



## **La discrimination systémique des travailleurs issus de l'immigration**

*Altay Manço*

© Une analyse de l'[IRFAM](#) – Liège, 2021 – n° 19

Cette analyse s'interroge sur la discrimination systémique de personnes migrantes et issues des migrations, originaires de pays extra-européens sur le marché de l'emploi belge<sup>1</sup>. Nous envisageons la définition des discriminations systémiques en contexte professionnel, ainsi que l'identification de leurs origines psychosociales, à travers le fonctionnement sélectif des comportements économiques. Les effets socio-économiques de ces discriminations sont également décrits, tant sur les publics victimes que sur l'ensemble de la société.

### **Discrimination systémique en emploi**

Les inégalités face à l'emploi constituent certains des symptômes de la discrimination systémique qui frappe, sur le marché du travail, entre autres, les travailleurs issus de l'immigration, en particulier hors UE. Des recherches montrent notamment que les minorités ethniques, et spécifiquement celles associées à la religion musulmane, ont plus de probabilités d'être discriminées que les autres (Carcillo et Valfort, 2018). Pour ces mêmes auteurs, la *discrimination dans le champ de l'emploi* est globalement le résultat d'un traitement inégal appliqué à des personnes similaires du point de vue de leurs performances professionnelles.

#### ***Identités, catégorisation et compétitions sociales***

C'est notamment à partir de la construction identitaire que nous pouvons comprendre l'élaboration d'attitudes discriminatoires. Celles-ci engendrent des formations symboliques liées à des appartenances groupales qui influencent non seulement la genèse des stéréotypes, mais aussi le développement des relations intergroupes, dont le favoritisme endogroupal. L'identité collective, la conscience d'appartenir à une collectivité, englobe quant à elle l'ensemble des représentations et des éléments symboliques partagés de manière consensuelle par les membres d'un groupe; cet ensemble de critères contribue à la position sociale de la communauté. Aussi, la construction identitaire repose sur la catégorisation sociale, un processus d'ordonnement des individus qui entourent le sujet selon des critères disponibles ou fournis dans le cadre d'une interaction particulière : âge,

---

<sup>1</sup> Dans ce texte, sauf avis contraire, le masculin est utilisé comme épïcène, les personnes désignées sont hommes, femmes et non-binaires.

sexe, origine, aspect physique, qualifications, intérêts... La catégorisation sociale peut ainsi être considérée comme la première étape de la définition et de l'endo- et de l'exogroupe, qui sert à réguler la nature et l'intensité des relations sociales, de l'acceptation ou de l'évitement de l'autre (Yzerbyt, 1995) : il s'agit, bien entendu, du mécanisme de différenciation sociale dont la discrimination ethnique est une des modalités particulières.

« Quand je suis arrivée dans au service de Sécurité sociale, il y avait juste une Marocaine et elle portait le foulard. J'ai vite constaté qu'elle se faisait harceler au point de devoir être transférée dans un autre département. Certains lui infligeaient des insultes quotidiennes. À mon arrivée, j'étais accompagnée de deux autres employées d'origine marocaine : un sacré changement pour l'équipe aux propos racistes ! On saura plus tard que onze musulmans avant nous avaient subi un harcèlement similaire avant d'être écartés. À présent nous sommes quatre ! » (Yasmine)<sup>2</sup>.

## ***Stéréotypes et discriminations***

En appliquant ces concepts de la psychologie sociale à l'économie du travail, Kahneman (2012) distingue deux principales modalités de discriminations : la « discrimination par goût » et la « discrimination statistique ». La première amène à juger positivement les personnes que nous estimons nous ressembler et, inversement, à juger négativement les autres. Appliquée au marché du travail, cette disposition conduit les employeurs, les travailleurs, les partenaires d'affaires ou encore les clients à préférer interagir avec des personnes qui semblent leur ressembler. Le processus est accéléré dans des situations de concurrence pour un emploi, un avancement ou une stabilisation au sein d'une entreprise engendrant de nombreux cas de harcèlement moral en contexte de travail. Manço et Barras (2013) en relatent divers exemples pour les petites et moyennes entreprises dans plusieurs pays européens, dont la Belgique. La *discrimination* appelée « statistique » par Kahneman (2012) repose davantage sur une analyse pragmatique des risques et des bénéfices encourus de la part de l'employeur lors, notamment, d'un processus de recrutement. Cette discrimination s'apparente à une décision probabilistique portant sur des « différences de productivité moyenne » estimées entre divers groupes sociaux ou portant sur des avantages relatifs que ces groupes auraient les uns par rapport aux autres dans une situation d'emploi donnée. Pour Carcillo et Valfort (2018), ces *stéréotypes* ont tendance à persister dans le temps, puisqu'ils renforcent les intérêts matériels des groupes qui discriminent et reposent sur une méconnaissance des individus issus des groupes discriminés.

L'ensemble de ces processus sélectifs concourent à l'installation d'un système de discriminations en contexte professionnel. On parle ainsi d'une *discrimination systémique à l'emploi*<sup>3</sup> dans la mesure où de nombreux acteurs sociaux singuliers ou institutionnels, [dont parfois les personnes discriminées elles-mêmes](#), contribuent, indépendamment les uns des autres et souvent à leur insu, à ce que des traitements inégaux et des exclusions

---

<sup>2</sup> Avec les contributions de Rachid Bathoum et de Barbara Mourin pour la réalisation des interviews.

<sup>3</sup> Dans une approche généraliste, [le Conseil de l'Europe](#) avance qu'il y a « *discrimination systémique lorsque les procédures, les routines et la culture d'une organisation donnée produisent des résultats inégaux pour des groupes minoritaires par rapport à l'ensemble de la population. Cette discrimination peut être ancrée dans la manière inégalitaire dont les organisations mènent leurs activités en tant que décideurs politiques, employeurs ou prestataires de services. Elle peut aussi s'inscrire dans une prise de décision automatisée. Elle ne résulte généralement pas d'une intention ou d'une action délibérée. La littérature parle également de discriminations institutionnelles ou structurelles* ».

aient quasi systématiquement cours sur le marché du travail, quelles que soient les qualités réelles des travailleurs considérés.

Cette discrimination est érigée en système aussi, parce que les intervenants des divers sous-systèmes qui confluent à l'insertion socioprofessionnelle (l'enseignement, l'orientation scolaire, la formation professionnelle, le secteur de l'intégration, les entreprises, les services de sécurité sociale...) partagent à peu près les mêmes biais cognitifs à propos des groupes minorisés (Lechner et Smith, 2007; Marfouk, 2013). Selon Sheppard (2010), la capacité des individus à discriminer est liée à leur position au sein des organisations : cela dépend des dynamiques de pouvoir entre, par exemple, un employeur et son employé. Aussi, il n'est pas possible de distinguer la discrimination de son contexte organisationnel. Quand celle-ci est récurrente et renforcée par des inégalités de pouvoir, elle cesse d'être un problème individuel et devient systémique.

*«Des micro-agressions? J'ai souvent senti qu'un de mes interlocuteurs voulait me déstabiliser au conseil d'entreprise. Parfois, quand je commence une intervention, je dis "je pense que". Et lui a toujours cette réponse : "ah! vous pensez..."» (Nidal).*

Enfin, la dimension systémique apparaît encore dans l'étendue des effets des discriminations, privant les travailleurs concernés d'une reconnaissance sociale et d'une identité professionnelle positive, d'un revenu et d'une situation stables, parfois d'un logement adéquat et d'une sécurité économique; bref, ces conséquences mettent également en péril non seulement leur inclusion sociale en général, mais aussi celle de leurs collatéraux et descendants, tout en creusant davantage les inégalités sociales existantes.

## **L'ethnostratification, moteur de discriminations systémiques sur le marché de l'emploi**

En Belgique, les travailleurs originaires de la Turquie, du Maghreb et de l'Afrique subsaharienne, même naturalisés, occupent souvent des positions peu enviables au regard de variables telles que statuts (intérim, temps partiels), rémunération, horaires de nuit, etc. Les secteurs principaux concernés sont les soins aux personnes, l'hôtellerie et la restauration, le nettoyage industriel, la construction, la logistique et les transports. Dès 2000, un ensemble de plus en plus élargi de recherches montre, en effet, qu'à chacune des étapes de la vie professionnelle, une quantité de pratiques discriminatoires excluent des minorités, souvent de manière discrète. La recherche de Lamghari (2012) illustre ce cantonnement au sein de l'entreprise publique bruxelloise de transport en commun (STIB). Elle indique que les «autochtones» (personnes nées belges de parents nés belges) représentent 62 % de l'ensemble des travailleurs de la compagnie. Toutefois, l'analyse la structure de l'emploi au sein de l'entreprise montre que les catégories «membres de la direction», «cadres» et «employés» concernent les «autochtones» à raison, respectivement, de 97, 94 et 82 %. La catégorie «ouvriers non roulants» — et donc suivant majoritairement les heures de travail en journée et en semaine — est composée d'«autochtones» à raison de 66 %. En revanche, la catégorie «conducteurs» concerne les «autochtones» à raison de 44 %. Tout se passe comme si divers types d'emplois,

diversement valorisés, étaient principalement réservés à certaines catégories plutôt qu'à d'autres.

*«J'entends des jeunes de mon origine dire "à quoi bon d'étudier, on ne me donnera de toute façon pas ma chance". C'est ce qu'ils voient chez leurs aînés. Le cliché de base, c'est "je vais finir à la STIB"!» (Yasmine).*

Pour Martens (2006), les discriminations se combinent ainsi en système et donnent lieu à l'émergence de secteurs «*ethnostratifiés*» qui peuvent même se refermer davantage sous l'effet des travailleurs qui en sont captifs et qui ne souhaitent pas voir venir des personnes d'autres origines, par peur de perdre leur place.

Depuis la fin des années 90, en effet, de nombreuses observations dues à des organisations internationales (ainsi qu'au Centre interfédéral belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) confirment le caractère sexiste et raciste de certains pans du marché du travail, dans divers pays européens (Rea, 2011) : en particulier, certains jeunes, femmes et migrants y subissent une discrimination systémique donnant lieu à de nombreuses inégalités en leur défaveur à l'embauche, dans le calcul des rétributions, dans le contexte des évaluations et promotions et lorsqu'il s'agit de licenciements. Ces discriminations sont liées aux mutations des modes d'organisation du travail fondés sur la flexibilité et la mise en concurrence des groupes de travailleurs. Une grande partie des migrants sont utilisés dans ce que l'on peut appeler «une délocalisation intérieure» des services qui ne peuvent l'être à l'extérieur des frontières (Manço et Barras, 2013).

Comme le montrent Ouali et ses collègues (2005, 2013), dans le cas de Bruxelles, notamment : la strate supérieure des emplois qui correspond aux postes qualifiés, valorisés et à des salaires élevés est majoritairement occupée par des Belges, des Européens issus des pays limitrophes et des Belges naturalisés originaires de pays européens; les strates intermédiaires du marché du travail sont occupées essentiellement par des Belges naturalisés et des étrangers originaires du sud de l'Europe; et, enfin, les couches inférieures du marché correspondant à des emplois peu qualifiés, souvent pénibles et mal rétribués sont en général occupées par des Belges et des étrangers originaires de pays hors UE. Par ailleurs, ce sont systématiquement les femmes que l'on retrouve dans des emplois à temps partiel et les moins bien payés. Ainsi, les femmes étrangères, à l'intersection de deux groupes particulièrement discriminés, cumulent un double handicap sur le marché du travail.

*«Cette société, elle a décidé que nous, personnes issues de l'immigration, on devait rester une main-d'œuvre bon marché, malléable et corvéable» (Ralia).*

Pour Rea (2011), le marché s'organise en vue d'augmenter la productivité et le profit des entreprises. Il utilise des aménagements tactiques comme le travail intérimaire, le travail saisonnier, la flexibilité et l'émiettement du temps de travail, la mise à disposition, le détachement, la cascade des sous-traitances, la fausse indépendance et les délocalisations. Les gouvernements lui donnent la réplique en instituant des statuts d'emploi précaires (comme, en Belgique, les permis de travail B et C) le statut de travailleur associé, les sous-statuts comme les chèques-services, etc. Enfin, le travail clandestin est le dernier recours pour nombre de travailleurs avec ou sans papiers. Aussi, les migrants sont les premières victimes de cette organisation de la production et de la dérégulation de la législation du

travail. Ce groupe constitue également une réserve mobilisable pour parer aux pénuries de main-d'œuvre, comme l'a montré la récente crise de la pandémie.

## **Pourquoi combattre la discrimination en contexte de travail ?**

Pour Carcillo et Valfort (2018), toute forme de discrimination doit être combattue au nom de raisons éthiques : elle est inacceptable puisqu'elle contrevient au principe de l'égalité entre personnes en droits et en dignité, un principe inscrit dans les constitutions et les chartes internationales. Les auteurs ajoutent qu'elle doit aussi être combattue parce qu'elle présente un coût économique et psychosocial.

### ***Coûts économiques de la discrimination***

Les coûts économiques de la discrimination dépendent d'abord de l'offre de travail au désavantage des groupes discriminés. Ainsi, elle implique une réduction des salaires que les membres de ces groupes peuvent obtenir en échange de leur travail et accroît, dans le même temps, leur difficulté d'accès au travail, tout en les cantonnant à des postes peu qualifiés et peu sécurisés. Cette situation réduit encore les incitations à travailler : on parle ainsi de « pièges à l'emploi ». Aussi, dans de nombreux pays européens, le coût de la survie socio-économique de ces groupes est compensé par des prestations sociales aux dépens des contribuables. On peut en conclure que la gestion « exclusive » du marché de l'emploi conduit, d'une part, à la réduction de la masse salariale au bénéfice de certaines entreprises et, d'autre part, à l'augmentation des charges de la sécurité sociale pour la population. Le mode de fonctionnement capitaliste privatise les avantages au sein des entreprises et socialise les risques au crochet de la société, dans son ensemble. Par ailleurs, le vécu de discrimination (ou sa perception) freine la productivité des personnes discriminées (ou en risque de l'être). Ces tensions entre l'offre et la demande de travail impliquent, paradoxalement, des pertes importantes de productivité aussi pour les entreprises elles-mêmes, en même temps qu'elles affectent les finances publiques. Alors qu'[un rapport de France Stratégies \(2016\)](#) montre que la discrimination à l'embauche fait perdre entre 80 et 150 milliards d'euros à l'économie française, Carcillo et Valfort (2018) remarquent que ces coûts sont probablement sous-estimés — ne serait-ce qu'en raison du fait que la discrimination ne permet pas de valoriser le potentiel économique de la diversité (Manço et coll. 2017).

### ***Coûts psychosociaux de la discrimination***

Carcillo et Valfort (2018) rappellent que le coût humain de la discrimination réside dans le fait que les personnes discriminées sont sujettes à l'angoisse de confirmer le caractère peu performant qu'on leur attribue. Ce phénomène est appelé la « menace du stéréotype » par des psychologues sociaux (Schmader et coll., 2008). La répétition d'expériences de discrimination finit par générer un stress permanent qui mine l'estime de soi, et parfois la santé mentale des personnes concernées. De nombreuses recherches indiquent ainsi que les membres des minorités sont à la fois plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discriminations et plus souvent sujets à la dépression, voire au suicide (Dubet et coll., 2013).

Plus globalement, la défiance éprouvée à l'égard des personnes discriminées induit chez ces dernières un manque de confiance dans la société à laquelle elles appartiennent, ainsi que dans ses institutions comme l'école, les structures d'aide à l'emploi, les entreprises, voire la justice. La défiance envers les immigrés est, selon Manço et coll. (2017), fonction de la croyance des citoyens dans l'incapacité de leur gouvernement à gérer les migrations et le doute vis-à-vis des apports potentiels de ces dernières, comparés aux coûts sociaux qu'elles sont estimées représenter.

## **Comment combattre la discrimination systémique à l'emploi ?**

Selon [le Conseil de l'Europe](#), la discrimination systémique ne peut être combattue de manière ponctuelle, elle nécessite une attention soutenue et l'initiative coordonnée de nombreuses institutions. Pour l'organisation internationale, les organismes et les entreprises doivent d'abord se préparer à lutter contre la discrimination systémique. Il s'agit de créer les conditions nécessaires à cette lutte : assurer un leadership, créer des moteurs d'action, fixer des normes en rapport avec le problème observé, etc. En deuxième lieu, il s'agit d'identifier la discrimination, son *modus operandi*, ses acteurs, ses effets. Comme les discriminations systémiques influencent divers organismes ou sphères d'activités, la quatrième étape de la lutte consiste à partager des pratiques concluantes afin de permettre leur diffusion au sein de la société pour des réponses de plus en plus cohérentes face aux exclusions tant dans les services publics qu'au sein de la société civile et du secteur privé.

L'approche classique de la lutte contre les discriminations reste, de fait, essentiellement punitive. La difficulté de cette approche, générale à travers l'Europe dès les années 80, vient du fait que son application est complexe : au-delà des preuves à produire, contrevenants et discriminés n'ont souvent pas les mêmes possibilités d'accéder à la justice et les conséquences des décisions de tribunaux ne sont pas les mêmes pour des personnes, selon leur pouvoir socio-économique. L'intérêt principal de l'approche punitive semble est peut-être d'ouvrir vers des politiques préventives.

À cet égard, Carcillo et Valfort (2018) énumèrent plusieurs outils de prévention des discriminations systémiques dans le domaine du travail. Les premiers visent à réduire, par une démarche d'éducation active, les biais cognitifs des recruteurs à l'origine de la discrimination. D'autres outils préventifs cherchent à limiter la mise en œuvre de ces biais en systématisant les processus de recrutement. Par exemple, les professionnels chargés des ressources humaines peuvent suivre des formations à la non-discrimination et y découvrir des méthodes inclusives (fiche de poste dans le respect des lois, tri des candidatures sans exclusion pour une raison étrangère à l'emploi, questionnaire commun à tout candidat lors de l'entretien d'embauche, simulations, tutorat, etc.). D'autres approches encore, comme la discrimination positive, peuvent être utiles lorsque les stéréotypes persistent. Elle s'appuie, non sans difficultés, sur des quotas et des incitations à l'embauche qui peuvent améliorer le statut des minorités sur le marché de l'emploi.

Il s'agit également à la fois d'agir *en amont* du marché de l'emploi, pour combattre les discriminations qui sévissent dans l'enseignement et les structures de formation ou

d'orientation professionnelle, et *en parallèle* du marché de l'emploi pour envisager les inégalités connexes au travail (déplacements, gardes d'enfants, etc.).

## Bibliographie

- Carcillo S. et Valfort M.-A. (2018), *Les discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Paris : Presses de Sciences Po.
- Dubet F., Cousin O., Rui S. et Macé, E. (2013), *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Paris : Seuil.
- Kahneman D. (2012), *Système 1 — Système 2 : les deux vitesses de la pensée*, Paris : Flammarion.
- Lamghari Y. (2012), *Islam en entreprise*, Louvain-la-Neuve : Academia, Paris : L'Harmattan.
- Lechner M. et Smith J. A. (2007), « What is the Value Added by Caseworkers? », *Labour Economics*, n° 14, p. 135-151.
- Manço A. et Barras C. (2013), *Diversité culturelle dans les PME. Accès au travail et valorisation des ressources*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A., Ouled El Bey S., Amoranitis S. (2017), *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants*, Paris : L'Harmattan.
- Marfouk A. (2013), « Préjugés et fausses idées sur l'immigration et les immigrés, vecteurs de discrimination en matière d'accès à l'emploi », *MPRA Paper*, n° 47 989.
- Martens A. (2006), « Ethnostratification du marché de l'emploi », *Agenda interculturel*, n° 236, p. 6-10.
- Ouali N., Cennicola P. (2013), [Étude sur la discrimination en Belgique et en Wallonie : analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité](#), Namur : IWEPS.
- Ouali N., Martens A. et coll. (2005), *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, Bruxelles : ULB/KUL.
- Rea A. (2011), « La course à l'indécence », *Agenda Interculturel*, n° 294, p. 8-11.
- Schmader T., Johns M. et Forbes C. (2008), « An integrated process model of stereotype threat effects on performance », *Psychological Review*, v. 115, n° 2, p. 336–356.
- Sheppard C. (2010), *Inclusive Equality: The Relational Dimensions Of Systemic Discrimination In Canada*, Montréal : McGill-Queen's University Press.
- Yzerbyt V. (1995), « Introduction à la psychologie sociale », Gossiaux P.-P. (éd.), *L'homme en société*, Paris : PUF., p. 277-379