'origine migratoire et la nationalité, voici la répartition en terme pourcentage de CE traités. Parmi les CE suivis, il y avait 50% de belge et 50 % de nationalité étrangère. Il y avait 9% de belges de souche, 91% de belges d'origine étrangère. Parmi les personnes d'origine étrangère, il y avait 10% de belges issus de pays de l'UE et 90% issus de belge issus de pays hors UE.

Nous pouvons compter parmi les belges d'origine hors UE ce qui suit, 50% d'origine marocaine, tunisienne et syrienne, 30% de belge d'origine d'Afrique subsaharienne, 10% de belge d'origine Amérique latine, 10% d'origine asiatique.

Pour ce qui est de la nationalité étrangère, le traitement sur le terrain concerne 20% de personnes issues de l'UE composées majoritairement de roumains et polonais¹ et 80% de personnes issues d'un pays hors UE. Pour ce qui est de cette dernière catégorie, il y avait une majorité de marocains (60%), une minorité d'africains subsahariens (20%), 10% de latino-américains et 10 % d'asiatiques.

Nous reviendrons ci-après sur le phénomène discriminatoire qui touche les différentes catégories mais nous pouvons d'ores et déjà indiquer que les principales CE victimes de discriminations sont à la fois les belges d'origine étrangères hors UE et ceux de nationalité étrangère hors UE.

¹ Mais il y avait également les ukrainiens, les russes, les italiens, français, espagnols, portugais

Ne pouvant pas fournir les fichiers relatifs aux CE pour des raisons liées à la réglementation relative au RGPD, nous ne pouvons fournir dans le cadre de ce mémoire que des estimations quant au genre, à l'origine et à la nationalité.

Intégration professionnelle sur le terrain

Afin d'analyser l'intégration professionnelle sur le terrain, un exemple récent concerne un usineur de 22 ans d'origine marocaine. Malgré la pénurie sur le marché de l'emploi, il ne reçoit que des contrats d'intérim, de stage ou même du travail au noir au lieu d'un contrat stable. De plus, il a été contraint d'accepter une fonction perçue comme dégradante, avec des exigences inférieures à celles initialement prévues dans la description de fonction. En comparaison, les usineurs d'origine européenne reçoivent systématiquement des contrats stables correspondant à l'intégralité de la fonction.

Les chômeurs d'origine étrangère hors UE de 26 à 50 ans, notamment les électromécaniciens et électriciens, se voient proposer des offres de stage de 6 mois suivis de 6 mois de contrat à durée déterminée, les plaçant ainsi dans une intégration incertaine. D'autres, postulant pour des postes d'électriciens, se retrouvent à travailler comme aide-électricien sous contrat précaire, sous prétexte de « bonne présentation et crédibilité » nécessaires pour aller chez le client.

D'autres, anciens travailleurs du groupe de 26 à 50 ans, ont connu la forme disqualifiante. Ils postulent pour des postes d'électriciens et se retrouvent à travailler comme aide-électricien sous contrat précaire, car selon l'employeur, aller chez le client nécessite « une bonne présentation et une crédibilité ». Un autre cas concerne un usineur expérimenté d'origine marocaine de 52 ans résidant à Tubize, envoyé dans une entreprise au nord de Bruxelles pour réaliser un travail d'usinage industriel. Il n'a pas pu utiliser la machine numérique car ses compétences ont été mises en doute en raison de son origine ethnique. Il a travaillé uniquement sur la machine conventionnelle. À la fin de son contrat à durée déterminée, il a quitté l'atelier, laissant les usineurs d'origine européenne sous contrat indéterminé continuer à utiliser la machine numérique. Celle-ci nécessite un travail moins lourd et plus valorisant d'un point de vue cognitif. Ces derniers bénéficient d'une forme d'intégration relativement assurée. Par ailleurs, le constat est qu'il n'y a aucune difficulté à placer des candidats d'origine européenne auprès de ces employeurs, la plupart étant engagés sous contrat à durée indéterminée.

Ces observations soulignent l'existence de pratiques ségrégationnistes dans certaines entreprises, créant des formes d'intégration plus assurées pour les travailleurs d'origine européenne, tandis que les travailleurs d'origine étrangère hors UE sont confrontés à des défis discriminatoires.

Le MRAX, une association sans but lucratif engagée dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, partage une vision visant une société pluraliste, égalitaire et

juste (MRAX, 2023). UNIA, institution publique indépendante, lutte contre la discrimination et promeut l'égalité en Belgique, avec une mission axée sur la participation équitable et inclusive de tous les individus dans tous les domaines de la société, ainsi que la protection des droits humains (UNIA, 2023).

Cependant, malgré la prise de conscience croissante des effets néfastes de la discrimination, il semble y avoir une absence d'organisations adoptant une approche holistique dans la lutte contre ce phénomène, ce qui va à l'encontre de la vision souhaitée par Karl Marx. Des organisations telles que le MRAX ou UNIA en Belgique luttent contre les discriminations, mais ne développent pas nécessairement un rapport de force puissant basé sur une mission de justice sociale et d'équité.

D'une part, leurs missions semblent ne pas influencer de manière claire les individus conscients de leur classe, diminuant ainsi la protection de ce public contre la discrimination. D'autre part, une autre forme de prise de conscience émerge lors des interactions professionnelles, liée à la pauvreté. Les individus sans emploi, contraints de percevoir une allocation de chômage, prennent conscience de la pauvreté, impactant leur perception de l'intégration professionnelle. Cette charge philosophique imposée par le système sur le chômeur, combinée aux pratiques ségrégationnistes dans certaines entreprises, contribue à des expériences d'intégration professionnelle souvent entropiques ou déviantes. Certains chômeurs d'origine ou de nationalité hors UE à Bruxelles expriment la souffrance liée au marché de l'emploi, en particulier ceux qui avaient un emploi correspondant à la forme disqualifiante de l'intégration. Dans ce contexte, la perception de la discrimination joue un rôle crucial dans les orientations professionnelles des CE du secteur ITM à Bruxelles. Le racisme, l'absence de lutte des classes suffisamment forte, l'intersectionnalité dans un système tantôt discriminant tantôt ségrégationniste, la pauvreté, la perception sociale du chômeur et de la société envers lui, ainsi qu'une dimension juridique insuffisante, contribuent à façonner une représentation stigmatisante des CE d'origine ou de nationalité étrangère hors UE.

Dans ce contexte de plafond de verre persistant, la charge mentale et cognitive doit être prise en considération. À la lumière de l'expérience sur le terrain, les chômeurs d'origine ou de nationalité hors UE suivis à Technicity expriment des ressentis. Et comme expliqué ci-après à la section 1, sous-section 1, ces ressentis sont interprétés cognitivement. Nous y reviendrons plus en détail.

Un nombre important, bien que non vérifiable, rapporte des cas de discrimination. De plus, certains choisissent de s'éloigner des opportunités d'emploi du secteur ITM. Nous pensons crucial de noter que cette perception peut ne pas refléter la réalité de tous les employeurs. Ces observations soulignent l'impact du psyché et de l'expérience vécue sur le rapport au monde du travail à Bruxelles.

Nous pensons que ces perceptions sont impactées par la position financière plus ou moins confortable. Nous soulignons également la pertinence de comprendre les variations dans les processus cognitifs face à l'information potentielle de la discrimination. Ainsi, un immigré peut interpréter cette réalité de manière différente d'un fils ou petit-fils d'immigré né en Belgique. De même, un individu d'apparence belge, né de parents belges, aura également une réponse différente, voire une perception propre, en se référant à la définition de la représentation faite, mentionnée au chapitre suivant. Cette question pourrait faire l'objet d'une exploration plus approfondie dans une recherche ultérieure.

Selon nous, la perception de la discrimination semble jouer un rôle crucial dans les orientations professionnelles des CE du secteur ITM à Bruxelles.

Le racisme, l'absence de lutte des classes assez forte et de rapport de force favorable, l'intersectionnalité dans un système tantôt discriminant tantôt ségrégationniste, la pauvreté, ainsi que la perception sociale du chômeur et de la société envers lui, conjugués à une dimension juridique insuffisante, contribuent à façonner une représentation qui laisse des stigmates. La perception du chômeur stigmatisé de nationalité ou d'origine étrangère hors UE est abordée à la section suivante. Ce dernier destiné à postuler à un emploi prolétaire crée d'importants obstacles dans la recherche d'emploi, ce qui conduit d'autres trajectoires professionnelles.

En complément de réponse à la question de recherche, il est essentiel de considérer en Région de Bruxelles-Capitale ces facteurs nourrissant la perception dans l'analyse des parcours professionnels des chômeurs dans le marché d'emploi du secteur ITM.

Dans cette perspective, nous recommandons l'établissement d'indicateurs en lien avec ces facteurs pour surveiller, voire réduire cette perception.

Nous pensons identifier des indicateurs pertinents, sous réserve du respect des limites légales du RGPD. Nous jugeons utile de mettre en place un vaste groupe de travail pour élaborer un indicateur mesurant les variations ou glissement de comportement des personnes percevant la discrimination.

Premièrement, cet indicateur sera monitoré par rapport aux variations de la concurrence avec les inactifs et les actifs. Ainsi, un indicateur spécifique mesurant le halo du chômage du secteur sera créé pour analyser les variations de chômage des personnes percevant la discrimination. Pour cela, il convient de les recenser d'abord. Actiris et l'ONEM pourront mettre en place ce recensement au niveau régional et national. Cette base de données nourrie sur base déclarative nous paraît évidemment évolutive et dynamique.

Rappelons brièvement que le « halo de chômage » désigne une situation où certaines personnes, bien qu'étant en dehors de la population active officiellement considérée comme au chômage, sont néanmoins affectées par le chômage de manière indirecte. Cela inclut souvent des individus

qui, bien que n'étant pas actuellement à la recherche d'un emploi, sont découragés par les perspectives d'emploi difficiles ou ont renoncé à chercher activement du travail en raison de diverses raisons. Le halo de chômage peut également englober des personnes qui, bien qu'ayant un emploi, peuvent se sentir vulnérables et craindre de perdre leur emploi à l'avenir. Ces individus peuvent adopter des comportements prudents sur le marché du travail, tels que la recherche passive d'opportunités d'emploi ou le maintien d'un emploi même si ce n'est pas totalement satisfaisant. En somme, le halo de chômage capture la réalité d'une main-d'œuvre qui, bien que ne figurant pas dans les statistiques officielles du chômage, ressent les effets négatifs de la situation économique en matière d'emploi, ce qui peut influencer leurs attitudes et comportements liés au travail (Gautié, 2015).

Deuxièmement, cet indicateur sera monitoré en fonction de la perception en lien avec les différents concepts abordés dans la partie sociologique, notamment un indicateur de perception de l'intégration professionnelle par les populations recensées.

Troisièmement, nous pensons pertinent de lancer un vaste chantier mobilisant une conscience collective regroupant les acteurs concernés sans exception, sur une base la plus transparente possible, permettant de mesurer le racisme au travail sur base déclarative, la forme de l'intégration professionnelle en lien avec le travail ressenti et l'emploi constaté, prôner les labels de qualité diversité et inclusion au sein du plus grand nombre possible d'entreprises de Belgique, en mettant en place des mécanismes de leviers favorisant plus d'inclusions et de diversité. Nous pensons notamment en amont à la recherche d'emplois à permettre aux personnes recensées qui s'en plaignent de loger dans de meilleures conditions.

Nous pensons aussi que le rôle de l'Etat est de garantir l'égalité de traitement et de sanctionner la ségrégation et au travers des 3 étapes exploré précédemment, à savoir l'école, le logement et l'emploi.

Section 1 : l'approche philosophique

Sous-section 1 : la perception de la discrimination

En termes théoriques, la notion de perception englobe trois composantes, à savoir les structures organiques héritées, l'organisation immédiate des données sensorielles, et l'apprentissage. La perception, définie comme un ensemble de processus intégré dans un réseau de relations qui anime l'individu, son comportement et son environnement, est conceptualisée de cette manière (Claval cité dans Arnaud, 2019).

Il est également souligné que la réalité n'existe que par le biais de nos constructions, qui sont inévitablement subjectives (Bailly, 1985). la représentation traduit une perception modelée par la psyché, soulignant ainsi que la perception résulte d'une interaction complexe entre les stimuli sensoriels, l'intellect et l'imaginaire (Di Méo, 1990). En outre, Nous constatons que des représentations du réel, variant en proximité avec une pure perception en fonction de la spontanéité de notre rapport au monde et de sa nature intellectuelle ou vitale (Di Méo, 1990).

Lorsqu'un individu perçoit un phénomène à travers ses propres sens, cela engendre une sensation qui constitue la perception physique du phénomène, susceptible elle-même de générer une émotion en fonction de son intensité (plaisir, inquiétude). Ces ressentis, modulés par des filtres et des processus cognitifs, qu'ils portent sur des éléments internes ou externes au corps, se transforment en une représentation subjective du réel. Cette représentation modélisée n'est donc pas un ressenti mais un construit aussi nommé « espace vécu » (Arnaud, 2019b), et modélisée par comme suit :

$$\underbrace{\text{Représentation} = \text{ressentis (perception physique} \rightarrow \text{sensation} \rightarrow \text{émotion)} \times \text{(filtres (dont actes cognitifs))}}_{\text{Éléments à spatialiser}}$$

D'autant plus qu'en 1990, le Bureau International du Travail révélait, par le biais du test de situation, que dans trente pour cent des cas, des Belges d'origine marocaine étaient victimes de discrimination à l'embauche, malgré une qualification équivalente (Adam, 2006). Cela témoigne de l'enjeu d'analyser des facteurs favorisant une représentation faite de chaque bruxellois concernés par le secteur. Cela permettra de pondérer l'impact de la discrimination et l'éventuelle corrélation avec les orientations de carrière, tenant compte du contexte sociologique défavorable aux minorités de nationalité ou d'origine étrangère hors UE.

Nous préconisons d'établir des indicateurs de perception d'équité et de satisfaction en matière de logement. En effet, certains déclarent leur insatisfaction à l'égard de leur logement actuel, soulignant qu'ils y résident faute d'avoir accès à ceux qu'ils souhaiteraient. Leur expérience de

disqualification sociale dans la recherche d'un logement contribue à façonner leurs ressentis de la réalité.

Constat d'infériorité sociale et dépendance, faute de moyens

Revenons à la dimension de contrôlabilité découlant des stigmates. A travers de l'expérience professionnelle, nous observons qu'un nombre important éprouve un sentiment de solitude et d'isolement face à la discrimination, faute de moyens d'y combattre et à défaut de protection juridique solide. Par ailleurs, Il est clair que parmi les bruxellois, une prise de conscience des discriminations et des polarisations a émergé, comme en témoignent les émeutes des jeunes Bruxellois, qui ont constitué un constat de cette prise de conscience de leur état (Mistiaen & Kesteloot, 1998).

Sur le terrain, le constat révèle qu'ils sollicitent de l'aide, reconnaissant ainsi un statut inférieur, symbolisé notamment par l'acceptation de tickets de transport en échange de l'accompagnement par un conseiller. Ils expriment une dépendance et parfois une gratitude pour des services tels que la rédaction d'un curriculum vitae, même s'ils auraient pu le faire de manière autonome.

Nous constatons sur le terrain qu'un nombre de chômeurs est touché par le repli sur soi, certains ressentant l'humiliation d'occuper une position sociale inférieure et exprimant la précarité de leur situation. Tout ce qui précède nourrit, en plus du poids du contexte sociologique la représentation faite par le chômeur de nationalité ou d'origine étrangère hors UE, qui évalue par son expérience l'attrait philosophique relatif à l'intégration professionnelle dans le secteur. Nous abordons l'attrait philosophique à la sous-section suivante.

Toutes ces expériences déviantes de l'intégration professionnelle assurée construisent la représentation faite par les chômeurs de nationalité et d'origine étrangère hors UE et les confortent dans l'idée de la présence de ségrégation dans le marché du travail.

D'autre part, les options disponibles sont diversifiées. Dans un premier temps, soit les chômeurs choisissent d'adopter une approche active ou passive sur le marché de l'emploi. Ensuite, au sein de ces deux catégories, différentes modalités et formes d'orientations peuvent être envisagées, telles que le choix de devenir notamment personne au foyer, de développer des revenus non salariaux pour dépendre moins du contexte salarial défavorable, d'opter pour l'expatriation, de rechercher une région plus favorable, ou encore de choisir l'activité indépendante. Cela peut faire l'objet d'une autre recherche.

La manière dont chacun ressent et traite cognitivement les ressentis de la discrimination dépend de plusieurs variables, notamment la situation financière, l'âge, les responsabilités, l'expérience sociale individuelle, ainsi que le statut d'immigré de première génération ou de descendant d'immigré de deuxième génération ou plus. Nous comprenons au travers de la littérature que le sujet est vaste et méritent une exploration plus approfondie permettant l'établissement d'indicateurs mesurables.

Sous-section 2 : du prolétariat à caractère entropique à la perte d'attrait

Face au plafond de verre, les chômeurs d'origine ou de nationalité étrangère hors UE sont pour la plupart et par la force des choses candidats au prolétariat. Et ils se trouvent démunis dans le secteur. Dépourvus de moyens de production et financiers, ils déclarent subir leur condition de vie, exprimant ainsi leur soumission à la ségrégation, la discrimination systémique et la disqualification sociale. Certains confrontés au chômage de longue durée présentent des symptômes de fragilité intériorisée, se repliant sur eux-mêmes dans un système où la discrimination est perçue cognitivement comme insuffisamment sanctionnée. Ils font face à une charge mentale considérable aggravée par la constatation de la pauvreté, ce qui fait apparaître des stigmates révélant une existence sociale inférieure. Certains stigmates pourraient par ailleurs accentuer le concept de *sol collant*, tellement les barrières mentales paraissent infranchissables. Ce sujet pourrait faire l'objet d'une recherche à lui seul.

Aujourd'hui, ceux-ci sont démunis alors qu'il est clairement question de pénurie pour certains métiers, nous pensons notamment aux usineurs. Pour certains métiers, tels que les techniciens en montage d'ascenseurs, nous pouvons faire le lien avec le caractère entropique de l'emploi. Les travailleurs sont réduits à être des opérateurs dont le montage est répétitif et l'employé est remplaçable car l'électronique réalise quasi toutes les tâches cognitives et plus rapidement que l'homme. Le capitalisme prolétarise à l'extrême. Selon Stiegler (2017), actuellement, le capitalisme nous conduit tous à adopter le statut de prolétaires, reposant sur une radicalisation de la prolétarianisation à travers le calcul. Le capitalisme opère exclusivement à partir de modèles quantitatifs pouvant être algorithmisés, éliminant ainsi toute singularité. (cité par Paltrinieri, 2017).

Marx avait déjà souligné que cela toucherait toutes les strates de la population. Ici, tout repose sur des questions d'économie d'échelle, de vitesse et de gains de productivité. Il est question de vitesses de calcul foudroyantes, rendues possibles par des technologies capables de gérer des échelles qui étaient autrefois incommensurables, allant de l'immensément grand à l'extrêmement petit (Paltrinieri, 2017). A titre d'exemple les soudeurs constatent que des emplois d'opérateur robot soudeur sont actuellement d'actualité, car le robot peut souder à une vitesse foudroyante. Ils expriment ici le sentiment que c'est eux qui ont besoin de l'employeur, et non l'inverse. Le déséquilibre du rapport de force est évident, d'autant plus renforcé par l'absence d'une organisation suffisamment puissante pour rétablir au moins un équilibre.

L'aspect qui nous préoccupe ici est que le travail perd de son attrait. Et le fait de ressentir un accomplissement dans le travail est remplacé par le simple fait de posséder un emploi prolétarisant. En d'autres termes, ce processus marque le commencement d'un déclin relatif. Le problème réside dans le fait que cette évolution devient structurellement et inévitablement entropique, c'est-à-dire qu'il est autodestructif (Paltrinieri, 2017).

Comme vu au chapitre I, section 1, l'intégration assurée est l'idéal et forcément recherchée par tous. Par ailleurs, nous pensons au vu de l'expérience de terrain, qu'il est pertinent de chercher un travail aux vertus philosophiques néguentropiques accompagné d'un emploi stable.

Un très grand nombre déclare postuler à de multiples reprises aux quelques emplois qu'ils considèrent comme répondant au moins aux critères de l'intégration assurée, à savoir un emploi stable et un chouette contenu de travail.

Au sein de l'organisation du travail, les acteurs détiennent un pouvoir relatif les uns sur les autres, ce qui les amène à adopter des stratégies internes. Nous pensons judicieux d'analyser les dynamiques de pouvoir entre les acteurs d'une organisation d'employeurs possédant le rapport de force en leur faveur. Car nous pensons qu'il pourrait recruter de manière évasive, sujet intéressant si nous tenons compte du fait que la discrimination systémique, comme précisé dans la littérature, offre une compréhension des interactions entre ces acteurs. Une recherche approfondie pourrait être envisagée dans ce domaine. D'après les déclarations recueillies lors des candidatures, nous comprenons que les chômeurs en question ressentent négativement, l'absence de communication d'un employeur disposant d'une structure RH développée composée d'acteurs d'apparence européenne, comme étant le résultat de jeux d'acteurs internes motivés par un refus délibéré.

Nous analysons comme une évidence que la notion de travail au sens de l'œuvre ayant des vertus néguentropiques apporte de l'attrait au travail, là où l'emploi à caractère entropique du système capitaliste n'apporte pas une intégration assurée aux chômeurs en question subissant tant de défis dans ce contexte sociologique présentant de nombreuses obstacles et injustices. D'autant plus que Selon Arendt, l'homme ne peut exister sans son contexte, il existe par son contexte et dans nos sociétés l'homme existe par son travail (cours de philosophie du travail UCL, 2023).

Étant donné le résultat médiocre du traitement cognitif des ressentis, il apparaît évident qu'ils mettent en place des résistances relatives pour quitter cet environnement ségrégationniste, qui affectera également leurs enfants pour ceux qui en ont. Nous estimons essentiel de souligner qu'un mouvement holistique résilient face aux défis aidera à atténuer le rapport de force défavorable au sein d'un système capitaliste où le rapport de force penche nettement en faveur des employeurs. Nous pensons très humblement que l'absence de protection juridique conduit à une représentation négative et, en fin de compte, à la recherche d'alternatives. Cela dit, cela reste une hypothèse à vérifier sur base empirique, nous pensons qu'il convient d'interroger le terrain, éventuellement dans le cadre d'un autre mémoire.

Conclusion

La RBC, capitale à la fois belge et européenne, est confrontée à un enjeu majeur en termes d'intégration socio-professionnelle des personnes (d'origine) migratoire. En effet, elle a connu et continue à connaître des vagues importantes de mains d'œuvre étrangère. Or, d'après plusieurs rapports scientifiques, ce public est confronté à des discriminations multiples, dans l'enseignement, au logement et à l'emploi.

En tant que conseiller emploi au sein de Technicity, filiale d'Actiris, nous avons observé la manière dont ce public perçoit et réagit face à la discrimination. Ainsi, dans le cadre de ce mémoire, nous nous sommes questionnés sur la manière dont les CE d'origine étrangère interprètent les inégalités de traitement des employeurs bruxellois dans le secteur ITM sur leurs mécanismes de résilience professionnelle face à cette discrimination (perçue)

Afin de répondre à cette question de recherche principale, nous avons, dans un premier temps, contextualiser la problématique en mettant en lumière la diversité et les spécificités du marché de l'emploi en RBC, en particulier dans le secteur ITM. Les caractéristiques socio-économiques et les dynamiques du marché de l'emploi ont été explorées.

Ensuite, dans le cadre du premier chapitre consacré à l'approche sociologique, nous avons établi les fondements théoriques de la recherche, en explorant les concepts de classes sociales, de lutte des classes, d'intégration professionnelle dans un contexte discriminant, de stigmates.

Ces concepts fournissent un cadre conceptuel pertinent pour comprendre les dynamiques sociales et professionnelles des CE d'origine étrangère

Nous avons également approfondi la relation entre la notion de stigmaté et de classe sociale. Ainsi, nous avons mis en avant, d'une part, la manière dont la perspective marxiste et wébérienne offrent des visions contrastées des classes sociales, et, d'une part, la manière dont le stigmaté peut influencer l'intégration professionnelle, en particulier pour les chômeurs de nationalité et d'origine étrangère hors UE.

Par ailleurs, nous avons introduit le concept d'intersectionnalité, en soulignant la manière dont les stigmates peuvent s'entrecroiser avec les phénomènes de discrimination. Ainsi, l'accent a été mis sur le cumul des stigmates et son impact sur la perception sociale.

Ensuite, nous avons exploré la discrimination sous un angle juridique et sociologique, en soulignant la nécessité d'une protection juridique efficace contre la discrimination dans le milieu professionnel. Ainsi nous avons constaté que cette absence de protection entraîne des effets négatifs à la fois en termes social et de santé public. En effet, les chômeurs de nationalité étrangère et d'origine étrangère sont à la fois stigmatisés et souffrent physiquement et mentalement.

À travers notre expérience professionnelle en tant que conseiller emploi au sein de Technicity, nous avons observé un nombre important de chômeurs ayant fait l'expérience de la ségrégation et de l'intégration professionnelle déviante. En effet, les chômeurs de nationalité ou d'origine étrangère hors UE, ont été confrontés à diverses formes de discrimination dans un contexte sociologique ségrégationniste, ainsi qu'aux effets du racisme et de la disqualification sociale.

Ils nous ont exprimé leur regret face à l'absence de protection juridique adéquate et d'un mouvement holistique véritablement engagé et solide. Leur représentation de cette discrimination multidimensionnelle (scolaire, territoriale et économique) les a conduit à adopter une forme de résilience professionnelle en acceptant les propositions formulées par leur employeur.

Notre recherche scientifique, dans le cadre de ce mémoire, ne nous a pas permis d'explorer en détails les mécanismes de cette résilience professionnelle. Par conséquent, nous pensons qu'il serait pertinent dans le futur de réaliser une enquête empirique plus importante parmi les chômeurs d'origine étrangère hors UE en élargissant notre recherche à d'autres secteurs économiques en RBC.

Bibliographie

- Actiris. (2022). *Rapport annuel 2022* (p. 28).
- Actiris. (2023). *Historique d'Actiris*. Qui-sommes-nous/historique.
<https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/qui-sommes-nous/historique/>
- Adam, I. (2006). La discrimination ethnique à l'embauche à l'agenda politique belge. *Formation emploi*, 94, 11-25. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2169>
- AGORIA. (2023). *Présentation d'AGORIA*. <https://www.agoria.be/fr/a-propos-de-nous>
- Arnaud, A. (2019a). *Ressentis et vécus d'individus : De la définition à la collecte de données dédiées*. <https://shs.hal.science/halshs-02952465>
- Arnaud, A. (2019b). *Ressentis et vécus d'individus : De la définition à la collecte de données dédiées*. 10.
- Bailly, A. (1985). *DISTANCES ET ESPACES: VINGT ANS DE GEOGRAPHIE DES REPRESENTATIONS*. 197.
- Bataille, P. (1997a). 2. Les discriminations dans le travail. In *Le racisme au travail* (p. 43-73). La Découverte; Cairn.info. <https://www.cairn.info/le-racisme-au-travail--9782707127815-p-43.htm>
- Bataille, P. (1997b). 3. La fonction publique. In *Le racisme au travail* (p. 75-103). La Découverte; Cairn.info. <https://www.cairn.info/le-racisme-au-travail--9782707127815-p-75.htm>
- Bataille, P. (1997c). 4. La discrimination à l'embauche. In *Le racisme au travail* (p. 105-144). La Découverte; Cairn.info. <https://www.cairn.info/le-racisme-au-travail--9782707127815-p-105.htm>
- Bentouhami, H., & Khadraoui, R. (2018). *Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la*

diversité et de lutte contre les discriminations. Center of Intersectional Justice – Actiris Brussels.

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi56qzTq9D3AhWlhv0HHREACpwQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fcdn.uc.assets.prezly.com%2F62f1d507-711d-45a3-980f-f138828686c2%2F-%2Finline%2Fno%2F&usg=AOvVaw1bRad3qCWUG_3brvANDmaa

Bilge, S. (2015). Le blanchiment de l'intersectionnalité. *Recherches féministes*, 28(2), 9-32.
<https://doi.org/10.7202/1034173ar>

Bourguignon, D., & Herman, G. (2005). *La stigmatisation des personnes sans emploi conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi*. 53-78.

Buisson-Fenêt, E. (1997). Qu'est-ce qu'un chômeur? *Vacarme*, 4-5(4), 8.
<https://doi.org/10.3917/vaca.004.0008>

Chauvel, L. (2001). Le retour des classes sociales? *Revue de l'OFCE*, 79(4), 315-359.
Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/reof.079.0315>

Conter, B. (2011). L'accompagnement des chômeurs en Belgique dans les discours politico-administratifs: *Langage et société*, n° 137(3), 75-90.
<https://doi.org/10.3917/ls.137.0075>

Davis, K. (2015). L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe. *Les cahiers du CEDREF*, 20. <https://doi.org/10.4000/cedref.827>

De Nanteuil, M., & Amougou, T. (2022). *Introduction à la sociologie économique*. De Boeck supérieur.

Département de l'information de l'Organisation des Nations Unies, New York. (2002). *Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée: Déclaration et Programme d'action*. (p. 13).

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_fr.pdf

Desière, S., Struyven, L., Cuyvers, D., & Gangji, A. (2018). FOCUS N°24 : L'emploi international : Enfin présent dans les statistiques sur le marché du travail. *Institut bruxellois de Statistique et d'analyse*.

Di Méo, G. (1990). *De l'espace subjectif à l'espace objectif : L'itinéraire du labyrinthe*. 359-373.

du Parquet, L., & Petit, P. (2011). Évaluer la discrimination à l'embauche liée au lieu de résidence : Apports et limites de la méthode du testing. *Reflets et perspectives de la vie économique*, L(1-2), 47-54. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/rpve.501.0047>

Gaudin, M., & Hindriks, J. (2018). An international comparison of school systems based on social mobility. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 499s, 61-78. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2018.499s.1940>

Gautié, J. (2015). *I. Définir, mesurer, indemniser: Vol. uvelle édition* (p. 6-32). La Découverte; Cairn.info. <https://www.cairn.info/le-chomage--9782707187956-p-6.htm>

Gonne, N. (2022). 2. Offrir à chacun de meilleures perspectives économiques. *Études économiques de l'OCDE*, 8(8), 84-140. Cairn.info.

Heckman, J. (1998). *Detecting Discrimination*. 12(2), 101-106.

Hirtt, N. (2020). *L' inégalité scolaire, ultime vestige de la Belgique unitaire ? Une analyse statistique des causes de l'inégalité scolaire, Appel Pour une Ecole Démocratique*. <https://www.skolo.org/2020/02/25/l-inegalite-scolaire-ultime-vestige-de-la-belgique-unitaire/>

Jarrige, F. (2017). L'invention de « l'ouvrier-machine » : Esclave aliéné ou pure intelligence au début de l'ère industrielle ? *L'Homme & la Société*, 205(3), 27-52. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/lhs.205.0027>

- Lemière, S. (2006). Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable. *Travail, genre et sociétés*, 15(1), 83-100. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0083>
- Lhuilier, D. (2023). «Les chômeurs sont paresseux.»: In *Idées reçues sur le travail* (p. 141-147). Le Cavalier Bleu. <https://doi.org/10.3917/lcb.dujan.2023.01.0141>
- Lochak, D. (1987). *Réflexion sur la notion de discrimination. Droit social*. 778-790.
- Makkonen, T. (2002). *Multiple, compound and intersectional discrimination : Bringing the experience of the most marginalized to the fore*. Abo Akademi University.
- Marry, C. (2008). Le plafond de verre dans le monde académique : L'exemple de la biologie. *Idées économiques et sociales*, 153(3), 36-47. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/idee.153.0036>
- Martin, I. (2016). La formation : Une dynamique collective pour l'industrie. *Annales des Mines - Réalités industrielles, Mai 2016*(2), 13. <https://doi.org/10.3917/rindu1.162.0013>
- Merton, R. K. (1998). *Eléments de théorie et de méthode sociologique* (H. Mendras, Trad.). A. Colin.
- Mistiaen, P., & Kesteloot, C. (1998). Socialisation et marginalisation des jeunes de la zone défavorisée de Bruxelles, un accès différencié à l'école. *Espace, populations, sociétés*, 16(2), 249-261. <https://doi.org/10.3406/espos.1998.1839>
- OCDE. (2023). <https://www.oecd.org/fr/apropos/>. <https://www.oecd.org/fr/apropos/>
- ONEM. (2021). *Répartition géographique du chômage*. ONEM. https://www.onem.be/index.php/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/8dd5dc73a30d7c777802d00deaed2441bb4f9d98/21-01-2022_repartition_geographique_du_chomage_fr.pdf
- ONEM. (2023). <https://www.onem.be/a-propos-de-l-onem/mission-vision-valeurs-strategie>. <https://www.onem.be/a-propos-de-l-onem/mission-vision-valeurs-strategie>

- Paltrinieri, L. (2017). Entretien avec BERNARD STIEGLER. *Rue Descartes*, 91(1), 119-140.
Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/rdes.091.0119>
- Paugam, S. (2009). Conclusion. In *La disqualification sociale* (p. 148-154). Presses Universitaires de France; Cairn.info. <https://www.cairn.info/la-disqualification-sociale-9782130569671-p-148.htm>
- Reman, P. (2016). Le Pacte social, un modèle sur le fil: *La Revue Nouvelle*, N° 1(1), 52-60.
<https://doi.org/10.3917/rn.161.0052>
- Rossillion, C. (2005). L'OIT et l'élimination de la discrimination dans l'emploi. *Relations industrielles*, 40(1), 3-26. <https://doi.org/10.7202/050107ar>
- STATBEL. (2023). *Données STATBEL*. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/origine>
- Stryker, R. (2001). Disparate Impact and the Quota Debates : Law, Labor Market Sociology, and Equal Employment Policies. *The Sociological Quarterly*, 42(1), 13-46.
<https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2001.tb02373.x>
- Technicity.Brussels. (2023). *Technicity.brussels/se-former*.
<https://www.technicity.brussels/se-former/>
- UNIA. (2019). UNIA.
https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/UNIA_Monitoring_2019_-_NL_-_web-AS.pdf
- UNIA. (2023). <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision#:~:text=Crit%C3%A8res%20de%20discrimination%20prot%C3%A9g%C3%A9s&text=Loi%20Genre%20%3A%20sexe%2C%20grossesse%2C,%2C%20paternit%C3%A9%20et%20co%2Dmaternit%C3%A9>. <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision#:~:text=Crit%C3%A8res%20de%20discrimination%20prot%C3%A9g%C3>

%A9s&text=Loi%20Genre%20%3A%20sexe%2C%20grossesse%2C,%2C%20patern
it%C3%A9%20et%20co%2Dmaternit%C3%A9

United Nations. (1995). *Déclaration et Programme d'action de Beijing—Déclaration politique
et textes issus de Beijing+5.*

[https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CS
W/BPA_F_Final_WEB.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CS
W/BPA_F_Final_WEB.pdf)