

Matinée du 5 novembre 2009

**Nouveaux talents
et interculturalité**

COMPTE-RENDU



Solidarité
Think Tank européen
Pour la Solidarité

www.pourlasolidarite.eu

Dans le cadre des Assises de l'Interculturalité, PLS et Formeville ont organisé une matinée d'échanges destinée à mettre en évidence des pratiques innovantes pour promouvoir l'insertion des jeunes immigrés sur le marché du travail.

I. De la distinction autorisée à la discrimination interdite, une introduction pratique à la nouvelle législation antidiscrimination.

Intervention de Quentin Callens, Centre pour l'égalité des Chances

La législation fédérale en matière de non discrimination correspond à trois lois fédérales : la loi *Genre* du 10 mai 2007, la loi *antidiscrimination* du 10 mai 2007 et la loi *antiracisme* du 30 juillet 1981 modifiée le 10 mai 2007.

Les communautés et régions peuvent quant à elle s'appuyer sur plusieurs décrets/ordonnances :

- Décret du 6.11.08 de la **Région wallonne** en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle (M.B. du 19.12.08)
- Décret du 10.07.08 portant le cadre de la **politique flamande** de l'égalité des chances et de traitement
- Décret du 22.03.07 relatif à la formation professionnelle (**Cocof**)
- Ordonnances **bruxelloises** du 04.09.08 relatives à l'égalité de traitement dans l'emploi et pour les fonctionnaires.

Le champ d'application de la législation est très large et comprend le domaine de l'emploi, la mise à disposition des biens et services pour le public (ex. secteur immobilier, assurances, horeca, ...), les activités accessibles au public, la protection sociale et avantages sociaux, mention dans une pièce officielle ou un PV,...

Remarquons cependant que la législation antidiscrimination ne s'applique pas dans les relations de caractère strictement privé.

Il existe 19 critères protégés sur base desquels on ne peut pas discriminer. Ils se divisent en trois groupes allant du système le plus strict comprenant par exemple les critères de sexe, de race ou d'origine nationale, au système le moins strict comprenant la nationalité, l'état de santé ou encore une caractéristique physique.

La distinction opérée sur base de ces critères peut être directe ou indirecte. Dans le premier cas, elle désigne une situation où « *lorsqu'à situation comparable, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre (...) sur base d'un des critères protégés* ». Une distinction indirecte se produit quant à elle « *lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés* ». Une distinction devient une discrimination sauf si elle est accompagnée d'une justification objective et raisonnable (but légitime, mesure appropriée et nécessaire) ou d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante (caractéristique essentielle en raison de la nature ou du contexte de la profession, l'exigence proportionnée eu égard à la légitimité du but).

Les justifications : distinction directe

	Emploi	Biens et services
GROUPE 1 prétendue race, couleur de peau, origine nationale ou ethnique sexe	Exigence professionnelle essentielle et déterminante	Pas de justification possible!
GROUPE 2 âge, orientation sexuelle, conviction religieuse ou philosophique, handicap		Justification objective et raisonnable
GROUPE 3 état civil, naissance, fortune, conviction politique, langue, état de santé actuel / futur, caractéristique physique ou génétique, origine sociale nationalité		Justification objective et raisonnable

Les justifications : distinction indirecte

	Emploi	Biens et services
GROUPE 1 prétendue race, couleur de peau, origine nationale ou ethnique sexe	Justification objective et raisonnable	Justification objective et raisonnable
GROUPE 2 âge, orientation sexuelle, conviction religieuse ou philosophique, handicap		
GROUPE 3 état civil, naissance, fortune, conviction politique, langue, état de santé actuel / futur, caractéristique physique ou génétique, origine sociale nationalité		

D'autres justifications sont possibles comme les mesures d'actions positives¹ ou les distinctions réglées par ou en vertu d'une loi.

Supprimé:

À part la distinction, il existe d'autres formes de discrimination. Ainsi, le harcèlement correspond à un « *comportement indésirable lié à l'un des critères protégés et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »

Le harcèlement « discriminatoire », vexations sur le lieu de travail fait l'objet d'une loi sur le bien être au travail². L'injonction de discriminer est également punissable par la loi. Il s'agit par exemple d'un cas où un employeur demanderait à un bureau d'intérim de prendre en compte des critères protégés dans sa sélection sans justification objective et raisonnable. Enfin, une autre forme de discrimination peut être le refus d'aménagements raisonnables entendus comme des « *mesures appropriées prises en fonction des besoins dans une situation concrète (...) pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans tous les domaines d'application de la loi* ». Il peut s'agir d'aménagements matériels comme d'un menu en braille, d'une souris ergonomique ou encore de l'adaptation d'un véhicule, ou immatériels tels que l'interprétariat en langues des signes. Les aménagements raisonnables sont cependant difficiles à réglementer car il existe encore un flou juridique sur cette question.

Les protections juridiques contre la discrimination comprennent tout d'abord la protection contre les « représailles » après une plainte (plainte formelle ou information donnée au discriminateur). Ainsi, une personne qui porte plainte ne peut être renvoyée pour des raisons liées à cette plainte. Cette protection s'applique aussi pour le témoin d'une discrimination. En outre, toute clause contraire à la loi est déclarée nulle. La justice prévoit également des dommages et intérêts qui peuvent aller de 3 à 6 mois de salaire brut pour une discrimination liée à l'emploi (dommage moral et matériel) et de 650 à 1300 euros hors emploi. Enfin, la charge de preuve est partagée : après que la victime ait apporté des éléments de preuve, le juge peut décider qu'il revient à l'accusé de prouver qu'il n'a pas discriminé.

La campagne « cast me »

L'an passé, 2207 plaintes pour discrimination ont été déposées, dont 22 % concernaient le domaine de l'emploi. Ce nombre ne reflète pourtant pas le nombre de cas de discrimination puisqu'on ne sait pas combien de victimes ne portent pas plainte. La plupart du temps, ces discriminations sont pour ainsi dire « involontaires », un travail de sensibilisation s'avère donc nécessaire.

¹ Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- il doit y avoir une inégalité manifeste ;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir ;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

² brochure: <http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=12502>

Le Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme a ainsi lancé une campagne Internet de sensibilisation nationale visant à combattre la discrimination multiple des jeunes d'origine étrangère (16-26 ans) sur le marché de l'emploi.

Les objectifs essentiels de la campagne consistent à informer et sensibiliser à la discrimination fondée sur l'origine ethnique, l'âge et les croyances religieuses. La campagne s'adresse à deux groupes cibles : les jeunes d'origine étrangère (16-26 ans) sur le marché de l'emploi (travailleurs, demandeurs d'emploi, jeunes en formation professionnelle, etc.) et les recruteurs : employeurs, responsables RH, agences de travail intérimaire, etc.

La campagne s'articule autour de deux phases.

Pour la première phase, « Call to action », le Centre a fait un appel aux jeunes, à travers différents canaux de communication, pour qu'ils se portent candidats pour devenir le visage d'un petit film de sensibilisation qui aborde la discrimination au travail des jeunes d'origine étrangère. Les jeunes étaient incités à s'inscrire au casting via le site Internet www.castme.be. À partir de cette page, ils arrivaient sur le site Internet www.discriminationemploi.be où des informations supplémentaires peuvent être trouvées sur la discrimination et la législation existante en la matière.

La réponse du groupe cible à l'appel a dépassé toutes les attentes :

- 46.099 personnes ont visité le site Internet, dont 40.033 visiteurs uniques ;
- 4158 personnes se sont inscrites au casting.

Parmi ce grand nombre, le Centre a sélectionné six jeunes pour qu'ils deviennent les visages de la campagne et témoignent de leurs expériences personnelles. Aurélia, l'une des six jeunes sélectionnés, a subi un « morphing ». Par le biais du maquillage son visage a été transformé à partir d'un type d'apparence plutôt africain jusqu'à un type d'apparence plutôt européen. Ces deux images ont été utilisées pour établir deux CV : le CV d'Anne Willems et celui de Rose Molamba. En termes de contenu et donc de compétences, les deux CV sont identiques. La différence réside seulement dans le nom et dans les photos.

La deuxième phase, « information et sensibilisation » a été lancée à la fin du mois d'août : les CV d'Anne Willems et de Rose Molamba ont été envoyés à quelques 120.000 employeurs.

Outre cet envoi, la campagne a également été diffusée via du webvertising. Les employeurs et les jeunes sont invités à visiter le site Internet www.discriminationemploi.be. Ce site dispose d'une entrée pour les jeunes et d'une entrée pour les employeurs. On y trouve des informations générales et des informations spécifiques pour les deux groupes cibles. Il est aussi possible d'y télécharger le film de sensibilisation qui aborde la discrimination au travail. Enfin, le site Internet se veut également être une plate-forme d'échanges d'expériences parce que les employeurs peuvent y partager leurs bonnes pratiques.

II. L'intégration par le travail.

Intervention de Jean-Louis Nissen, Service de Travaux d'intérêt collectif (STIC), Commune de Saint Josse-ten-Noode.

Le Service de Travaux d'intérêt collectif est créé en 1998 par la Commune de Saint Josse en partenariat avec la Mission locale. Ce projet part d'un constat : la présence d'un chômage trop élevé, souvent lié à un manque de qualification.

Ce programme vise ainsi l'aide à la réinsertion professionnelle pour des personnes au chômage ou bénéficiant d'une aide sociale d'un CPAS.

Le Service répond à un triple objectif :

- Permettre aux travailleurs l'acquisition de savoirs-faires au travers d'une formation de base et spécifique, qui va au-delà des connaissances techniques et permet de s'insérer dans l'environnement social. La formation comporte donc un espace didactique, reconnu par des centres de validation des compétences. Les taux de réussite au sein de du STIC sont de l'ordre de 97-98 %.

- Offrir une expérience de travail liée à un encadrement spécifique et améliorer ainsi le potentiel du travailleur dans ses démarches d'insertion sur le marché de l'emploi via un contrat de travail régulier. Les travailleurs sont engagés pour une durée maximale de 2 ans qui leur permet une mise en situation réelle dans les ateliers ou les chantiers. Actuellement, 50 ouvriers exercent une palette de métiers au sein du STIC.

- Répondre à des besoins collectifs locaux. Le service comprend actuellement un secteur "espaces verts et publics" (création et entretien d'espaces verts, de zones publiques pavées, de petit mobilier urbain) et un secteur "rénovation bâtiments" (travaux de rénovation dans pratiquement tous les domaines du bâtiment : maçonnerie, carrelage, plafonnage, électricité, plomberie, parachèvement, finitions,...)

Le Service fonctionne comme une petite entreprise en relation avec ses clients. Il s'agit en effet de trouver des « clients » (ces « clients » sont obligatoirement des associations ou des pouvoirs publics et situés sur le territoire communal de Saint Josse-ten-Noode), d'établir des relations « commerciales » (remise de devis, commandes,...) et de réaliser les travaux dans les meilleurs délais et avec le meilleur résultat possible.

Le STIC réalise principalement des chantiers pour les associations sans but lucratif actives sur la Commune, associations qui ne pourraient envisager de travaux par un autre canal au regard du prix du marché et de leurs ressources.

Le public cible sont les jeunes demandeurs d'emploi, les chômeurs ou bénéficiaires d'une aide sociale ou d'un CPAS et/ou les personnes fragilisées socialement (exclusion, difficulté d'insertion, réinsertion post-carcérale). Le critère de sélection déterminant est également un faible niveau de scolarité (maximum un diplôme secondaire inférieur). Ces critères inscrivent clairement le STIC dans une logique de discrimination positive. Cependant, aucun quota

n'est prévu pour les personnes immigrées ou d'origine immigrée dans la mesure où celles-ci se retrouvent « de fait » dans le public engagé, dès lors qu'on établit des critères liés au niveau de qualification et aux difficultés d'insertion sociale. Le STIC veille par ailleurs à ce que les groupes de travailleurs ne soient pas trop homogènes pour faciliter les contacts entre personnes différentes. Cette recherche d'équilibre se fait entre des personnes de nationalités ou d'origines différentes mais aussi d'âges différents. En effet, on remarque que de plus en plus de personnes âgées se retrouvent sans emploi.

La logique du STIC est donc double. Elle répond à un objectif social d'inclusion et de formation mais fonctionne également comme une PME. Les techniques de management sont en effet celles d'une entreprise et une vraie pression est exercée sur les travailleurs pour qu'ils acquièrent les savoirs-faires.

III. Jeunes d'origine immigrée et processus d'auto-discrimination sur le marché de l'emploi.

Intervention de Mireille-Tsheusi Robert, éducatrice au service de Prévention de la commune de St Josse-ten-Noode

Mireille Robert aborde la question de la discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration sous l'angle qualitatif. Son exposé émane d'une expérience de terrain, au contact des jeunes entre autres d'origine sub-saharienne dans le milieu urbain, en famille et à l'école. Dans le cadre du service prévention de la commune de St Josse, elle est amenée à accompagner des jeunes avant qu'ils n'affrontent le marché de l'emploi. Cet accompagnement est réalisé par des tuteurs chargés entre autres du suivi scolaire du jeune et de son orientation professionnelle.

Mireille Robert met en lumière le paradoxe de l'auto-discrimination des jeunes issus de l'immigration; c'est un phénomène que l'on aborde peu mais qui mérite notre attention en vue d'une insertion de qualité.

Problématiques générales et conséquences spécifiques

La première génération de certaines communautés issues de l'immigration est sous-qualifiée. C'est une toute autre réalité pour les familles d'origine subsaharienne. En effet, étant majoritairement une immigration estudiantine, la plupart des parents souffrent plutôt d'une non-valorisation de leurs diplômes dans les emplois qui leur sont proposés. C'est donc par procuration que le jeune souffrira lui aussi de cette situation dévalorisante pour les parents et il aura tendance à négliger les longues études.

D'ailleurs, pour le jeune d'origine immigrée, l'expérience de la discrimination scolaire est souvent un prélude à la discrimination sur le marché de l'emploi. Car le vécu scolaire et les relations qu'il entretiendra avec ses professeurs belges de souche et l'autorité en général peuvent influencer l'image qu'il se fait de son futur patron. Les jeunes disent souvent «*tantine, les belges ne nous aiment pas et ne nous ont jamais aimé d'ailleurs tu vois ce qui se passe à l'école. Alors tu crois vraiment qu'ils vont nous donner du travail ?*» ou encore «*les belges ne supportent pas l'idée qu'on puisse être leurs patrons et qu'on gagne plus*

d'argent qu'eux, ça sert à rien de s'appliquer ». Ces phrases constituent une porte d'entrée pour échanger avec les jeunes sur les questions d'identité et d'interculturalité.

Conscients de leur « double handicap » (jeune et immigré), les jeunes ne sont pas étonnés d'être discriminés. Cela devient pour eux une évidence, une habitude.

Cette évidence est cependant dangereuse sur le plan psychologique car quand certains jeunes finissent par trouver normal d'être discriminés, c'est un indicateur d'intériorisation des préjugés que véhicule la société sur les jeunes d'une part mais aussi sur les immigrés. Par ailleurs, cette intériorisation des préjugés ne permet pas une lecture compréhensible des mécanismes par lesquels cette même société maintient et légitime les inégalités sociales. L'on pourrait s'attendre à ce que ces jeunes développent un sentiment d'injustice mais ils semblent plutôt développer un sentiment d'infériorité.

Après avoir essuyé des refus à l'embauche dans des postes convoités, le jeune peut user de stratégies ou adopter une série de comportements en réponse à ces refus. Dans certains cas, ces comportements peuvent s'observer avant même qu'il ait atteint l'âge d'être sur le marché de l'emploi. En réalité, au vu de l'expérience de ses parents, le jeune essaie d'anticiper :

- en dévalorisant le milieu du travail ;
- en se désengageant de ce monde du travail qu'il juge menaçant pour sa fierté ou son estime de soi et celle de sa « communauté » culturelle ;
- en s'investissant dans des domaines où les personnes de sa condition sont jugées performantes telles que le sport, la musique, le business des gangsters, etc. ;
- en tentant une assimilation culturelle poussée à l'extrême qui se solde bien souvent par une frustration due au fait que le stigmatisé (la couleur de peau par exemple) reste visible.
- en pratiquant un repli identitaire et en entretenant un discours afrocentriste ou intégriste pour tenter de valoriser son identité d'origine actuellement rejetée au travers de la discrimination à l'embauche.
- en faisant une série d'erreurs d'attribution causale. D'une manière générale, les jeunes rencontrés ne tiennent pas compte du fait que leur jeune âge puisse être l'un des facteurs de discrimination à l'embauche, il estime que c'est uniquement leur origine culturelle qui pose problème. Ils pensent cela en partie parce que leurs parents ne sont pas jeunes et sont pourtant discriminés.

L'une des actions menées à la prévention de la commune St Josse-ten-Noode

Mis ensemble ces éléments nous obligent à spécifier notre intervention avec ces jeunes car il ne suffit pas de trouver les emplois encore faut-il que les jeunes soient préparés à y entrer pour s'adapter au mieux.

Aussi, notre souci est de valoriser les jeunes dans leurs identités car pour pratiquer le dialogue interculturel ou pour faire de sa différence un atout sur le marché du travail, il faut au moins connaître la culture liée à cette différence. Dès lors, le jeune demandeur d'emploi issu de l'immigration pourra prétendre pouvoir développer des compétences interculturelles. Valoriser le jeune dans son identité ne se limite pas à la partie visible de la culture, elle concerne aussi et surtout le signifiant des sous-jacents des us et coutumes.

Il s'agit aussi de démontrer au jeune comment il peut faire de sa jeunesse et de son origine immigrée un atout pour l'employeur et pour la société, démontrer l'utilité de ses connaissances générales et plus spécifiquement, démontrer la pertinence de ses

compétences multiculturelles.

Le projet Tutorat est un encadrement systémique pour adolescents. Il s'adresse à des jeunes âgés de 12 à 20 ans, pour la plupart d'origine étrangère avec une attention particulière pour ceux issus de l'immigration d'Afrique subsaharienne. Ces jeunes éprouvent des difficultés scolaires et/ou participent à des faits de violence urbaine. Le projet qui se réalise en partenariat avec l'Observatoire Ba YaYa asbl va bien au delà du suivi scolaire car il vise une métacognition du jeune sur son rapport au savoir et une réflexivité sur son identité culturelle et socioprofessionnelle. Chaque jeune se choisit un tuteur adulte (quatre employés et trois bénévoles), ce dernier intervient dans différents milieux de vie du jeune (rue, école, famille, tribunal de la jeunesse, etc.) avec l'accord familial. Il est un coach personnel, un tuteur académique et un animateur d'activités socioéducatifs. Le tuteur met en exergue les potentialités du jeune en vue qu'il se valorise autrement que par la violence. Enfin, il est aussi en contact avec l'école et la famille immigrée, en particulier si celle-ci n'a pas de bonnes relations avec l'institution scolaire.

Autres pistes contre l'autodiscrimination

- Revisiter les passages des cours d'histoire sur les colonies et protectorats belges ;
- Valoriser les parents à hauteur de leurs diplômes ;
- Eriger des modèles de réussite avérés, jeunes et immigrés ;
- Associer les entreprises dans la réflexion autour de la lutte contre les discriminations mais y associer aussi les conseillers d'orientation scolaire et les jeunes immigrés eux-mêmes ;
- Envisager un module de sensibilisation à la diversité dans la formation des gestionnaires de ressources humaines, module co-animés par les victimes de ces discriminations à l'embauche ;
- Etc.

En guise de conclusion ...

On remarque l'utilisation du terme « race » dans le langage courant mais aussi du vocable «prétendue race » dans certains textes officiels qui légifèrent justement sur les discriminations. Dès lors que les scientifiques nous ont démontré qu'il n'y a qu'une seule et même race humaine, il serait donc profitable de ne plus utiliser ce mot pour distinguer des humains même pas en le précédant du terme « prétendue ».

Il semble préférable d'indiquer les personnes en fonction des provenances géographiques originelle des familles (Asie, Afrique, Brésil, Nantes, etc.) plutôt que par leurs caractéristiques physiques (jaune aux yeux bridés, noir aux cheveux crépus, blanc aux yeux bleus).

IV. Des projets en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes.

Intervention de Séverine Karko, Pour la Solidarité

Pour la Solidarité est actuellement impliqué dans trois projets concernant l'intégration professionnelle des jeunes.

Le premier est un projet européen réunissant 7 partenaires dont l'objectif est tout d'abord d'identifier et analyser les différents modèles de RSE existant en Europe et par conséquent, évaluer la manière dont les questions de RSE et de diversité sont traitées dans les différents modèles. Il s'agit ensuite de collecter, comparer et évaluer les meilleures pratiques et instruments selon une vision adaptée aux pays ou groupes de pays. Enfin, l'objectif final sera de recommander aux entreprises des pratiques et outils visant la promotion de la RSE en leur sein, et plus particulièrement la promotion de la diversité envers les jeunes travailleurs, en considérant les particularités nationales et/ou régionales, y compris le modèle socio-économique et la manière dont la RSE est perçue dans les entreprises du pays ou de la région³. Une conférence finale se tiendra à Bruxelles en mars 2010 pour clôturer le projet.

Le projet *Pour tous* émane également d'une initiative européenne. Il réunit 4 grands partenaires de l'économie sociale : la fondation UNIPOLIS, CEPESA (Confédération d'Entités pour l'économie sociale d'Andalousie) et le Pôle européen des Fondations d'économie sociale, et des experts extérieurs comme PLS ou SAW-B. Le projet consiste en la création d'un site internet destiné à aider les jeunes qui souhaitent développer leur propre entreprise d'économie sociale.

³ www.pcsr.eu



INFOS

Présentation
Comment entreprendre ?
Manuel à l'usage des jeunes
Qu'est-ce que l'économie sociale ?
Quels sont les statuts possibles ?
Quelles aides peut-on avoir ?

RESSOURCES

Partenaires
Liens Utiles
Bonnes pratiques
Charte

PRÉSENTATION

Tu veux créer ton propre emploi...
Tu rêves de créer une entreprise
Tu veux vendre un produit ou un service...
Tu as envie de prendre des risques...

Mais

Tu ne veux pas entreprendre seul
Tu veux servir la collectivité
Tu ne cherches pas le profit personnel
Pour toi, la solidarité et la décision démocratique ne sont pas des vains mots.

L'économie sociale est faite pour toi.

Sur ce site, tu découvriras ce qu'est l'économie sociale et ses particularités.
Tu verras aussi comment monter toi-même un projet d'entreprise sociale.

Tu disposeras aussi d'un tas d'adresses et des liens te permettant d'aller plus loin dans ta démarche, de mieux comprendre et donc de mieux choisir la formule qui te convient. Des aides et des accompagnements sont disponibles. Profites-en !

Bonne route vers l'entrepreneuriat social !

Les objectifs du site sont de fournir des informations sur le montage d'entreprises (définition de l'économie sociale, informations sur les aides disponibles, sur l'établissement d'un plan d'affaires), présenter de bonnes pratiques et promouvoir une charte de la diversité en Europe.⁴

Le troisième projet mené par PLS est l'opération Jobs d'été de Delhaize. En effet, le Comité de direction de Delhaize décide de développer un plan « Diversité » en 2005 et désigne PLS en tant que consultant pour sa mise en œuvre. Ce plan comporte un certain nombre de mesures (communication, formation, etc.) dont l'opération Jobs d'été, initiée en 2006 et réitérée en 2007 et 2009. Il s'agit d'un projet national organisé dans les villes d'Anvers, Gand, Bruxelles, Namur, Charleroi et Liège, dont l'objectif est de réserver des jobs d'été à des publics issus de milieux défavorisés. Pour cela, PLS s'est appuyé sur les partenaires locaux : missions locales, associations actives dans la promotion de l'emploi des jeunes comme le MIREC (Mission régionale pour l'insertion et l'emploi à Charleroi), souvent choisies car elles proposent des projets « découvertes des entreprises ». Ces partenaires locaux se chargent du « jobcoaching » qui consiste par exemple à rédiger les CV et lettres de motivation ou encore à préparer les entretiens.

Après trois années de mise en œuvre du projet, l'évaluation est globalement positive. En effet, environ 200 jeunes ont été concernés par cette opération, qui s'agissait d'une première expérience professionnelle pour la plupart. Par ailleurs, ils ont pu bénéficier de la possibilité de repostuler sans passer de nouveau par le projet. Enfin, le coaching leur a permis d'améliorer leurs chances d'être engagés.

La principale difficulté réside principalement dans les problèmes de « timing » et dans la nature des contacts. En effet, on a souvent constaté un décalage entre la temporalité du jeune, rythmée par les examens et celle des partenaires locaux et des magasins qui sont parfois difficilement conciliables.

⁴ <http://www.pour-tous.eu/be/presentation.html>

Questions/réponses

Les questions concernent avant tout des précisions sur les projets présentés.

Sur la question du suivi du jeune lors de son travail chez Delhaize, Séverine Karko précise qu'il se fait tout au long de la durée du contrat par le partenaire local et que l'évaluation se fait fin septembre avec les directeurs des magasins.

Un participant demande ensuite à Jean-Louis Nissen s'il engage des analphabètes dans la mesure où le doigté et l'habileté se révèle souvent plus importants que la maîtrise de la langue. Sur cette question, Jean-Louis Nissen affirme qu'il faut procéder au cas par cas. En effet, il leur est déjà arrivé de refuser des analphabètes, tout en les réorientant vers un service d'alphabétisation. Ce refus est justifié par l'aspect formation, qui est un élément essentiel de STIC emploi. Une maîtrise minimale de la langue est donc nécessaire pour permettre au travailleur d'acquérir les compétences qui lui permettront de d'exercer un emploi.

Jean-Louis Nissen se trouve également questionné sur la place des femmes au sein de son entreprise. Sur cette question, il avoue que des freins culturels internes existent et sont très difficiles à dépasser malgré une politique de tolérance 0 à l'égard de toute forme de discrimination au sein de l'entreprise. STIC emploi envisage par ailleurs de lancer un projet pour réserver certaines places aux femmes et créer une équipe féminine.

Une question adressée à Mireille Robert l'interpelle sur le travail effectué avec les parents pour lutter contre le phénomène de l'autodiscrimination, dans la mesure où la dévalorisation de soi due à la non-reconnaissance des compétences des aînés se transmet souvent à la génération suivante. En effet, l'éducatrice reconnaît le travail avec les parents comme une partie intégrante du projet. La première chose à dire au jeune est que les tuteurs seront amenés à prendre contact avec ses parents. Le tuteur se place ainsi comme un médiateur intergénérationnel mais aussi comme un intermédiaire entre les parents et l'école. Le contact avec l'institution scolaire qui est souvent difficile sans l'action du tuteur est non seulement profitable au jeune mais aussi aux parents qui se sentent revalorisés. Le projet contribue donc fortement à une reprise de confiance par les parents.

Enfin, une représentante de BNP Paris Bas Fortis, pose une question sur la meilleure façon de contacter des jeunes d'origine immigrée.

Séverine Karko lui propose de contacter des jeunes suivant un projet découverte des entreprises pour les encourager à poursuivre les études. Le projet JEEP (« Jeunes, École, Emploi,... tout un programme ») est peut-être une piste à creuser. Une autre idée serait de travailler avec l'enseignement de promotion sociale. Enfin, toutes les associations de promotion communautaire comme Convivial ou Ba Ya Ya asbl seraient bien entendu prêtes à les mettre en contact avec ces jeunes.